

IMPACTO DE UN ENTRENAMIENTO EN ACEPTACIÓN – COMPROMISO Y
MINDFULNESS EN EL BIENESTAR LABORAL EN UN CONTEXTO
ORGANIZACIONAL

Cynthia Canales – Gutiérrez

Dhiana Espitia – Jaramillo

Director

Fredy Rodríguez

Universidad Santo Tomás

División de Ciencias de la Salud

Facultad de Psicología

Bogotá, D.C., enero de 2015

Agradecimientos

Queremos agradecer al mentor y formador de nuestra carrera, el profesor Fredy Rodríguez; además a las familias de cada una, que con constancia y esmero han sido un apoyo permanente; especialmente a nuestras madres que han sido ejemplo para la educación y estructuración de pensamiento, demostrando perseverancia, inteligencia y rigor; virtudes que nos han permitido culminar con éxito estos estudios.

Mencionamos a las personas que estuvieron relacionadas directamente con la realización de este documento como lo son: Carlos Meza Reales quien permitió que nuestros esfuerzos teóricos fueran aplicados a problemáticas cotidianas y Silvana Canales Gutiérrez quien aportó sus conocimientos de derecho relacionados a la vigencia actual de las leyes de bienestar laboral y riesgos psicosociales.

Tabla de Contenido

Resumen	5
Problematización	8
Planteamiento del Problema	8
Justificación	11
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivos Específicos	14
Marcos de Referencia.....	15
Marco Epistemológico	15
Marco Disciplinar	19
Marco Multidisciplinar	33
Marco Institucional	37
Marco Legal	39
Antecedentes Investigativos	46
Método	52
Diseño	52
Participantes.....	54

IMPACTO DE UN ENTRENAMIENTO EN ACT Y MINDFULNESS EN EL BIENESTAR LABORAL	4
Instrumentos.....	54
Procedimiento	56
Consideraciones éticas.....	62
Resultados	65
Caracterización sociodemográfica.....	65
Componente Cuantitativo	68
Componente Cualitativo	82
Discusión.....	86
Conclusión	93
Aportes y limitaciones del estudio	94
Referencias	86
Anexos.....	107

Resumen

Este estudio identificó los efectos de un entrenamiento en aceptación – compromiso y *mindfulness* en una muestra de 70 trabajadores de una empresa pública, los cuales se dividieron en dos grupos intactos, uno recibió la intervención y el otro participó después de realizada la segunda medición. Esta investigación utilizó una metodología mixta con enfoque dominante cuantitativo. Para la primera medición se aplicaron el Cuestionario de Bienestar Laboral General, Cuestionario de Aceptación – Acción II y la Escala de Conciencia y Atención Plena; y para la medición posterior al entrenamiento, se adicionó una evaluación cualitativa a través de un grupo focal conformado por nueve personas del grupo que recibió primero el entrenamiento. Se llevaron a cabo ocho sesiones de ejercicios y metáforas de ACT y momentos de meditación basados en *mindfulness*. Los resultados cuantitativos mostraron que a pesar de no haber diferencias estadísticamente significativas en las variables entre los grupos después del entrenamiento ni en la comparación antes – después de cada uno de los grupos, exceptuando en la escala de alienación; se lograron identificar aumentos positivos en la mayoría de variables aunque no fueron estadísticamente significativos, además el componente cualitativo evidenció que el entrenamiento contribuyó a mejorar aspectos de la vida personal, principalmente, dadas las características de las actividades empleadas durante las sesiones. Los niveles identificados en las variables en la primera medición impidieron apreciar cambios representativos en dichos resultados, al igual que la duración y el número de sesiones pudo no ser suficiente para abarcar los componentes de ACT y *mindfulness*, también pudieron haber influido las características de la población como el régimen sindical y la complejidad de las

organizaciones públicas, además investigaciones explican que los cambios en este tipo de comportamientos requieren de mayor tiempo que podrían evidenciarse en una evaluación de seguimiento. Existe la necesidad de desarrollar más estudios bajo esta línea de investigación en un contexto organizacional privado, teniendo en cuenta una división equitativa de los grupos, brindar una clarificación a los participantes acerca de las características de los instrumentos y propiciar un entrenamiento previo en ACT y *mindfulness* a los interventores.

Palabras clave: Entrenamiento en aceptación – compromiso, *mindfulness*, bienestar laboral, estrés laboral, riesgos psicosociales, promoción de la salud, contextualismo funcional.

Abstract

This study identifies the effects of an acceptance - commitment training and mindfulness in a sample of 70 public company workers, which were divided into two intact groups, one received the intervention and the other participated after the second assessment. This research used a mixed methodology with a dominant quantitative approach. For the first measure used the General Job Well – being Questionnaire, Acceptance and Action Questionnaire II and the Mindful Attention Awareness Scale; and during post – training measures, a qualitative evaluation was added through a focus group made up of nine people of the group who received training first. Eight sessions of exercises and ACT metaphors and meditative moments based on mindfulness. Quantitative results showed that despite there are not statistically significant differences in the variables between the groups after training or in the comparison before-after of each one of the groups, except of alienation

scale; could be identified slight positive increases in most variables, besides the qualitative component revealed that training helped people to improve personal life aspects, especially given the characteristics of the session activities. The identified level in the first variables measure, does not show representative changes in these results, duration and number of sessions might not be sufficient to cover ACT and mindfulness components, also this results could have been influenced by the sample characteristics like the union regime and the public organizations complexity, research also explained that changes in these behaviors require more time that could be seen in a follow up evaluation.

There is the need of further studies on this research line in a private organizational context, taking into account an equitable division of groups, providing clarification to participants about the characteristics of the instruments and promote a previous training in ACT and mindfulness to the intervention assistants.

Key words: Acceptance and commitment training, mindfulness, job well – being, job stress, psychosocial risks, health promotion, functional contextualismo.

Problematización

Planteamiento del Problema

Las organizaciones se entienden como sistemas sociales que establecen condiciones para las personas que las conforman y para las que pretenden ingresar a ellas, para cumplir un objetivo común articulando de manera sinérgica recursos físicos, técnicos y humanos (Acevedo y López, 2000), cuyo eficaz funcionamiento garantiza la consolidación de la misma.

Enfocándose en el recurso, factor o talento humano, existen diversas estrategias para aumentar la efectividad de los procesos y procedimientos, como por ejemplo el propiciar condiciones saludables para los trabajadores teniendo un impacto en la creatividad e innovación en pro del objetivo de la organización (Vargas, 2007), a través de la ejecución de programas basados en evidencia empírica en salud ocupacional.

La salud ocupacional es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010), como el estado de completo bienestar en el entorno de trabajo físico, factores psicosociales y las prácticas saludables particulares de cada trabajador. Es así como las organizaciones se han convertido en el escenario para la promoción de la salud y la prevención de enfermedades subyacentes al ámbito laboral y de la vida cotidiana de sus trabajadores y familias.

Al girar la mirada hacia la perspectiva del análisis de la conducta, se encuentra que es escasa su incursión en el campo organizacional, empero al divisar dichas intervenciones como procesos verbales, puede ser más eficaz la manipulación en el ambiente (Hayes, Bond, Barnes-Holmes y Austin, 2006); atrayendo nuevas aproximaciones alejadas de las terapias de segunda generación (Mañas, 2007).

Algunas visiones de la nueva generación de terapias conductuales retoman propuestas espirituales budistas en las que se expone una observación detenida del comportamiento verbal (Baer y Krietemeyer, 2006) como forma de sobrellevar el sufrimiento humano y la psicopatología (Mañas, 2009) desplegadas en conductas desadaptativas y molestas para las personas (Baer y Krietemeyer, 2006).

Dentro de esas nuevas aproximaciones se encuentran aquellas basadas en *mindfulness*, en las que se incluyen por ejemplo: la reducción de estrés basado en *mindfulness* (MBSR), la terapia conductual dialéctica (DBT) y la terapia de aceptación y compromiso o *Acceptance and Commitment Therapy* (ACT) (Baer y Krietemeyer, 2006).

El estudio realizado por Van Berkel, Boot, Proper, Bongers, y Van Der Beek(2014) evaluó la efectividad de ejercicios en *mindfulness* junto con una intervención en promoción de la salud en multicomponentes sobre compromiso laboral, salud mental, necesidad de recuperación y *mindfulness*; los autores concluyeron que existió un bajo impacto sobre las variables mencionadas debido a que las personas de la muestra correspondían a un perfil no – clínico.

Esto significa que ¿las intervenciones basadas en *mindfulness* tienen efectividad en personas con perfil clínico, y su impacto es menos significativo en personas clasificadas con un perfil no – clínico en un contexto organizacional?

Varios autores difieren de esa conclusión, como por ejemplo Weinstein, Brown, y Ryan (2009), quienes estudiaron los efectos del *mindfulness* en el estrés, afrontamiento y bienestar emocional, determinando que existe una alta correlación entre la conciencia plena y el bienestar psicológico en personas no – clínicas. De igual forma, Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011), evaluaron el impacto de la terapia cognitiva basada en *mindfulness* (MBCT) en depresión, ansiedad, pensamientos automáticos y actitudes disfuncionales; sus resultados reflejaron el éxito de los ejercicios en la muestra de personas con perfil no – clínico.

Fledderus, Bohlmeijer, Smit, y Westerhof (2010) también defienden la postura del impacto del *mindfulness* como promotor de la salud en personas no – clínicas, debido a que en su estudio a través del *mindfulness* y ACT lograron promover una salud mental positiva a través del mejoramiento de la flexibilidad psicológica.

A partir de lo anterior se identifica que puede haber mayor impacto de los programas cuando se utilizan ejercicios de *mindfulness* y ACT, ya que si se comparan los resultados de Weinstein, Brown, y Ryan (2009) y Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011) con los de Fledderus et al (2010), estos últimos muestran mayor diferencia significativa. ¿Podrían encontrarse los mismos resultados en el ambiente de una organización?

El estudio de Pourfaraj (2011) podría confirmarlo, ya que en su investigación solo usó ejercicios basados en ACT y no encontró un cambio significativo ni constante en un programa de aceptación y compromiso. Mientras que Mañas, Franco y Justo (2011) en su

investigación combinan los alcances de ACT y *mindfulness*, dándole mayor protagonismo al último, dentro de un contexto organizacional, logrando disminuir considerablemente los niveles de estrés y el ausentismo laboral.

Entonces ¿para un mayor impacto de un programa en el bienestar psicológico laboral se requiere dar más protagonismo a los ejercicios propiamente de *mindfulness*, más allá de un componente de ACT?

Preliminarmente Hayes y Smith (2005) estipulan que difícilmente se puede considerar una intervención únicamente con un tipo de entrenamiento, ya que los dos al estar basados en una tradición espiritual y meditativa, se complementan y pueden llegar a tener mayores alcances.

Por consiguiente, surge la hipótesis de que existe una diferencia significativa en las mediciones antes - después de un programa de intervención que combine ACT y *mindfulness*, sobre el bienestar psicológico en una muestra más grande de trabajadores de una organización.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, el presente proyecto de investigación tiene como pretensión responder a la pregunta: ¿Cuál es el impacto de un programa de entrenamiento en aceptación - compromiso y conciencia plena sobre el Bienestar Laboral en un grupo de funcionarios de una entidad pública de Bogotá?

Justificación

Propiamente en el escenario del trabajo y las organizaciones, se hallan estudios cuyo objetivo es la disminución de elevados niveles de ansiedad y depresión, que al ser co

– variantes con el contexto verbal, suelen relacionarse con consecuencias molestas para las personas, obstaculizando el responder a sus tareas en su puesto de trabajo, cumplir metas organizacionales y suplir los estándares de competencias (Flaxman y Bond, 2010), lo que termina a su vez perturbando su bienestar físico y psicológico, reflejándose en variables como el estrés, los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral (Flaxman y Bond, 2006); de allí la importancia de realizar acciones enfocadas a la promoción de la salud en el trabajo.

Durante la revisión teórica de riesgos psicosociales se encontró que esta es una de las variables más relevantes en las organizaciones de la actualidad, sin embargo, es un tema en el que generalmente se profundiza en la evaluación ya que es un requisito del estado, por lo tanto se necesitan diferentes estrategias relacionadas con promoción del bienestar de los trabajadores, fortaleciendo la intervención sobre los aspectos positivos y no en la patología como comúnmente se lleva ejecutando. En la actualidad cuando se habla de contexto laboral, se menciona la palabra crisis y los diferentes conflictos en los que se debe ahondar al tratar estos temas, tales como: desgaste, depresión y un bajo bienestar psicológico que se convierten en un impedimento para que los funcionarios de una institución se encuentren en óptimas condiciones (Marsollier y Aparicio, 2011).

Estos ambientes percibidos como estresantes impiden que los individuos desarrollen estrategias y estilos de afrontamiento idóneos para los problemas que se les presentan. Por esta razón, la investigación esta direccionada hacia el bienestar laboral, formado a partir de una visión global del individuo incluyendo los aspectos positivos y negativos que

posibilitan u obstaculizan el alcance de su realización personal (Marsollier y Aparicio, 2011).

En cuanto a las intervenciones con *mindfulness*, se necesita mucha más evidencia empírica que compruebe la efectividad de este tipo de técnicas ya que en el estudio de Van Berkel et al. (2014), no hubo diferencias significativas en cuanto a la disminución de factores de riesgo mientras que en el estudio realizado por Mañas, Franco, y Justo (2011), hubo diferencias en cuanto a la disminución de ausentismos, enfermedades profesionales e incluso niveles de estrés y ansiedad dentro de la institución. Por tal razón, se necesitan estudios con diferentes poblaciones que demuestren los beneficios y debilidades de este tipo de técnicas.

El estudio de Mañas, Franco y Justo (2011), demostró que algunas de las metáforas del entrenamiento de aceptación y compromiso son de gran utilidad para lograr la defusión y tomar diferentes perspectivas de sus acciones en el aquí y el ahora. En consecuencia, se comprende que los trabajadores además de conectarse con su cuerpo a través de los ejercicios de relajación, se necesita intervenir junto a este tipo de terapias en las que se acepta el sufrimiento, salir de la mente y vivir la vida (Hayes y Smith, 2005), además de comprometerse positivamente consigo mismo, con la organización y con su entorno social para adaptarse a los cambios que se presentan.

Esta investigación es constituida para el enriquecimiento del campo de formación integral Psicología, Salud y Calidad de vida además del núcleo problémico de Calidad de Vida en Escenarios Hospitalarios y Organizacionales, ya que ofrece una nueva perspectiva que no ha sido explorada en cuanto a que las investigaciones realizadas en el campo

responden a una metodología descriptivo – correlacional y no de corte interventivo como lo fue este estudio. La salud en el trabajo es un tema que demanda muchas evaluaciones e intervenciones ya que por la globalización, los trabajadores tienen más presiones y exigencias, no sólo físicas sino también mentales, las cuales incrementan la vulnerabilidad de los factores psicológicos (Peiró, 2004). Además se ofrece una ampliación en estas investigaciones asociadas a la efectividad del entrenamiento en aceptación y compromiso y ejercicios con *mindfulness*.

El interés en este tema, surge por la necesidad de una organización pública de realizar una evaluación e intervención en riesgos psicosociales, a causa de cambios en los cargos y funciones, se han generado altos niveles de estrés, ansiedad y depresión, de acuerdo a los reportes de funcionarios de la entidad, citando las evaluaciones realizadas por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Objetivos

Objetivo General

Identificar el impacto de un entrenamiento en aceptación - compromiso y *mindfulness* (conciencia plena) sobre el bienestar laboral en un grupo de funcionarios de un contexto organizacional público.

Objetivos Específicos

Establecer si existen diferencias en los niveles de bienestar laboral, aceptación – acción y conciencia plena, entre dos grupos de personas, previamente a la intervención.

Reconocer las posibles diferencias en el bienestar laboral, aceptación – acción y conciencia plena, entre los dos grupos de personas, posterior a la aplicación de un programa de entrenamiento de aceptación – compromiso y *mindfulness*.

Identificar si hay diferencias antes y después en los niveles de bienestar laboral, aceptación- acción y conciencia plena en el grupo que recibió la intervención previa a la segunda medición.

Establecer si existen diferencias antes y después en los niveles de bienestar laboral, aceptación- acción y conciencia plena en el grupo de personas que no recibieron la intervención.

Determinar si se encuentran diferencias entre los niveles de bienestar laboral, aceptación – acción y conciencia plena, antes y después de la aplicación de un programa de entrenamiento en aceptación – compromiso y *mindfulness*, en los dos grupos de personas.

Conocer las percepciones de los participantes frente a la conclusión de un programa de entrenamiento en aceptación – compromiso y *mindfulness*.

Marcos de Referencia

Marco Epistemológico

La diversidad de paradigmas para la comprensión de un fenómeno particular, da cuenta de la agitación de la ciencia por preguntarse sobre sus objetos de estudio (Sarriera, et al., 2003); y la psicología no se encuentra ajena a esa afirmación ya que no posee una

singular perspectiva epistemológica para establecer las ideas, los conceptos y las formas de intervenir sobre el mismo fenómeno (Cerón, Barak, y López, 2013).

Dentro de la psicología, uno de sus paradigmas es el análisis de la conducta el cual se divide en diferentes filosofías representadas por diferentes autores; entre ellos se encuentra Steve Hayes con el contextualismo funcional (Pérez, Guerrero, y López, 2002).

El contextualismo funcional es una filosofía de la ciencia, diferente al positivismo, que parte de la propuesta de Pepper (1942), en donde el contextualismo es una de las cuatro hipótesis del mundo que suscitan una clasificación de las ciencias, cuya metáfora de raíz o el punto de partida para los análisis es el acto-en-contexto, es decir que los eventos o fenómenos se localizan dentro de un contexto y este dentro de otro y así sucesivamente, como tratándose de un tejido, debido a que este punto de partida se refiere a un todo, donde las partes específicas del fenómeno son identificadas según el interés pragmático del análisis del investigador. Lo funcional de esta filosofía, significa la utilidad funcional y trabajo exitoso de los análisis de acuerdo a unos objetivos particulares (Hayes, Hayes, y Reese, 1988 y Biglan, 1995).

Lo anterior vislumbra la unicidad de cada evento al presentarse en un contexto o en un espacio – tiempo diferente, por lo que un análisis se puede o no aplicar a otros casos (Biglan, 1995), dejando atrás el pensamiento de generalidad como una característica esencial del mundo (Pepper, 1942).

Es así como los fenómenos o actos adquieren sentido al observarse desde el contexto donde se desarrollan (Biglan, 1995), por ejemplo si se toma como acto el comportamiento de cerrar los ojos durante un ejercicio meditativo posterior a una situación

molesta, este mismo acto probablemente no volverá a ocurrir aunque el comportamiento de cerrar los ojos puede presentarse previo a tomar una siesta, durante un momento espiritual, etc., incluso si al día siguiente se emite el mismo acto después de una experiencia molesta, el tiempo, la historia de aprendizaje de ese día, entre otras más variables, harán diferente ese acto por su contexto distinto.

En este orden de ideas, el acto-en-contexto no solamente representa las circunstancias y variables físicas de un evento, sino también las propiedades temporales toman relevancia, por ejemplo un evento en el tiempo presente puede remitir a eventos pasados y futuros, consecuente con un pensamiento contextualista cuya concepción del tiempo es arbitraria y de constante cambio (Gifford y Hayes, 1999) dando lugar a lo que Pepper (1942) nombra como *evento histórico*. Por ejemplo, durante una intervención para mejorar un conflicto laboral que se viene presentando durante varios meses en un departamento de una organización, es necesario retomar eventos similares y analizar lo que ocurrió antes y después, con el objetivo de identificar posibles cambios en las contingencias y examinar si se pueden aplicar dichos cambios en la situación actual, contribuyendo a relaciones más saludables; por ello los eventos tanto pasados como futuros tienen igual de importancia como una situación presente.

El contextualismo funcional al igual que los demás paradigmas se establece desde un objetivo, que para este caso es desarrollar “un sistema organizado de conceptos verbales basados empíricamente y reglas que permitan predecir e influenciar el fenómeno con precisión, alcance y profundidad” (Biglan, 1995, p. 29), es decir que se buscan las variables que posibiliten la predicción del evento, e identificar las variables que afectan la

probabilidad de ocurrencia del evento, para manipularlas y así influenciar dicho evento (Biglan y Hayes, 1996), divisando un criterio de verdad pragmático, que lo diferencia con otro tipo de contextualismo denominado descriptivo (Gifford y Hayes, 1999).

En cuanto a los aspectos de precisión, alcance y profundidad, se pretende lograr que un número determinado de conceptos que puedan explicar un fenómeno, que diversos fenómenos puedan ser analizados con pocos conceptos y que estos sean coherentes con conceptos de otros niveles (Biglan y Hayes, 1996), por ejemplo que un concepto psicológico sea coherente con uno sociológico o uno biológico.

Como se expresó al inicio, para Pepper (1942) el acto – en – contexto se refiere a la realidad como un tejido, por ende se forma por dos categorías fundamentales: la *cualidad* y la *textura*. La *textura*, son los detalles y/o relaciones que componen el acto - en - contexto; definiéndose con respecto a los filamentos (interconexiones de un acto), el contexto (interconexiones de los filamentos) y sus referencias (relaciones de temporalidad), que contribuyen a la *cualidad*; esta última, hace referencia a la totalidad del evento mismo en cuanto a su prolongación en el tiempo, y su fusión que es la integración de los detalles de su textura (Hayes, Hayes, y Reese, 1988).

Entonces el acto - en - contexto es estudiado bajo los criterios descritos, situados en un tiempo - espacio variable y arbitrario, que puede no solo sobrevenir en un nivel personal, sino también a un nivel grupal, por ello las acciones desde esta filosofía tienen alcances para campos psicológicos, sociológicos y antropológicos; cuyo modelo simplificado logra estudiar la complejidad humana sin comprometer la cualidad y textura del fenómeno per se (Hayes, Barnes - Holmes, & Wilson, 2012); lo que va acorde a los

logros que se buscan obtener con la presente investigación, cuya metodología radicó en el diseño de estrategias para la identificación y posterior intervención de las variables del bienestar laboral como acto - en - contexto, y cumplir la predicción – influencia del fenómeno en cuestión.

Siguiendo este orden de ideas, para la presente investigación se seleccionó como punto de partida o acto – en – contexto, el concepto de aceptación, *mindfulness* y bienestar laboral como conceptos verbales que han sido sustentados desde evidencia empírica, implicando la funcionalidad de los mismos. Los conceptos de aceptación y *mindfulness* para Hayes y Smith (2005) son complementarios y junto con este estudio se pretendió evaluar la relación de impacto del concepto de bienestar laboral, para así formar la *cualidad*. Uno de los indicios sobre esta relación, se vio reflejado en que los participantes del entrenamiento expresaron que las herramientas responden mejor a sus necesidades en el contexto familiar, definido como su principal prioridad probablemente por la historia de aprendizaje y las circunstancias que viven en la actualidad, que luego repercuten en las percepciones en el lugar de trabajo, resaltando la prolongación del evento a lo largo del tiempo.

Marco Disciplinar

Riesgos Psicosociales

En países Europeos se ha despertado un interés por temas relacionados con la concepción biopsicosocial de la salud en los lugares de trabajo, por lo tanto, existe una necesidad de promover la prevención de riesgos (ergonómicos y psicosociales) y accidentes laborales ya que los factores psicológicos incrementan la vulnerabilidad ante estos riesgos

(Peiró, 2004). En consecuencia, “se han potenciado las investigaciones sobre estrés, burnout, acoso psicológico y otros fenómenos psicosociales” (Peiró y Bravo, 1999 citado por Peiró, 2004, p. 180).

El papel del psicólogo y de otras ciencias sociales ha sido de gran importancia para los trabajadores de las organizaciones porque se han mejorado las condiciones que se tenían desde el sistema de trabajo en cadena y se ha producido un enriquecimiento en estrategias para manejo del tiempo y movimientos, ergonomía en puestos de trabajo, análisis ocupacional con ampliación de funciones, planificación y control de las mismas, humanización del trabajo (Peiró, 2004). Pese a lo anterior, en la actualidad se realiza una búsqueda constante por nuevas exigencias para los trabajadores reconociendo el trabajo mental como el de más relevancia, flexibilización y disminución de cargos en las estructuras organizacionales, subcontrataciones para prestación de servicios, trabajo con entornos virtuales para el sostenimiento y competitividad en el mundo contemporáneo (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011).

Según Malott (2006), los procesos organizacionales se encuentran en permanente cambio debido a la participación de diferentes meta – contingencias cuyo análisis permite identificar qué mantiene el comportamiento actual y diseñar el sistema de co – variación entre variables para apoyar el cambio, es decir que es necesario involucrar a los individuos dentro del proceso hacia el cambio, ya que cuando existe crisis lo más frecuente es el señalamiento de unos a otros por no conocer las razones del cambio, generando estrés y resistencia hacia el mismo.

Por ejemplo, cuando una organización no lleva a cabo un análisis como el ya mencionado a la implementación de nuevas tecnologías y nuevos sistemas de trabajo, dichas transformaciones afectan directamente la seguridad y confianza de los empleados porque surgen temores en cuanto a la cualificación en el trabajo, reducción de mano de obra, incertidumbre en procesos, excesivas exigencias y falta de capacitación para la realización de nuevas tareas creadas en la organización (Peiró, 2004), situaciones que se verán reflejadas negativamente en la relación dentro de la organización, creando mayor competitividad entre los trabajadores para acceder a mejores cargos, disminuyendo el bienestar que compromete la productividad del personal por la aparición de enfermedades laborales (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011).

Charria, Sarsosa, y Arenas (2011), mencionan que desde comienzos del siglo XX en países como Centro y Suramérica se desarrollaron legislaciones que cubren “accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y salud ocupacional como derechos protegidos por el Estado y obligaciones para los empleadores” (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011, p. 381).

Entre las enfermedades profesionales reconocidas legalmente en Colombia se encuentran “estados de ansiedad y depresión, hipertensión arterial, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, enfermedad ácido péptica severa y colon irritable” (Resolución 2566 de 2009 citada por Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011, p.381).

Estas legislaciones han contribuido al mejoramiento de factores físicos, de higiene y ergonómicos, sin embargo, los riesgos psicosociales han tenido un mayor nivel de dificultad para ser identificados e intervenidos (Charria, Sarsosa, y Arenas, 2011).

Para Charria, Sarsosa, y Arenas (2011):

Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores (p. 381).

Estos factores se transforman en riesgos al aumentar el estrés por exposición a estímulos considerados perjudiciales, generando cambios negativos en las diferentes esferas del individuo (emocional, comportamental, física y social) (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011) asimismo, las actividades contenidas en el cargo, la planeación y gestión, el clima organizacional y las competencias del trabajador, también influyen en dichos factores. Por último, se incluyen los tipos de liderazgo que son una variable relevante para la variabilidad de los riesgos laborales (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe, y Mejía, 2009).

Bienestar Laboral

La OMS con su constitución de 1948 define la salud como “estado completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2009, p. 1) establece que los lugares de trabajo saludables deben potenciar procesos para la protección y la promoción de la salud, la seguridad, el bienestar y la sostenibilidad del lugar de trabajo en cuanto al entorno físico, los recursos de salud personal y el entorno psicosocial; deben hacer partícipe a la comunidad de los procesos adecuados para el mejoramiento de su propia salud. Por ende, dicha definición muestra que en las organizaciones no solo se debe velar por la prevención de accidentes y enfermedades

laborales sino también por la promoción de factores personales y grupales para la mejora de la salud (OMS, 2010).

Los conceptos de promoción y prevención son inseparables debido a su carácter complementario, sin embargo, para el objetivo de este estudio se hará énfasis en el estímulo de factores protectores que suele dirigirse a temáticas como los estilos de vida saludables, autocuidado, autoestima, manejo del estrés, etc., para todo o la mayoría del personal en una organización; a diferencia de la prevención que se dedica al control e intervención sobre los factores riesgo identificados en enfermedades laborales (ECOPETROL, s.f.)

Adentrándose en los requisitos para un lugar de trabajo saludable, un concepto clave es el bienestar, que suele relacionarse con palabras como bienestar subjetivo, felicidad y satisfacción con la vida que aumenta con una buena salud física, mental y resistencia psicológica (Veenhoven, 1994).

A través de los tiempos se ha contemplado la eliminación de respuestas negativas para el mejoramiento del bienestar laboral de los individuos, sin embargo, la perspectiva actual denominada psicología ocupacional positiva, se encarga de generar visiones globales que tienen en cuenta las fortalezas y rendimiento adecuado dentro de las instituciones; dando mayor prioridad a los aspectos positivos (Bernabé, Martín - Aragón, Terol, Quiles, y Cabrera, 2011); este es considerado como el modelo de proceso dual (Schaufeli y Bakker, 2004 citados por Bernabé et al., 2011), que se basa en factores como *burnout* y *engagement*, este último significa el “estado motivacional – afectivo positivo con pleno sentido en el trabajo caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, González, y Bakker, 2002 citados por Bernabé et al., 2011).

Para Veenhoven (1991), el término bienestar psicológico se define como la forma en la que el individuo califica su vida según términos favorables; esta calificación se realiza según tres factores: las reacciones emocionales positivas y negativas, la evaluación cognitiva de lo que se hizo y se está haciendo con la vida y la unión de ambos (Masollier y Aparicio, 2011). Estas reacciones emocionales, pensamientos y actos concretos que resultan de situaciones conflictivas específicas y eventos estresantes, conforman las estrategias de afrontamiento (Masollier y Aparicio, 2011). Es decir, el bienestar se denomina como la unión de diferentes calificaciones que el sujeto realiza sobre sí mismo y sobre sus emociones de acuerdo con experiencias vividas conocidas como favorables o satisfactorias (Masollier y Aparicio, 2011).

Los temas de bienestar y afrontamiento tienen una estrecha relación ya que la satisfacción con la vida es percibida a través de las aspiraciones y logros de las metas impuestas, creando sentimientos de autorrealización o de frustración. Esta evaluación surge dependiendo de la perspectiva (positiva o negativa) que el individuo escoja de su vida de acuerdo a sus reacciones emocionales en determinadas acciones (Veenhoven, 1994).

Mindfulness

La globalización ha implicado muchos cambios, principalmente en los contextos organizacionales ya que las demandas son mucho mayores como las exigencias mentales y emocionales, la competitividad, la inestabilidad, presiones, entre otros. En consecuencia, se producen efectos negativos para el individuo, las organizaciones y los contextos sociales

dentro de los que se encuentren enmarcados ya que la salud mental es una de las principales causas de incapacidad a nivel mundial (Van Berkel et al., 2014).

El compromiso con el trabajo es una de las variables más importantes relacionadas positiva y negativamente con el trabajo ya que implica el cumplimiento, la dedicación, la motivación, el ser y pensar positivamente; además involucra depresión, angustia y quejas psicosomáticas; por tal razón, si existe un incremento del compromiso con el trabajo positivamente traerá beneficios para las personas implicadas (Van Berkel et al., 2014).

Los autores revisados proponen diferentes conceptualizaciones alrededor del *mindfulness*. Flaxman y Bond (2006) exponen que el *mindfulness* es correspondiente con la habilidad de aceptación cuya práctica permite lidiar con el mundo real a partir de contactarse con los eventos internos, es decir que al aceptar pensamientos, sentimientos y sensaciones se tiene plena conciencia, entonces hace parte del entrenamiento en ACT. Por otra parte, Puddicombe (2011) define el *mindfulness* como una experiencia de estar presente sin distracciones, librando a los pensamientos de juicios, lo que posibilita percibir la vida directamente desde los sentidos, considerándola como un proceso. Y para Kabat – Zinn (1982) es una técnica meditativa que permite la auto – regulación de los eventos internos a través del reconocimiento del aquí – ahora sin rumiar en los pensamientos que las situaciones estimulan, por ello, se plantea como una manera de obtener beneficios sobre el cuerpo; por ejemplo, en la investigación de MacLean et al. (1997) se encontró que la práctica de meditación *mindfulness* permite la disminución de niveles de cortisol relacionada con el estrés. De acuerdo a esto, la presente investigación al tener como base los estudios de Fledderus et al. (2010) y Mañas, Franco y Justo (2011), en los cuales se

discriminaron los ejercicios de ACT y de *mindfulness*; se retomó el concepto de conciencia plena como una técnica dirigida a disminuir eventos fisiológicos asociados con la ansiedad y el estrés, es decir como Shapiro y Schwartz (2000) citados por Mañas, Franco y Justo (2011): “El desarrollo de la capacidad de atención produce mejoras sobre el funcionamiento del sistema de autorregulación de la conducta encargado de mantener el equilibrio y la adaptación del organismo” (p. 122).

Se define como meditación ya que es la única técnica fundamentada en la concentración y atención consciente de la mente, en este proceso cada sentimiento, pensamiento, sensación corporal o emoción es aceptado tal como es para focalizar la atención en estímulos específicos (Mañas, Franco, y Justo, 2011).

Sin embargo, con esta meditación se logra estar presente en lo que pasa en el aquí y el ahora sin dejarse llevar por emociones o reacciones inmediatas a las situaciones, tomando una perspectiva diferente a lo sucedido y a las diferentes formas de responder ante dichas situaciones (Mañas, Franco, y Justo, 2011).

La técnica de *mindfulness* fue adoptada para el tratamiento de diferentes trastornos mentales, sin embargo, ha sido de utilidad para todos los niveles de prevención en salud mental (Van Berkel et al., 2014). Actualmente, en psicología, es utilizada para incrementar la conciencia y responder a diferentes procesos mentales relacionados con alteraciones que impliquen estados emocionales y/o comportamientos negativos (Mañas, Franco, y Justo, 2011).

Los beneficios específicamente psicológicos son la disminución de nerviosismo y problemas emocionales, relajación muscular, aumento del bienestar físico y emocional. (Mañas, Franco, y Justo, 2011).

Antecedentes de ACT y ACT- training

El lenguaje y la cognición humana han sido temas a tratar por diferentes disciplinas (la lingüística, la semántica, la retórica clásica, la crítica literaria, entre otras), sin embargo, Skinner (1981) expuso que estas solamente brindan una descripción del fenómeno y no establecen un método para su estudio, cuestión que debía pasar a ser resuelta por la psicología y propiamente por la ciencia de la conducta. A partir de allí fundamenta la teoría de conducta verbal como forma de explicar el efecto de una persona sobre otra con el objetivo de ejercer un cambio sobre el ambiente, es decir, si una persona tiene sed puede pedir un vaso de agua, en vez de ir hasta su fuente (Skinner, 1981), de igual forma se puede ejercer dicho efecto indirecto consigo mismo, a lo que se denominaría pensamiento.

Sin embargo, esta teoría fue muy criticada por varios teóricos tanto de la perspectiva del análisis de la conducta como ajenos a ella y salvo la propuesta de la conducta gobernada por reglas como forma de resolución de problemas que aportaba mucho más al avance de las teorías modernas de lenguaje (Hayes y Blackledge, 2001 citados por Clavijo, 2004), fue que se dispuso una nueva línea de investigación dirigida a comprender los tipos de problemas de los consultantes dentro del ejercicio de la psicología clínica (Poppen, 1989; Hayes, Strosahl y Wilson, 1999; Wilson y Blackledge, 1999; y Hayes, Jacobson, Follete y Dougher, 1994 citados por Clavijo, 2004).

Skinner (1969) definió la conducta gobernada por reglas como aquella que no es reforzada por las consecuencias naturales del evento que se cuenta en la regla, sino tras su cumplimiento, en contraparte con la conducta moldeada por contingencias, la cual es sensible a las consecuencias naturales del evento y tiene una relación directa con las mismas. Es así como una regla se describe como un estímulo discriminativo (ED) que detalla la relación entre la conducta y sus consecuencias, que puede facilitar el aprendizaje de un comportamiento siendo insensible a las contingencias (Clavijo, 2004). Conforme a esto, el cumplimiento de las reglas contribuye al bienestar del individuo en cuanto que se constituye como un regulador verbal, pero también puede acarrear problemas a nivel psicológico (Hayes, Strosahl y Wilson, 1999 citados por Clavijo, 2004) según su historia de aprendizaje con respecto a los tres tipos de regulación verbal: *pliance*, *tracking* y *augmenting* (Wilson & Luciano, 2007); que se diferencian por quien provee las consecuencias.

No obstante, este tipo de aprendizaje basado en la transmisión de reglas a través de la conducta verbal, limita al individuo para emitir comportamientos que no hayan sido fundados históricamente, es decir que no sugiere la manifestación de comportamientos novedosos. En el estudio de Sidman (1971 citado por Hernández y Sandoval, 2003) sobre clases de equivalencia, comprueba que los individuos pueden responder de modo novedoso con ayuda de un programa en discriminación condicional, es decir que si es reforzada la respuesta ante el estímulo A con uno B y B con uno C, sin entrenamiento adicional B controla la respuesta de A, C la de B, C la de A y A la de C. En consecuencia, las respuestas A-C y B-C fueron derivadas (Hernández y Sandoval, 2003).

Hayes y Hayes (1989; 1992 citados por Hernández y Sandoval, 2003) retomaron el fenómeno del responder relacional derivado para dar paso a la Teoría de Marcos Relacionales (TMR).

La TMR sustenta que el comportamiento relacional derivado es una operante generalizada que es establecida históricamente por una variedad de eventos en diferentes contextos y co – varía con sus antecedentes y consecuencias, entonces la conducta verbal es enmarcar el responder a un estímulo con respecto a otro, que determina el tipo de relación entre los dos (clave contextual) como por ejemplo “mayor que”, “esto es parecido a”, etc. (Hayes, Barnes – Holmes y Roche, 2001 citados por Hernández y Sandoval, 2003). Existen nueve tipos específicos de comportamiento relacional o marco relacional que son fijados según la propiedad de implicación mutua, implicación combinatoria y/o de transformación de funciones (Hayes et al., 2001 citados por Barnes – Holmes, Rodríguez y Whelan, 2005).

Con base en lo anterior surgen nuevas terapias conductuales que abandonan el objetivo de lograr cambios únicamente de primer orden, adoptando la propuesta contextualista que se aleja de la búsqueda para eliminar el síntoma a través de nuevos aprendizajes directos con el objeto o evento aversivo, propósito de las terapias de primera generación; o alterar la cognición y el pensamiento como suele suceder con las terapias de segunda generación (Mañas, 2007), dado que el sufrimiento humano o dolor psicológico es inherente a la existencia por cómo funciona el lenguaje, que en lugar de desaparecerlo se pueden tomar medidas para no aumentarlo (Hayes y Smith, 2005).

Una de las causas para la aparición de los trastornos psicológicos es la literalidad o bidireccionalidad del lenguaje, en el que un individuo no solamente genera estados

aversivos por una contingencia directa con una situación molesta o dolorosa sino también con estímulos relacionados por derivación con la misma (Gómez, López, y Mesa, 2007).

Otra causa está asociada con la formación de jerarquías y de categorías, lo que promueve a través de marcos de oposición, comparación y coordinación, la creación de estereotipos y prejuicios que llega a afectar la imagen que tienen las personas de sí mismas por no considerarse dentro de lo socialmente establecido (Gómez, López, y Mesa, 2007).

También la necesidad de coherencia verbal puede jugar un rol contraproducente por una constante búsqueda de darle “sentido a la propia vida” y cuando las situaciones no son afines a lo que se espera, la vida pierde sentido. La última causa es el intento por controlar los eventos privados para lograr mayor calidad de vida, dicha regulación verbal puede traer resultados negativos al tratar de controlar las emociones o los pensamientos que generan aún más problemas y circunstancias molestas (Gómez, López, y Mesa, 2007). Estas causas llegan a estar estrechamente relacionadas con el Trastorno de Evitación Experiencial (TEE) que se caracteriza en que:

“la persona que lo sufre está implicada en hacer lo que entiende que debe hacer para eliminar el sufrimiento (empleando tiempo y esfuerzo en tal objetivo). Sin embargo, lo que obtiene a la larga es que aquello que le hace sufrir está cada vez más presente y su vida cada vez más cerrada, en tanto que se ve imposibilitada para seguir adelante con la consecución de las metas y los valores que son importantes para ella” (Wilson y Luciano, 2007, p. 75).

La ACT entonces se propone enfatizar en el actuar con una orientación hacia lo que valora cada persona (Wilson y Luciano, 2007) y promover una flexibilidad psicológica o

“contactarse con el momento presente como un ser humano consciente, teniendo en cuenta lo que ofrece la situación de acuerdo con los valores elegidos por la persona” (Bond, Hayes y Barnes – Holmes, 2006, p. 6), consiguiendo disminuir el TEE, aumentar el bienestar y el constante autoconocimiento, y que con ayuda de la información que les brinda el ambiente, se obtiene una visión integral de la situación que podría alterar el patrón de respuesta (Moran, 2011).

La flexibilidad psicológica como se citó anteriormente, implica ponerse en contacto con el presente, con lo que pasa actualmente en la vida porque son los momentos en los que se cruzan el ambiente y los comportamientos, sin embargo, existen muchas distracciones relacionadas con los eventos privados que no permiten que las personas se pongan en contacto con lo que les sucede en la vida diaria, esto ocurre debido a que la relación que establece el yo con las reacciones emocionales es considerada aversiva, fusionando el yo – contenido con el yo – en – contexto (Moran, 2011).

Por tanto, las sesiones de intervención tuvieron ejercicios de meditación basados en *mindfulness* para disponer un contexto de contacto con el aquí – ahora, como Mañas, Franco, y Justo (2011) conjunto a las metáforas y ejercicios de ACT, para retomar pensamientos, sentimientos, emociones y sensaciones corporales, para aceptarlos en relación con lo afirmado por Van Berkel et al. (2014), pero este último le da más importancia al compromiso individual que deben tener los trabajadores para incrementar su productividad y disminuir los problemas emocionales, físicos, sociales y organizacionales.

Moran (2011) afirma que aceptar implica recibir un evento teniendo disponibilidad a solo observar las propias respuestas psicológicas sin intentar escapar, evitarlas o negarlas.

Por esta razón, se utilizan las metáforas, que no crean un repertorio rígido y se pueden recordar fácilmente. ACT contribuye a que los individuos perciban que la fusión entre las emociones, pensamientos, acciones con el yo, pueden ser una dificultad para la toma de perspectiva en las situaciones difíciles (Moran, 2011).

Las intervenciones en ACT están basadas en romper la fusión (literalidad) y la evasión (evitación), no a través del control de pensamientos rumiantes que la persona considera como parte del problema, sino más bien en cambiar la conducta en función de estos eventos internos (Flaxman y Bond, 2006). Existen seis estrategias utilizadas en ACT que sirven para guiar el entrenamiento: 1. poner en evidencia la inutilidad de las estrategias de evitación experiencial, 2. Aceptación psicológica para que las personas se pongan en contacto con las situaciones difíciles, 3. Yo en contexto, 4. Contacto con la experiencia presente, 5. Identificar los valores que se han escogido y guiando las acciones y metas de su vida y por último 6. Acción comprometida lo que se dispone a hacer de acuerdo con los valores (Hayes, 2004 citado por Flaxman y Bond, 2006).

Bond y Bunce en 2000, expusieron que posterior a encontrar resultados efectivos para la disminución de los pensamientos y emociones incómodas a causa de estresores en el trabajo a través de la adecuación de la Terapia Cognitivo Conductual (CBT por sus siglas en inglés) al escenario organizacional, especularon que la ACT podría aliviar y prevenir problemas emocionales en el lugar de trabajo, así como convertirse en una intervención para la promoción de la salud mental en diferentes ambientes ajenos al clínico (Hayes et al., 2004).

ACT – training fue el nombre que se le asignó deliberadamente a este modelo de intervención con el fin de diferenciarlo de los protocolos con propósito psicoterapéutico, ya que los contenidos para su aplicación son extraídos de manuales de psicoterapia (Hayes et al., 2004)

ACT – training intenta promover la flexibilidad psicológica de los participantes de forma grupal, enseñándoles métodos para reducir el impacto de los pensamientos negativos, a través de la aceptación, la conciencia plena y la defusión cognitiva (Hayes et al., 2004; y Bond, Hayes, y Barnes - Holmes, 2006).

Alrededor de la hipótesis sobre aplicar la ACT a un contexto organizacional se llevaron a cabo investigaciones destinadas a mejorar vestigios de enfermedades mentales como la depresión, aumentar la motivación en el trabajo, la satisfacción laboral y la susceptibilidad a innovar (Bond y Bunce, 2000; y Flaxman y Bond, 2006). Bond, Hayes, y Barnes – Holmes (2006) exponen que las intervenciones para lograr alcanzar los seis dominios de la ACT deben hacer uso de metáforas, ejercicios basados en conciencia plena y actividades para clarificar los valores, examinando que se está haciendo para ir dirigido a ellos, por ello Bond y Hayes(2002) y Flaxman y Bond (2006) publicaron una guía general de aplicación de la ACT en el trabajo que muestra las herramientas y ejercicios necesarios para abordar los seis dominios.

Marco Multidisciplinar

El bienestar laboral junto con la salud y seguridad de los trabajadores en las organizaciones hacen parte de las preocupaciones latentes mundiales, debido a las altas tasas de mortalidad cuyas causas se originan a partir de las condiciones laborales (OMS,

2010). Es así como distintas disciplinas y profesiones se han hecho cargo para prevenir esta problemática.

Uno de los ejemplos es la ergonomía y la higiene industrial, que apuntan a la prevención de los riesgos con respecto a la relación que se establece entre la persona y su trabajo, la primera se asocia con las condiciones ambientales del puesto de trabajo (Apud y Meyer, 2003), mientras que la segunda se dedica a la prevención de accidentes en cuanto a la manipulación de materiales que podrían tener un efecto adverso en el trabajador pero también al medio ambiente (Ferrari, 2001). Por lo que para estas áreas el bienestar está dado por la apropiación de estrategias para un desarrollo seguro dentro de las instalaciones de la organización (Ferrari, 2001).

Por otro lado, la medicina y la enfermería han tenido alcances en el tema de bienestar por los estudios en salud laboral, los cuales buscan las causas que originan su variabilidad, por ejemplo, los diferentes tipos de riesgos laborales (clásicos y/o psicosociales) ocasionan enfermedades y deficiencias físicas en los trabajadores que repercuten en la disminución del bienestar de las personas (Andrade y Gómez, 2008), por eso la medicina y enfermería en el trabajo toman un enfoque preventivo de dichos riesgos y deficiencias físicas, detectando la sintomatología generada o agravada por el contexto laboral y creando programas para concienciar a los trabajadores sobre su salud ocupacional pero también de la salud pública (Moreno de la Colina, 2009).

Otras de las disciplinas con alcances en el tema de bienestar laboral, es el Trabajo Social, que con una visión mucho más humanística lo considera dentro de un factor social cuyo propósito es beneficiar al trabajador, a su familia y a su comunidad. Aguilar, Cruz y

Jiménez (2007) tras una revisión documental acerca de los hallazgos y alcances del Trabajo Social Laboral, exponen como definición del bienestar laboral: un conjunto de programas para beneficiar a los trabajadores y empleadores, satisfaciendo sus necesidades básicas y propiciando mejores relaciones organización – empleado. Por ende, sus funciones en este campo de acción se remiten a la gestión para la seguridad social del trabajador, desarrollo de carrera y capacitación, prevención de enfermedades ocupacionales, propiciar canales de comunicación adecuados en la organización y oficiar campañas para publicitar planes, mejoras, políticas y cambios (Aguilar, Cruz y Jiménez, 2007). Esto expone una visión que sitúa al bienestar como dependiente de las condiciones externas y del enriquecimiento del ambiente donde se encuentra el trabajador.

La sociología de igual manera tiene acercamientos al bienestar laboral, en cuanto a su interés en el carácter social del mismo, ya que al encargarse de proponer acciones para la disminución de riesgos asociados con lo social (Moreno de la Colina, 2009), es decir en las relaciones a nivel microsocial y su interrelación con el nivel macrosocial, se pretende no desencadenar un efecto dominó que inicie con la enfermedad de una persona y afecte la relaciones con sus compañeros de trabajo y luego la relación trabajadores – organización (Calderón, Murillo, y Torres, 2003), por lo que prevenir dicho efecto mantendría el bienestar organizacional.

Por último, la administración de empresas en el área de personal o talento humano, define el bienestar laboral como la disposición de servicios al trabajador y su familia para satisfacer sus necesidades básicas, por ello incluyen prestaciones gratuitas y semi-gratuitas como los servicios médicos, odontológicos, becas, subsidios de alimentación y/o de

transporte, guarderías y seguros; cuyo efecto se verá reflejado en la competitividad y producción de la organización, además del mantenimiento indirecto del bienestar no solo dentro de la organización, sino también fuera de ella, ya que el desequilibrio en la empresa por el bajo desempeño del personal y bajo bienestar, se ve reflejado en la deficiencia de la calidad y prestación del servicio, lo que puede perturbar a la comunidad como potenciales clientes (Castillo, 2006). De acuerdo a lo anterior, se pone en evidencia una postura que tiende a ser más estratégica que humana, siendo los trabajadores parte de una cadena de producción. De esta manera los profesionales en administración de empresas dirigen sus esfuerzos a crear programas que modifiquen la estructura de recompensas de la organización hacia las personas vinculadas a ellas (Calderón, Naranjo, y Álvarez, 2007).

Sin embargo, Calderón, Murillo y Torres (2003) explican que los programas y enfoques para el bienestar laboral deben abandonar el asistencialismo y permitirse gestionar ejercicios para la promoción de la creatividad y “movilizar la mente” de los trabajadores, en donde más que posibilitar servicios y beneficios, se mejoran las relaciones persona – organización (relaciones con la dirección, participación en decisiones, posibilidades de promoción, ambiente físico de trabajo, satisfacción con el trabajo y compensación y beneficios) (Meliá y Peiró, 1989 citado por Calderón, Murillo y Torres, 2003), y habrá mayor satisfacción de la persona con su trabajo y por tanto mayor bienestar.

Por consiguiente, las diferentes propuestas profesionales expuestas muestran una alta gama de formas para intervenir en el bienestar dentro de una organización, por ejemplo, la ergonomía, la higiene industrial, la medicina y la enfermería se dedican a tratar de prevenir enfermedades físicas manteniendo unos estándares que eviten los riesgos,

mientras que el trabajo social, la sociología y la administración de empresas promueven el desarrollo del trabajador dentro un ambiente adecuado y agradable que propicie un mejor desempeño de sus actividades. La disciplina psicológica por su parte adopta dicho propósito del desarrollo bio – psico – socio – espiritual del trabajador dentro de un ambiente adecuado, pero su diferencia con las disciplinas mencionadas radica en la conjugación del nuevo concepto de salud propuesto por la OMS y la consideración tanto de los factores internos como externos que están correlacionados con el estado de bienestar del trabajador, y percepción subjetiva de los mismos, además de las consecuencias que subyacen de la dinámica laboral.

Marco Institucional

La institución escogida es de carácter público y pertenece al sector secundario o industrial de la economía colombiana que comprende todas las actividades económicas relacionadas con la transformación de alimentos, bienes y mercancías de los cuales se generan nuevos productos (Banco de la República, s.f); su estructura orgánica está constituida por la junta directiva como ente regulador de funciones, seguido por la gerencia general que coordina y dirige todas las acciones legales y administrativas, luego de estos cargos se encuentran las oficinas de control interno, control interno disciplinario, gestión contractual, asesora jurídica y asesora de planeación y sistemas de información, al final se encuentran las subgerencias, conectadas directamente con los productos que se fabrican en dicha empresa y con el bienestar de las personas que se encuentran dentro de la misma, están divididas en cinco categorías: técnica, comercial, financiera, administrativa y talento humano (Barrera, comunicación personal, 13 de junio de 2014).

La empresa está conformada por 146 personas de planta y 10 con contrato de aprendizaje; la institución se encuentra vigilada por 5 sindicatos y la confederación nacional de trabajadores de Colombia, por lo tanto, solo un pequeño número de personas están fuera de estas agrupaciones, en este caso, 10 funcionarios (Meza, comunicación personal, 12 de junio de 2014).

El área de talento humano con la aprobación de gerencia general, trabaja en compañía de la ARL para la realización de un programa integral en el que salud ocupacional trabaja constantemente ejecutando acciones que en conjunto promuevan la seguridad industrial y la salud en general (Barrera, comunicación personal, 13 de junio de 2014).

La metodología estratégica utilizada en esta empresa es el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, orientado a la protección de la integridad física del personal en relación al manejo instrumental, este tipo de cuidado se encuentra enfocado hacia la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, profundizando en situaciones ambientales y diferentes tipos de adicciones; En este sistema se menciona lo psicosocial como un riesgo permanente en la vida de los funcionarios, capaz de afectar su bienestar y calidad de vida (Barrera, comunicación personal, 13 de junio de 2014).

Por tal razón, los problemas psicosociales más frecuentes se encuentran relacionados con el manejo de la interacción entre la vida de la persona con las tareas y la organización incluyendo la monotonía y carga de trabajo como factores que aumentan la probabilidad de riesgo; en consecuencia el sistema aplica vigilancia epidemiológica ya que estas dificultades generan graves reacciones negativas de estrés psicosocial con

sintomatología como: irritabilidad, susceptibilidad, enfermedades gástricas e intestinales, psiquiátricas e incluso conflictos con el equipo de trabajo provocando aumento en las tasas de ausentismo y accidentalidad en lugares de alto riesgo (Barrera, comunicación personal, 13 de junio de 2014).

Marco Legal

La normatividad de este proyecto está basada en el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley de Acoso Laboral, normas dirigidas al mantenimiento del bienestar laboral de cada uno de los individuos que pertenecen a una organización.

Del primer referente teórico se tomó numeral primero del artículo 132 (formas y libertad de estipulación), en el que se consigna que el empleador y el empleado pueden acordar el salario teniendo en cuenta el salario mínimo legal o convenido en pactos, fallos arbitrales o convenciones colectivas (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Esta consigna legal fue la antesala del principio consagrado en el artículo 143 que establece que a trabajo igual, salario igual, permitiendo que exista una equidad entre la jornada, las funciones del cargo, las condiciones y el salario devengado (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). También se estipula que no debe haber aumento o disminución de salario por motivos raciales, de edad, procedencia, sexo, creencias religiosas, orientación política o actividades sindicales, estipulaciones que se encuentran en concordancia con los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

En el artículo 199 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), se establece la definición de accidentes laborales que pueden impactar en la salud del trabajador produciendo una

lesión orgánica o daño funcional permanente o de corto plazo, el artículo 200 que determina la definición de enfermedad profesional y artículo 201 fueron incluidos debido a que contienen todas aquellas enfermedades profesionales, es decir, patologías que ocurren como consecuencia de la labor desempeñada por el trabajador.

Para efectos relacionados con las problemáticas exclusivas de la institución se tuvieron en cuenta el artículo 203 que enumera las incapacidades temporales o permanentes, el artículo 204 que menciona las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores en caso de accidentes o enfermedades profesionales, el artículo 205 y 206 que obliga a la organización a prestar atención de primeros auxilios e inmediata ante cualquier emergencia además de contar con un establecimiento de medicamentos, siendo éstas normas de transversal importancia para el estudio a realizar, pues para explicar y desarrollar la hipótesis es fundamental respaldar debidamente los argumentos con el fundamento legal vigente (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

Así las cosas, se continuó con el estudio de la ley de acoso laboral, pues el espíritu y finalidad de ésta norma es prevenir, corregir y sancionar los hostigamientos en el ambiente laboral, es decir, todas aquellas acciones dirigidas a crear un mal clima organizacional (Ley 1010 de 2006, 2006). Por lo tanto, en estos artículos del primero a la diecinueve, se consignan las formas de daño o agresión e incluso los correctivos que se deben aplicar a las personas que promueven este tipo de conductas dañinas dentro de la organización). Esta ley es de vital importancia para la investigación, ya que las relaciones, la comunicación asertiva y el manejo de estrés han sido una de las principales temáticas incluidas en los talleres (Ley 1010 de 2006, 2006).

La forma en la que se expresa un mandato puede influir en cómo se establece la relación entre empleado y empleador dentro de la organización, por tanto la ley de acoso laboral se encarga de reglamentar el trabajo justo basado en el respeto y dignidad humana (Ley 1010 de 2006, 2006).

El artículo primero menciona que se aplicarán correctivos ante agresiones, hostigamientos, entre otros, que se van desarrollando en el texto de la norma, tal como el artículo segundo que establece las definiciones y modalidades de acoso laboral como: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección, todas dentro de este contexto organizacional (Ley 1010 de 2006, 2006). En el tercer y cuarto artículo, se estipulan los atenuantes y agravantes de las conductas plasmadas en el artículo segundo, y en los posteriores artículos se determina una graduación de las faltas y la nominación de las personas a quienes pueden ser sujetos activos o autores de dicho acoso (Ley 1010 de 2006, 2006).

En el séptimo y octavo artículo se describen las conductas que constituyen y las que no, el acoso laboral. En los artículos noveno y décimo se establece que cada institución debe aplicar medidas preventivas y correctivas al igual que tratamiento sancionatorio ante estas conductas. Se ofrecen también en el artículo once garantías para que no se tomen represalias ante un funcionario que denuncia este tipo de acoso (Ley 1010 de 2006, 2006).

Los restantes artículos corresponden al conducto regular que siguen estas quejas para que se aplique la sanción (Ley 1010 de 2006, 2006).

Complementando lo anterior se encuentra la Resolución 2646 de 2008 (2008), que establece las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención

y seguimiento de riesgos psicosociales para el reconocimiento de patologías producidas por el estrés en los lugares de trabajo.

Para que esto se pueda lograr, se tienen en cuenta la definición de salud ocupacional, destinado a proteger a la persona de todo tipo de riesgos, tanto físicos como psicosociales abarcando las diferentes demandas de la organización a través de programas y actividades de medicina preventiva (Resolución 2646 de 2008, 2008).

Además se establecen las enfermedades profesionales producidas por el estrés, es decir, aquellos que implican sobrecarga cuantitativa, mucho trabajo y poco tiempo de ejecución y trabajo repetitivo, trabajos por turnos, nocturno e incluso trabajos estresantes con efectos psicosociales como lo son: infarto de miocardio, enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedades gástricas y colon irritable (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En el artículo primero se hace una introducción en relación a riesgos psicosociales, en el segundo se realiza una explicación del ámbito de aplicación, como lo son los contextos organizacionales (Resolución 2646 de 2008, 2008).

El tercer artículo es más específico ya que se realizan las definiciones de toda la terminología relacionada con este tipo de riesgo, desde la más sencilla hasta la que tiene un mayor nivel de complejidad (Resolución 2646 de 2008, 2008). El trabajo es toda aquella actividad que tiene como fin la producción, comercialización, transformación e intercambio de bienes o servicios; el riesgo es el peligro de ocurrencia de enfermedad, accidente o daño, asociado a lo anterior, los factores de riesgo son las posibles causas responsables de la

aparición del riesgo, se denominan psicosociales cuando se evidencian efectos negativos en la salud de los funcionarios o la institución (Resolución 2646 de 2008, 2008).

También existen condiciones de trabajo que se encargan de promover la salud y mejorar el bienestar definidas como factores protectores psicosociales (Resolución 2646 de 2008, 2008).

Palabras influyentes como condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental, carga psíquica o emocional, carga de trabajo, acoso laboral, efectos en la salud, efectos en el trabajo y los tipos de evaluación (Resolución 2646 de 2008, 2008).

El artículo cuarto explica que la sinergia en este contexto de factores intra y extralaborales deben ser objeto de valoración y deben estar incluidas para obtener la estimación de la carga en el trabajo (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En el segundo capítulo se expone la importancia de la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, en el artículo cinco se explicita que los aspectos dentro y fuera de la empresa son influyentes están correlacionados con las características propias del individuo, esta dinámica es una variable influyente en el desempeño (Resolución 2646 de 2008, 2008).

La evaluación está consignada en el artículo seis, para esto, se deben tener en cuenta tanto los factores de riesgo como los protectores. Se afirma que los empleadores deben identificar factores como: gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente, interfase persona-tarea, jornada de trabajo, número de

trabajadores por tipo de contrato, tipo de beneficios a través de programa de bienestar y capacitación del personal (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En relación con lo anterior, el artículo siete menciona la importancia de los factores psicosociales extralaborales, en el artículo octavo se resaltan las características individuales que se deben controlar al realizar evaluaciones; estas valoraciones deben ser periódicas y se deben tener en cuenta los efectos dichos factores como se afirma en el artículo nueve, los instrumentos están especificados en el artículo diez (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En los artículos once y doce, se estipula la confidencialidad, el análisis y seguimiento de la información (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En cuanto a la intervención, según el capítulo tres, se debe contar el compromiso de gerencia y de la dirección además de la participación de los afectados. Los programas de capacitación y formación de los trabajadores deben tener un enfoque interdisciplinario y se deben realizar de acuerdo al contexto desde salud ocupacional (Resolución 2646 de 2008, 2008).

En los artículos siguientes se consignan las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, las actividades que deben realizar las aseguradoras de riesgos profesionales y vigilancia epidemiológica (Resolución 2646 de 2008, 2008).

A partir del capítulo cuarto se determina la fase diagnóstica para el origen de patologías ocasionadas por el estrés y el último capítulo explica las sanciones y la vigencia de esta resolución. (Resolución 2646 de 2008, 2008)

En concordancia con lo anterior, se reconoce la ley de modificación del sistema de riesgos laborales (Ley 1562 de 2012, 2012), en la cual se plantea la definición del sistema general de riesgos laborales como todas aquellas entidades públicas o privadas que tienen como fin prevenir y proteger a los trabajadores de enfermedades o accidentes que se produzcan debido a las funciones que realizan dentro de la organización.

La salud ocupacional y los programas implementados por este, tienen como fin la prevención y promoción de la salud de los trabajadores, es decir, el mantenimiento de la seguridad y salud en el lugar de trabajo a través de diferentes procesos de evaluaciones, auditorías y acciones concretas destinadas a beneficiar a los empleados en el área física, social y mental (Ley 1562 de 2012, 2012).

Al igual que en la anterior resolución, esta ley estipula en el artículo 3, el accidente laboral como todas aquellas lesiones repentinas producidas a consecuencia del trabajo ya que sean físicas, psiquiátricas o letales; estas, pueden ocurrir estando dentro o fuera de las instalaciones de la institución mientras que las acciones estén bajo la autoridad del empleador. El artículo 4 es menciona a la enfermedad laboral como toda aquella enfermedad que surge por la exposición ante factores de riesgo inherentes al contexto laboral; estas enfermedades serán revisadas por el consejo nacional de riesgos laborales (Ley 1562 de 2012, 2012).

Artículo 8, Semestralmente la administradora de riesgos laborales, presentará un informe al ministerio de trabajo de las diferentes actividades realizadas para la promoción y reducciones de accidentes y enfermedades laborales (Ley 1562 de 2012, 2012); es decir,

está investigación fue incluida dentro de dichas actividades, ya que se buscaban beneficios en cuanto al bienestar laboral y reducción específica de riesgos psicosociales.

Los espacios y tiempos para las campañas realizadas por salud ocupacional deben ser facilitados por la organización según se estructura en artículo 26 (Ley 1562 de 2012, 2012).

Por último, se agrega el artículo 9 de la ley de salud mental (Ley 1616 de 2013, 2013), el cual especifica que las administradoras de riesgos laborales deben realizar acciones que tengan como finalidad promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en el contexto laboral que deberán ser incluidas dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo monitoreando permanentemente los factores de riesgo psicosocial existentes.

Antecedentes Investigativos

Existen pocos antecedentes relacionados con investigaciones en entrenamiento de ACT y *mindfulness* en contextos laborales, sin embargo, algunos investigadores han utilizado estas terapias en diferentes contextos con población clínica y no clínica.

Los resultados que se entregan de este tipo de estudios son variables ya que en algunos casos existen altos niveles de efectividad mientras que en otros, no existe diferencia significativa en los grupos. Mañas, Franco, y Justo (2011), realizaron una investigación de disminución de estrés y ausentismos laborales causados por enfermedades en un grupo de profesores de educación secundaria, en esta intervención se utilizó un programa de entrenamiento en *mindfulness*, adicionando metáforas de ACT. En este estudio se

encontraron diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control obteniendo una disminución del estrés, en contraste al inicio de las intervenciones de meditación en las que no había diferencias en problemáticas presentadas en este contexto organizacional como: ausentismo laboral, desmotivación frente al trabajo, tensiones y presiones, dificultades ante el afrontamiento de los cambios entre los dos grupos.

Este estudio tuvo 31 participantes, por lo tanto, se considera que no es un estudio lo suficientemente confiable y las investigaciones posteriores se deben realizar con una mayor cantidad de personas.

Dentro de las recomendaciones de Mañas, Franco, y Justo (2011), se deben realizar mejoras en el control de variables como aparición de eventos estresantes en la vida de los funcionarios ya que uno de los grupos experimentales puntúo alto en niveles de estrés y no hubo ningún tipo de mejoría luego de la intervención. También se deben presentar mejorías en cuanto a la revisión de historias de aprendizaje relacionadas con meditación y relajación, estos entrenamientos deben ser implementados para cuidado preventivo y no únicamente paliativo. Estas intervenciones deben estar dirigidas a mejorar las prácticas saludables de los individuos, calidad de vida y efectividad en el lugar de trabajo.

La unión de aceptación - compromiso y *mindfulness* suele ser una intervención efectiva como también lo evidencian Fledderus et al (2010), en su estudio para la promoción de salud mental positiva, aplicado a población clínica, pacientes diagnosticados con asma leve y angustia. En el término global de salud mental que utilizaron, se tuvieron en cuenta reacciones emocionales, bienestar psicológico y social para promover la flexibilidad

psicológica en cada uno de los participantes relacionada con los valores, contacto con el presente, etc.

Los resultados de la intervención de Fledderus et al (2010), al igual que la de Mañas, Franco, y Justo (2011), fueron positivos, ya que el grupo de intervención a diferencia del grupo de espera, mostró un mayor bienestar emocional, psicológico y flexibilidad psicológica en el transcurso y al terminar las sesiones. Sin embargo, no se logró el aumento del bienestar social, variable importante para el estudio. Teniendo en cuenta lo anterior, se promovió la salud mental positiva de los individuos luego del tratamiento y tres meses después el seguimiento de la intervención; las limitaciones más relevantes de este estudio según Fledderus et al (2010), fueron el pequeño número de hombres participantes en el estudio, la falta de control de diferentes variables que pudieron influir en el grupo de espera, el corto tiempo para la realización de seguimiento luego de terminar la intervención y por último, el análisis de la influencia entre el aumento de la salud mental y la disminución en las enfermedades mentales.

Otros trabajos como el de Weinstein, Brown, y Ryan (2009), que solo están basados en *mindfulness*, demuestran efectividad en la población que cumple con determinadas características. Este fue un estudio multi-método para evaluar la efectividad de la intervención de *mindfulness* en estrés, afrontamiento y bienestar emocional de estudiantes universitarios, se realizaron cuatro estudios: El primer estudio, se trató de un diseño experimental en el laboratorio en el que a los participantes se les disponía una tarea y debían resolverla en un tiempo límite, con el objetivo de generar la situación de estrés, allí se enfocaron en la medición de: conciencia plena, percepción de estrés, afrontamiento evitativo,

ansiedad, optimismo, neuroticismo y desempeño en la tarea; concluyeron que aquellas personas con mayor atención plena percibían menor estrés, menor afrontamiento evitativo en el desempeño de las tareas, asimismo tenían mayor recuperación; mientras que no encontraron correlación entre los constructos de personalidad y la conciencia plena. El segundo estudio se trató de un estudio longitudinal corto, con el objetivo de validar los resultados del estudio 1, allí encontraron que existe relación entre el bienestar emocional y las personas con mayor conciencia plena. En el tercer estudio se subrayó el componente de bienestar emocional y en un escenario cotidiano con tres mediciones diarias, los resultados fueron consistentes con los anteriores estudios. Y el cuarto estudio se dedicó a revisar las anteriores conclusiones pero con situaciones reales y cotidianas; sus resultados corroboraron la correlación entre la conciencia plena y el bienestar emocional, por lo que su conclusión final se sostuvo en ello y agregaron que las personas con mayor conciencia tienden a percibir las situaciones futuras menos amenazantes, propiciando un mejor desempeño en las tareas.

Al igual que el estudio anterior, Weinstein, Brown, y Ryan (2009), Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011), llevaron a cabo una investigación fundamentada en *mindfulness*, aunque tomaron como base la terapia cognitiva, estas intervenciones constaron de un programa de formación en habilidades grupales con una frecuencia de 8 sesiones semanales de 2 horas aproximadamente. La población (no clínica) fue de estudiantes universitarios, dirigida a evaluar y analizar el impacto de esta intervención en estados depresivos y ansiosos, pensamientos automáticos negativos, actitudes disfuncionales en temporada de exámenes.

Los resultados de este estudio de Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011), comprobaron la efectividad de la terapia cognitiva basada en *mindfulness*, a partir de la reducción

sistemática de las puntuaciones en cada una de las escalas (Inventario de depresión de Beck, Inventario de ansiedad de Beck, Escala de actitudes disfuncionales y el Cuestionario de pensamientos automáticos negativos), las sesiones ayudaron a no experimentar ninguno de los problemas anteriormente mencionados durante el período de los exámenes, lo cual muestra que las personas sin perfil clínico pueden beneficiarse de los alcances de la conciencia plena, antes, durante y después de las situaciones estresantes.

Adicionalmente Van Berkel et al (2014), crearon un estudio en el cual evaluaron la efectividad de ejercicios en *mindfulness* junto con una intervención en promoción de la salud en multicomponentes sobre compromiso laboral, salud mental, necesidad de recuperación y *mindfulness*, los participantes que debían tener buen estado de salud, no estar en periodo de gestación y completar el consentimiento informado, fueron divididos aleatoriamente en dos grupos (grupo experimental y grupo control) y solo al grupo experimental fue aplicado el entrenamiento de 16 sesiones de 90 minutos cada una, acompañadas de tareas y guías de meditación virtuales, durante seis meses. Después de finalizado el entrenamiento se realizó un seguimiento a los seis meses y luego a los 12 meses, posteriores a la intervención. Dicho seguimiento mostró que no existían diferencias significativas entre los grupos en cuanto al aumento de las variables en cuestión posiblemente porque la duración y el diseño de las sesiones eran inferiores al promedio de tiempo de un entrenamiento en *mindfulness*, además el uso de otras estrategias cognitivas y el modelo de multicomponentes disminuyeron la intensidad del componente de *mindfulness*; sumado a esto, los autores exponen que las investigaciones en *mindfulness* efectivas han estado administradas a pacientes que sufren de dolores crónicos y no como una estrategia para la prevención y promoción de la salud y

recomiendan aumentar la duración de este componente y aplicar otras estrategias para la continuación de los principios de la conciencia plena, después del entrenamiento.

A diferencia de los autores anteriores, Pourfajaf (2011) focalizó su atención en ACT para comprobar su efectividad en un grupo de estudiantes con fobia social, este fue un estudio experimental, la población fue de veinte estudiantes asignados aleatoriamente en grupos experimental y control, los criterios de inclusión fueron: tener fobia social, diagnóstico confirmado por una entrevista clínica y la realización de un inventario de ansiedad.

Las sesiones fueron de noventa minutos durante diez semanas y al finalizar se determinaron las diferencias entre los dos grupos (un grupo con intervención y otro grupo sin la intervención), en el pre-test, post-test y el seguimiento (luego de un mes). Los resultados demostraron que esta terapia al final del tratamiento logró disminuir los niveles de ansiedad pero luego de realizar el seguimiento no hubo diferencias significativas, esta inestabilidad se le atribuye a que hubo falta de compromiso en los participantes, además por la naturaleza del trastorno pudo ser más difícil abordarlo desde la intervención grupal en ACT, por lo que menciona la importancia de aplicar el entrenamiento para otro tipo de trastornos con un seguimiento a mayor largo plazo.

En conclusión, existen pocos antecedentes investigativos en relación a la práctica de este tipo de entrenamiento, sin embargo, hay diversos autores Weinstein, Brown, y Ryan (2009), Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011) y Van et al (2014), que se han enfocado en comprobar la efectividad del *mindfulness* en diferentes poblaciones; estos resultados han sido variados ya que en los dos primeros estudios se obtuvieron respuestas positivas

mientras que en el último no tuvo impacto en la muestra, que estuvo representado en la poca rigurosidad al aplicar este componente de atención plena.

Por otra parte, Pourfajaf (2011), decidió centrar su estudio únicamente en ACT, este demostró que su intervención funcionó con población clínica a corto plazo pero el seguimiento no tuvo resultados representativos.

Teniendo en cuenta las anteriores investigaciones se escogieron el estudio de Fledderus et al (2010) y Mañas, Franco, y Justo (2011), para aplicar el entrenamiento en una mayor población y medir el impacto en la muestras; estos proyectos sirvieron de guía para la organización y estructuración de sesiones ya que fusionaron metáforas de ACT con ejercicios de *mindfulness*, evidenciando diferencias entre grupo control y en lista de espera con un aumento en el bienestar emocional, psicológico y flexibilidad psicológica.

Método

Diseño

Para lograr los objetivos propuestos en el presente estudio en relación con las características del contexto, se utilizó un diseño mixto con enfoque dominante cuantitativo.

La parte que responde al enfoque cuantitativo es un diseño cuasi – experimental con medición pretest – posttest y grupo control en lista de espera (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008) y el elemento cualitativo se refleja en la recolección de reportes verbales a través de un grupo focal.

Los diseños mixtos comprenden aquellos procesos en los que se reúnen estrategias de recolección o análisis cuantitativos y cualitativos para responder una o varias preguntas investigativas. Este enfoque es relativamente novedoso en Iberoamérica y aunque muchos

teóricos se muestran en contra de este abordaje (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008), otros lo justifican como la mejor forma para hacer comparaciones entre medidas estandarizadas y las explicaciones de los grupos frente a una variación, por lo que permite exploraciones más complejas de un fenómeno social. Por ejemplo para entender el comportamiento entre dos grupos, son igual de importantes los registros estandarizados y los significados subjetivos del objeto de estudio en cuestión (Grinnell Jr. y Unrau, 1997).

Específicamente, el diseño con enfoque dominante es caracterizado como aquellos estudios que se desarrollaron bajo la prevalencia cuantitativa o cualitativa, teniendo presente algunos elementos de la perspectiva contraria (Hernández, Fernández, y Baptista, 2008).

Es así como en el presente proyecto, la perspectiva cuantitativa tiene una característica cuasi – experimental, ya que las personas participantes fueron elegidas según grupos previamente establecidos por la organización, cuya conformación fue ajena a la investigación.

Aunado a esto, se usó un grupo control en lista de espera que a diferencia del grupo control de no tratamiento, es partícipe del experimento o de la intervención después de la segunda medición o posttest (Becoña, Vázquez, y Oblitas, s.f.).

Por otro lado, el componente cualitativo estuvo asociado a un grupo focal como técnica de recolección de las percepciones de los participantes acerca del entrenamiento. El grupo focal es una técnica cualitativa dedicada a la exploración de un tema a través de la interacción y el diálogo entre las personas partícipes, a diferencia de la entrevista grupal en la que existe una relación unidireccional con el coordinador, en el grupo focal se busca

comprender las opiniones, conocimientos y prácticas, por ello se establece a partir de unas preguntas que giran alrededor de la pregunta de investigación, del moderador hacia los participantes (Petracci, 2007).

La variable independiente a manipular fue la aplicación del programa de entrenamiento en aceptación – compromiso y *mindfulness* para observar su efecto en el bienestar laboral de los participantes como variable dependiente.

Participantes

Hombres y mujeres mayores de edad, que se ubican en los períodos de edad adulta temprana, el cual comprende las edades de 20 a 40 años, edad adulta intermedia de los 40 años a 65 años y edad adulta tardía, mayores a 65 años (Papalia, 2005). Además se eligieron para el análisis de datos, aquellos participantes que diligenciaron el consentimiento informado y la batería de cuestionarios antes y después de la intervención.

A partir de esto, se seleccionaron cuatro grupos intactos de la organización para formar el Grupo Cuasi – Experimental (GCE) (51 personas) y un quinto grupo intacto que pasó a ser el Grupo Control en Lista de Espera (GCLE), con 19 personas.

Al finalizar las ocho sesiones de intervención, se conformó un grupo focal de 9 funcionarios, quienes tuvieron una asistencia alta a las sesiones (4 – 6), manifestaron mayor interés en la temática y aceptaron la invitación a participar en el grupo. Cuatro de ellos han estado vinculados a la organización hace más de 10 años, otros tres menos de 10 años y los dos restantes menos de cinco años.

Instrumentos

Para la medición del bienestar psicosocial se utilizó el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes (2010). Este cuestionario se fundamenta en el bienestar laboral general a través de dos factores que los autores dos factores en los que se agrupa los ítems del instrumento: bienestar psicosocial que abarca la escala de afectos (10 ítems), escala de competencias (10 ítems) y escala de expectativas (22 ítems), y efectos colaterales que incluye escala de somatización (5 ítems), escala de agotamiento (4 ítems) y escala de alineación (4 ítems), las posibilidades de respuesta a cada ítem variaban de 1 a 7. Las dos primeras escalas del factor de bienestar psicosocial se trataron de un formato de diferencial semántico, mientras que las cuatro restantes fueron con escala tipo Likert. El factor de bienestar psicosocial se calificó como una escala ascendente, en la que se muestra mayor bienestar cuando el resultado está más cerca de 7, contrario al factor de efectos colaterales que se calificó como escala invertida, donde el resultado entre más cerca de 7 se presente, significa menor bienestar. La consistencia interna (alpha de Cronbach) de las escalas fue la adecuada (con alfas entre el rango de 0,82 y 0,96) y un $\alpha = 0,97$ para todo el cuestionario.

Adicionalmente se implementó la adaptación de Ruiz, Langer, Luciano, Cangas y Beltrán (2013) del Cuestionario de Aceptación y Acción- II (AAQ-II) de Bond et al. (2011); este consiste en 7 ítems que son respondidos utilizando una escala Likert de 7 puntos, estos profundizan en la poca voluntad para afrontar sentimientos y pensamientos que no se desean incluyendo la imposibilidad de estar en el aquí y el ahora valorando las acciones en relación a las experiencias psicológicas. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de esta adaptación con población española, fue buena con un $\alpha = 0,88$, ya que no difirió del cuestionario original. Al igual que el cuestionario anterior en el factor de efectos

colaterales, el AAQ – II se calificó como escala invertida, donde mayor aceptación significa un resultado más cerca al 1.

Y para la medición de los niveles de conciencia plena se usó la Escala de Conciencia o Atención Plena (MAAS) adaptada a población de habla hispana, especialmente de Costa Rica, por Soler et al (2012), la cual está estructurada como un autoinforme de 15 ítems para valorar en un escala de Likert de 6 opciones, la capacidad que posee la persona para estar atento y consciente de su experiencia presente durante su vida cotidiana. La consistencia interna evaluada con el estadístico de alpha de Cronbach es de 0,897, la cual es adecuada, asimismo se corrobora con el método de la dos mitades cuyo resultado de Spearman – Brown fue de 0,865.

Adicionalmente se realizó un grupo focal, tuvo una duración de 50 minutos, y las preguntas guía fueron: ¿cómo influyen las situaciones difíciles en el bienestar laboral?, ¿cuáles herramientas psicológicas utilizan para afrontar una situación difícil?, ¿qué beneficios trae para tu bienestar laboral el estar consciente del momento presente? y ¿qué beneficios trae para tu bienestar laboral aceptar y comprometerse con cambio frente a las situaciones difíciles?

Procedimiento

Se realizaron acuerdos y compromisos con la institución en relación a horarios utilizados, lugar, materiales y personal; todas las dependencias autorizaron a los participantes estuviesen presentes en las sesiones de evaluación e intervención.

La organización escogió los horarios y cinco grupos de personas quienes habían puntuado alto y muy alto en la batería de riesgos psicosociales ya que se consideró a este como prioritario para la intervención por los beneficios ofrecidos. Los primeros cuatro grupos fueron nombrados A, B, C y D, los cuales harían parte del GCE, mientras que el grupo restante fue llamado E siendo correspondiente al GCLE.

El primer acercamiento a la población se realizó a través de una convocatoria al personal realizada por el área de Talento Humano según los grupos intactos establecidos por ellos, cuyo propósito fue iniciar el proceso de consentimiento informado. Para esto, se dedicó alrededor de 40 minutos para la explicación del objetivo de la intervención, los beneficios que podría obtener tras su participación, la ausencia de peligro y riesgos en la asistencia a las sesiones, la confidencialidad en cuanto al manejo de la información personal, los criterios de la convocatoria, el carácter voluntario de la participación, la aclaración de los alcances del programa diferenciando de una intervención clínica, y la entrega de un informe general a las áreas implicadas en el proceso, cuyo modelo puede observarse en el Anexo 1. Posteriormente, se llevó a cabo la primera medición de la batería de cuestionarios, con el objetivo de establecer la línea de base en toda la muestra, sin embargo, varios funcionarios no asistieron a la primera fecha programada, por ello se programó una segunda y a los faltantes se les aplicó la batería en el puesto de trabajo.

Luego se convocó al grupo A, B, C y D para la participación a ocho sesiones, de una hora semanal, de una duración total de ocho semanas, estas sesiones estaban basadas en metáforas relacionadas con los seis dominios del *ACT-training* y se dio mayor protagonismo a los ejercicios de meditación para el *mindfulness* con el propósito de dar

respuesta a los efectos psicosomáticos generados por el contexto laboral; sumado a esto los antecedentes investigativos diferenciaron los alcances de ACT y los de atención plena.

Por requerimiento de la organización se incluyó el entrenamiento en resolución de conflictos dentro del programa ya que este fue un espacio de interacción que proponía la integración y participación activa de todo el personal.

La estructura general de las sesiones era iniciar con el seguimiento de las tareas, seguido por la exposición del objetivo, ejercicios y/o metáforas de ACT, reflexión de dichos ejercicios y/o metáforas en la experiencia cotidiana de los participantes, se explicaba la tarea para realizar durante la semana y se finalizaba con un ejercicio de meditación para el *mindfulness* (Anexo 2). Los ejercicios y metáforas utilizadas se pueden observar en la Tabla 1.

Tabla1

Estructura de las sesiones del programa de entrenamiento.

Sesión	Nombre de la sesión	Relajación	Ejercicio	Dominio	Tarea
1		Relajación guiada		Presentación	
2	Creando - derribando obstáculos	Los sentidos	Atrapados "Mono/mico a rayas"	Evitación experiencial	No hacer
3	Qué contiene la caja del tesoro	Respiración con plena consciencia	Nada importa Los calcetines Perigó Escala de Valores	Valores	
4	Mirando desde arriba	Tensión con ola de calor	Metáfora de la tortuga	Defusión	Meditar caminando

		El limón			
		Experimento de la saliva			
5	Aceptar o negar	Meditar comiendo	Metáfora de las gafas	Aceptación	Una playa soleada
			Metáfora del viaje		
6	Resolución de conflictos	Meditar con música	Entrenamiento en resolución de conflictos	Resolución de conflictos	
7	Acción – compromiso		El observador	Acción - compromiso	
8	Cierre	Tensión muscular		Cierre	

La primera sesión fue destinada a la presentación del proyecto, incluyendo la fundamentación teórica en los dominios del *ACT – training*. También se reservó un tiempo de la sesión para realizar un ejercicio rompe hielo e iniciar un proceso de *rapport* y empatía con los participantes. A continuación se finalizó la sesión con un ejercicio de relajación guiada basado en *mindfulness* (Payne, 1996), ocupando 10 minutos donde se memorizó la frase: “inhala 1, 2, 3, 4, 5 relájate” que fue retomada en todos los ejercicios de relajación posteriores.

En la segunda sesión, se hizo un cambio de la estructura general, iniciando con el objetivo de la sesión, seguido por el ejercicio relajación de los sentidos (Puddicombe, 2011) con una duración de 10 minutos, luego para explorar las estrategias que los participantes usan en función de las situaciones difíciles que se les presentan, se les pidió que respondieran sobre un papel lo que hacían para manejar esas situaciones y qué significaba para cada uno el concepto de vida plena. Se implementaron las metáforas del atrapados y “Mono/mico a rayas” (Wilson y Luciano, 2007) con los que se buscaba reflexionar acerca

de la evitación de pensamientos negativos que tienen las personas, lo que genera aún más estrés y molestia y obstaculiza lo que los participantes definían como llevar una vida plena. Para finalizar, se les pidió que durante una semana se sentaran en cualquier lugar y cerraran los ojos por 2 minutos para empezar el entrenamiento de dejar fluir los pensamientos (Puddicombe, 2011).

Durante la tercera sesión se hizo énfasis en el análisis de lo que es valioso para cada participante, por esto luego de hacer seguimiento de la tarea, se presentó el ejercicio de nada importa (Wilson y Luciano, 2007), el ejercicio de los calcetines Perigó (Hayes et al., 1999 citado por Wilson y Luciano, 2007) y se les pidió que escogieran los valores en el trabajo, la familia y la vida personal, incluyéndolos en una escala en la que se le daba prioridad a lo que más tuviera importancia en este momento de su vida. Al final de la sesión se realizó el ejercicio de relajación de respiración a plena conciencia (Puddicombe, 2011), iniciando y terminando con la frase memorizada anteriormente mencionada, los ejercicios de relajación se dejaron para el final de las sesiones como recompensa para quienes se mantenían presentes en toda la sesión; en esta sesión se le dio continuidad a la tarea del no hacer.

En la cuarta sesión, se hizo seguimiento y retroalimentación de la tarea, luego se explicó la metáfora de la tortuga, el limón y experimento con saliva (Wilson y Luciano, 2007) durante 30 minutos, luego se inició la relajación neuromuscular pasiva (Everly y Rosenfeld, 1981 citados por Payne, 1996) ya que requería de aproximadamente 20 minutos.

Al final de la sesión se decidió poner una nueva de tarea de “meditar caminando” (Puddicombe, 2011) para enfocarse en las sensaciones que experimenta el cuerpo cuando se camina y ser conscientes de lo que sucede a su alrededor.

En la quinta sesión, se trabajó con la retroalimentación de la tarea, luego con la metáfora de las gafas y del viaje (Wilson y Luciano, 2007) durante los primeros 40 minutos de la sesión, en la segunda parte se utilizó el “meditar comiendo” (Puddicombe, 2011) por lo que se les suministró a los participantes un alimento para dar inicio al ejercicio.

Posteriormente se envió la tarea de “meditar en una playa soleada” (Puddicombe, 2011).

En la sexta sesión, se realizó seguimiento de la tarea, se pidió continuidad y repetición de los ejercicios practicados con anterioridad, se explicaron los pasos del entrenamiento en resolución de conflictos (Pope, McHale, y Craighead, 1996) y se tomaron ejemplos de situaciones cotidianas en la organización, luego se realizó la meditación de exploración mental del cuerpo (Puddicombe, 2011) con música de fondo ya que este tema implicaba mucho estrés para los funcionarios.

En la séptima sesión, se utilizó el ejercicio del observador (Assagioli, 1971 citado por Wilson y Luciano, 2007) y se guó a que los participantes realizaran un contrato conductual consigo mismos, en donde se incluyeran las acciones que iban a poner en práctica cuando se les presentara una situación estresante, molesta o dolorosa, y qué acciones iban a dedicar a eso que definieron como valioso.

En la octava sesión, se realizó el cierre y un ejercicio de tensión muscular como relajación (Payne, 1996).

Luego de estas sesiones, se programó la última fase, en la que se realizó la segunda medición con la batería de instrumentos, además se incluyó una evaluación cualitativa usando la técnica del grupo focal. Este grupo estuvo conformado por nueve funcionarios que representaban a diferentes características de la muestra, como por ejemplo: edad, cargo y asistencia a las sesiones. La reunión se realizó dentro de la organización y fue grabada, para ello se solicitó un consentimiento verbal, donde se explicó el objetivo de la reunión y de la grabación.

De acuerdo con las consideraciones éticas antes expuestas, se realizó el programa de entrenamiento para el grupo control en lista de espera, la intensidad de las sesiones para este grupo fue mayor, ya que tuvo una duración de cuatro semanas con dos sesiones consecutivas por semana a petición de los funcionarios.

Consideraciones éticas

Basados en el informe de Belmont (National Commission for the Protection of Humans Subjects of Biomedical and Behavioral Research, 1978) se tomaron en cuenta los principios de respeto a las personas como autónomas y dignas del derecho a la protección, principio de beneficencia y principio de justicia, además de la Ley 1090 de 2006 que regula el ejercicio del psicólogo en la República de Colombia.

Con referencia al principio de respeto, este se reflejó en la consideración de los asistentes como seres como libres, así que la participación en la investigación dependió de

su voluntad por lo que si en algún momento se tomaba la decisión de no continuar en el proceso, no se persuadió de lo contrario, aunque la organización estipuló el criterio de inclusión de grupos intactos, no se prohibió el ingreso de personas que no cumplieran con alguno de los criterios y pudieron verse beneficiadas del proceso. Sin embargo, para las personas que decidieron no continuar con el entrenamiento fue solicitada la declinación de su participación de forma verbal. Esto también se soporta con la Ley 1090 de 2006 en el artículo 50 acerca de los principios éticos de respeto y dignidad.

Acorde al segundo principio, los participantes fueron recompensados por los resultados del programa de entrenamiento, al tratarse de un estudio interventivo, además se hizo el compromiso de realizar y entregar a través de una reunión con gerencia y subgerencias, un informe que refleje el desarrollo del proceso, con resultados y recomendaciones pertinentes y aportar a los esfuerzos de salud ocupacional de la organización. La Ley 1090 de 2006 complementa lo anterior con el artículo 2 sobre los principios generales del psicólogo, en el apartado 5 sobre la confidencialidad y no revelar la información a terceras personas, a menos que el participante apruebe un consentimiento para esta acción; allí también se dio a conocer el objetivo e información sobre la intervención como se expone en el apartado 6 del mismo artículo acerca de asegurar el bienestar de las personas a través de la información necesaria y pertinente por su participación dentro de un proceso psicológico. Por último, el artículo 26 propone que los informes a petición de terceros igualmente deben mantener la confidencialidad.

Aunque las actividades fueron realizadas dentro del horario laboral, para impedir problemas de los participantes con sus jefes inmediatos, se presentó el programa ante los

jefes y personas involucradas, para permitir la participación de sus colaboradores. De igual forma las sesiones no fueron impuestas ni obligatorias, por lo que se permitieron ausencias por prioridades personales o laborales; y para continuar el proceso de estas personas, se programaron sesiones de repetición, brindando la oportunidad de participación continua y no faltar a componentes del proceso, manteniendo el bienestar para la persona como se presentó anteriormente según el artículo 2 apartado 6 y artículo 50 de la Ley 1090 de 2006.

Y para el principio de justicia, a partir de los criterios de inclusión necesarios para la formación ideal de la muestra, estos fueron claros y no estuvieron en dependencia con las características personales particulares de los participantes, igualmente fue necesaria la autorización del uso de sus datos y resultados en la batería de cuestionarios y en la grabación del grupo focal. La acción de abandonar el proceso no tuvo ninguna consecuencia negativa. El artículo 16 de la Ley 1090 de 2006 sobre la no discriminación por nacimiento, edad, raza, sexo, credo, etc. también soporta lo planteado previamente.

En cuanto a la obtención y custodia de los registros de datos psicológicos, como los resultados de las pruebas y las grabaciones, debe mantenerse en condiciones de seguridad evitando el acceso de personas ajenas a esa información, como se encuentra en el artículo 30 de la Ley 1090 de 2006, lo que fue explicado en la aplicación del consentimiento informado escrito para toda la muestra y en el consentimiento verbal para el grupo focal.

Es así como las anteriores consideraciones éticas explicadas, se conjugan en el artículo 2, apartado 9 sobre la investigación dentro la práctica psicológica, donde se define un ejercicio desde el respeto, dignidad y bienestar de los participantes, que se procuró

mantener a lo largo de todo el proceso de la presente investigación (Ley 1090 del 06 de septiembre de 2006).

Resultados

Los resultados que se esperaban en la línea de base se relacionan con la equivalencia entre los dos grupos (GCE y GCLE) acorde con la puntuación alta y muy alta, en la evaluación de riesgo psicosocial realizada con anterioridad por la ARL. Después de la intervención se esperaba que en la segunda medición el grupo cuasi- experimental en el qBLG dentro del factor de bienestar psicosocial los puntajes aumentaran en comparación con la primera medición, es decir, la escala de afectos, de competencias y de expectativas; mientras que en el factor de efectos colaterales los niveles en las escalas de somatización, agotamiento y alienación se esperaba una disminución con el propósito de impactar positivamente al bienestar laboral general, así mismo en el AAQ - II, se pretendía una disminución en los puntajes y en la MAAS, dichos puntajes deberían haber aumentado.

Para el GCLE, no se suponía un cambio significativo en la primera y segunda medición, debido a la ausencia de la intervención.

A continuación se presentan los hallazgos partiendo de los anteriores supuestos; se inicia con las características de la muestra.

Caracterización sociodemográfica

Referente a esto, las características sociodemográficas de los grupos fue: GCE estuvo conformado por una mayoría de personas en edad adulta intermedia con un 86,3% seguido por el 11,8% que corresponde a personas en edad adulta temprana, 21 eran mujeres

y 30 hombres. Con respecto al nivel de estudio, hubo preponderancia de universitarios con un 27,5%, seguido por bachilleres con un 25,5%, un 23,5% con estudios posgraduales y un 17,6% correspondiente a técnicos.

Mientras que en el GCLE también tuvo mayor representación de personas en edad adulta intermedia con un 68,4%, 26,3% de personas en edad adulta temprana, sin embargo, la diferencia entre sexo fue mayor siendo 14 hombres y 5 mujeres. En cuanto a nivel de estudio, se mantuvo en mayor porcentaje el universitario con 31,6% pero fue seguido por estudios posgraduales con 26,3% y las personas restantes respondieron con un 21,1% para bachillerato y para estudios técnicos.

La antigüedad del GCE se evidenció que la mayoría ha estado vinculada a la organización más de 20 años, representando un 45,1%, después un 33,3% referente a las personas que se encuentra en la organización menos de 10 años y el 17,6% restante corresponde a los funcionarios que su antigüedad se encuentra en el rango de 10 a 20 años.

En el GCLE se reportaron resultados similares, donde un 52,6% corresponde a funcionarios con más de 20 años de antigüedad, seguido por 31,6% en el rango de 10 a 20 años de antigüedad y la menor representación fue dada por los funcionarios con menos de 10 años en la organización con el 15,8% restante.

En la primera aplicación de la batería de cuestionarios 42 funcionarios del GCE, la diligenciaron dentro de la sala de conferencias en grupos de 15 personas; las nueve personas restantes de este grupo respondieron la batería en su puesto de trabajo en compañía de una de las interventoras. Para el GCLE solo 2 funcionarios de los 19, respondieron la batería en su puesto de trabajo.

Los tipos de cargo se clasificaron en oficina con un 55% de participación y operarios que ocuparon en 43% para el GCE, como se observa en la Figura 1 y de 63% cargo de oficina y 37% cargos operarios para el GCLE, presentado en la Figura 2.

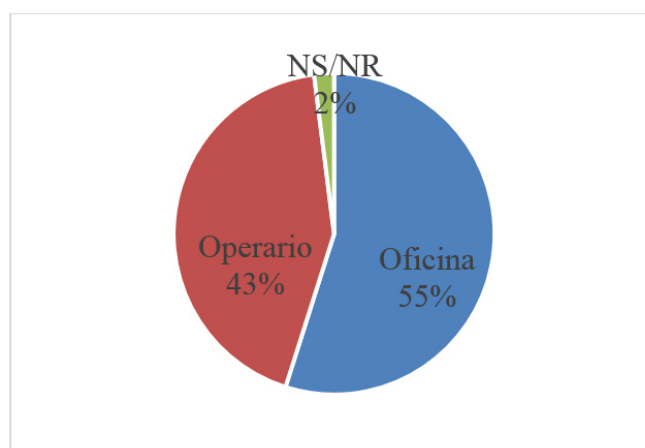


Figura 1. Tipo de cargo en GCE.

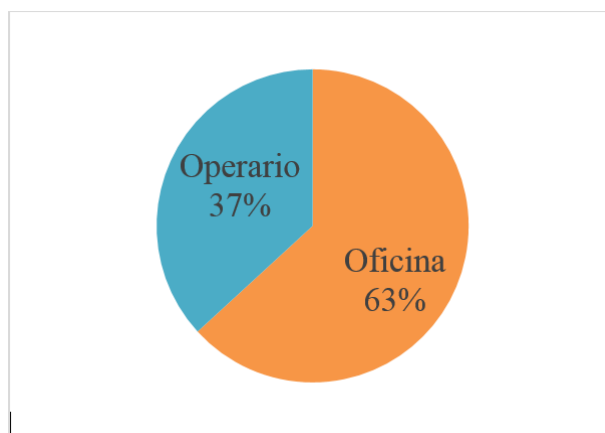


Figura 2. Tipo de cargo en GCLE.

La asistencia solo fue evaluada para el GCE, debido a que el GCLE recibió la intervención después de la segunda medición, por lo que sus resultados no fueron tomados en cuenta, donde alta asistencia fue de 5 a 6 sesiones, asistencia media fue de 3 a 4, asistencia baja de 1 a 2. En este orden de ideas, 37 personas tuvieron una participación alta,

seguida por 13 personas con una participación media y participación baja representada por una sola persona, como se observa en la Figura 3.

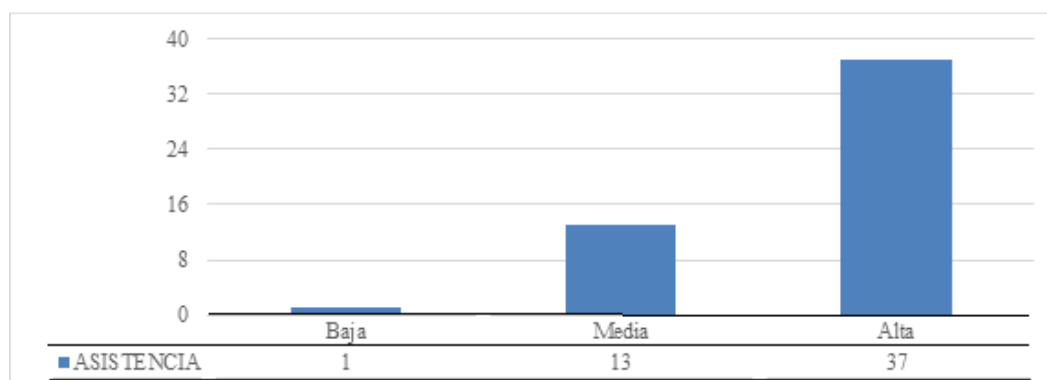


Figura 3. Asistencia a las ocho sesiones del programa del GCE.

Componente Cuantitativo

Por otro lado, la fiabilidad de los cuestionarios se consideró por medio de la consistencia interna donde se evalúa la correlación entre los ítems y si los ítems de cada cuestionario miden el mismo constructo, por ende se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach (George y Mallery, 2007) a los instrumentos en la primera medición, que se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2.

Coeficientes alfa de Cronbach para los cuestionarios en la primera medición.

Cuestionario	N de elementos	Alfa de Cronbach
qBLG	55	0,949
AAQ – II	7	0,865
MAAS	15	0,863

Según George y Mallery (2007) cuando el resultado del alfa es mayor a 0,9 se considera excelente, cuando es mayor a 0,8 es adecuado, cuando es mayor a 0,7 es aceptable, pero menor a estas cifras ya es cuestionable, entonces siguiendo dichos rangos, el qBLG tiene una consistencia excelente y el AAQ – II y la MAAS cumplen con una adecuada.

Para efectos de la interpretación de los puntajes en el qBLG, AAQ – II y MAAS se tuvieron en cuenta el promedio de puntaje mínimo y máximo para calcular cuatro rangos a través de una división, como se muestra en detalle a continuación:

Los rangos que se establecieron para la interpretación de los puntajes para el qBLG fue: bajo de 1 a 1,75; medio – bajo de 1,76 a 3,5; medio – alto de 3,51 a 5,25 y alto de 5,26 a 7. Los resultados obtenidos antes de la intervención en qBLG se muestran en la Tabla 2.

En relación con esto, tanto GCE como GCLE reportaron altos niveles de bienestar laboral, siendo de 56,9% para GCE y 47,4% para GCLE.

Tabla 2

qBLG antes de la intervención en GCE y GCLE

Nivel	GCE		GCLE	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	56,9%	9	47,4%
Medio – Alto	20	39,2%	9	47,4%
Medio – Bajo	2	3,9%	1	5,3%
Bajo	0	0%	0	0%
Total	51	100%	19	100%

Para el AAQ – II se usaron los mismos rangos explicados para el qBLG pero de manera invertida, es decir que alto corresponde a puntaje $< 1,75$; medio – alto de $1,76 - 3,5$; medio – bajo de $3,51 - 5,25$ y bajo $p > 5,26$. Por lo tanto, se reconoce en la Figura 4 que GCE reportó mayor puntaje en el rango medio – alto con un 54,9%, también en GCLE fue más representativo el nivel medio – alto con un 52,63% pero ninguna persona presentó un nivel bajo en el cuestionario, como se evidencia en la Figura 5.

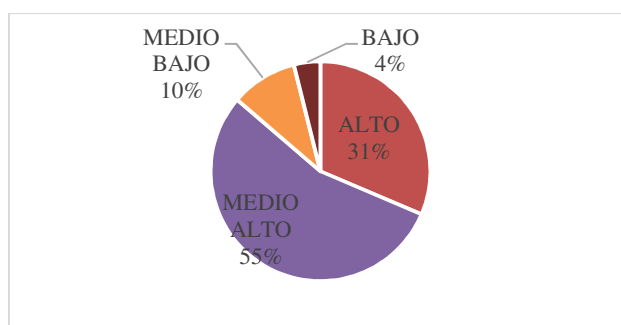


Figura 4. Niveles de AAQ - II antes de la intervención en GCE

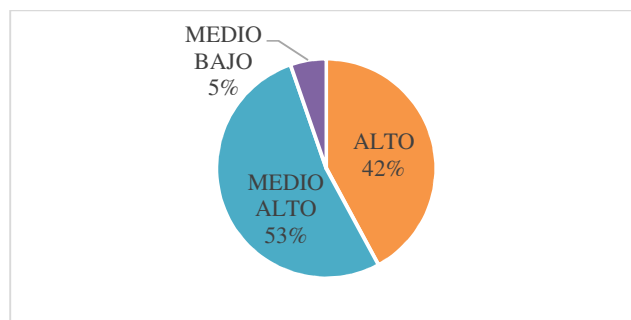


Figura 5. Niveles de AAQ - II antes de la intervención en GCLE

En cuanto al MAAS, los rangos planteados fueron: bajo, puntajes menores a 1,5; medio – bajo de $1,51 - 3$; medio – alto de $3,01 - 4,5$; y alto, puntajes mayores a 4,51.

Siguiendo esta referencia, la mayoría de los funcionarios reportaron un nivel alto de conciencia plena, 40 personas en el GCE y 12 en el GCLE, como se expone en la Figura 6.

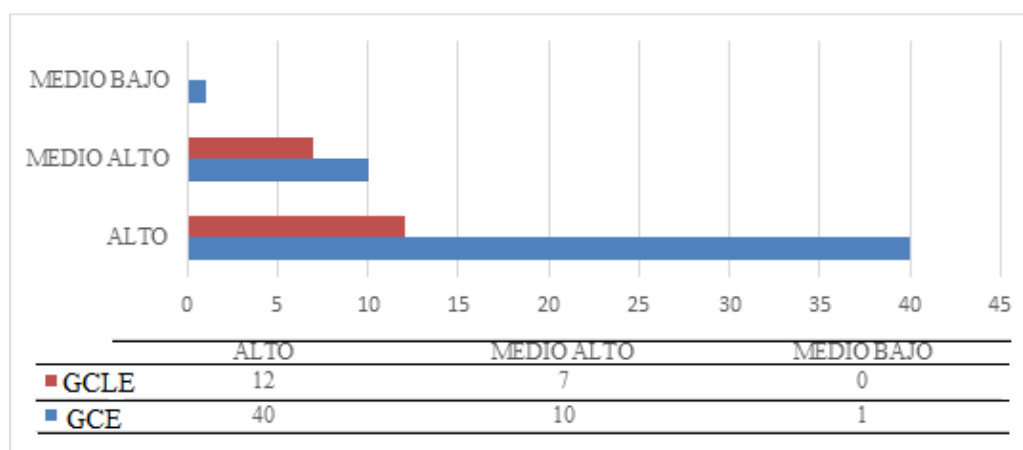


Figura 6. Niveles de MAAS antes de la intervención en GCE y GCLE

Para dar cuenta de los objetivos planteados, se muestran los estadísticos descriptivos y la prueba de normalidad realizada con la prueba estadística Kolmogorov Smirnov para el GCE en línea de base, que se encuentra en la Tabla 3. En este grupo se evaluaron las escalas en cuanto a su distribución normal ya que cumple con un $N > 25$, mientras que GCLE al ser $N < 25$ se sugiere la no evaluación con la distribución normal.

Tabla 3.

Prueba de normalidad de variables antes de la intervención - GCE

Variable	$\bar{X}$	S	Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk*	Sig. Asintót.
Afectos (10 ítems)	5,38	0,97	0,793	0,555
Competencias (10 ítems)	5,9	1,1	1,263	0,082
Expectativas (22 ítems)	5,6	0,89	0,733	0,657
Somatización (5 ítems)	3,41	1,44	0,672	0,816
qBLG Desgaste (4 ítems)	3,62	1,5	1,03	0,239
Alienación (4 ítems)	3,13	1,75	0,95	0,328
Bienestar Laboral General (55 ítems)	5,32	0,81	0,726	0,667

AAQ – II (7 ítems)	2,35	1,07	1,403	0,039**
MAAS (15 ítems)	5,02	0,68	0,576	0,895

*N=51

**Para esta variable es aceptada la hipótesis alterna, la cual hace referencia a la diferencia entre la distribución de la variable con la normal.

Para establecer si existen diferencias entre GCE y GCLE se comparan las medidas de tendencia central y de dispersión en la Tabla 4. Se observa que para las escalas de competencias, somatización, desgaste y alienación, tanto para GCE y GCLE la desviación típica es mayor, sugiriendo mayor distancia entre las respuestas de unos participantes y otros, sin embargo, no se percibe una diferencia significativa entre los dos grupos excepto en la escala de afectos, resultado que se corrobora al aplicar el estadístico U de Mann – Whitney por N<25 del GCLE, donde la diferencia significativa se encuentra en la escala de afectos, como está consignado en la Tabla 5. Por consiguiente, se indica que los grupos fueron equivalentes antes de la intervención.

Tabla 4.

Comparación entre los grupos antes de la intervención.

		GCE		GCLE	
Variable		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
qBLG	Afectos (10 ítems)	5,38	0,98	4,99	0,89
	Competencias (10 ítems)	5,90	1,11	5,57	1,24
	Expectativas (22 ítems)	5,61	0,90	5,52	0,91
	Somatización (5 ítems)	3,42	1,44	3,34	1,61
	Desgaste (4 ítems)	3,61	1,50	3,55	1,38
	Alienación (4 ítems)	3,13	1,75	2,84	1,64
	Bienestar Laboral General (55 ítems)	5,33	0,82	5,26	0,93
AAQ – II (7 ítems)		2,35	1,08	2,03	0,81

MAAS (15 ítems)	5,02	0,68	4,86	0,94
------------------------	------	------	------	------

Tabla 5.

Diferencias entre GCE y GCLE antes de la intervención.

		U de Mann – Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. Asintót. (bilateral)
qBLG	Afectos	330,000	520,000	-2,043	0,0041*
	Competencias	395,000	585,000	-1,184	0,237
	Expectativas	446,000	636,000	-0,509	0,611
	Somatización	460,500	650,500	-0,318	0,751
	Desgaste	462,500	652,500	-0,292	0,771
	Alienación	443,000	633,000	-0,550	0,582
	Bienestar Laboral General	456,000	646,000	-0,376	0,707
AAQ – II (7 ítems)		402,000	592,000	-1,092	0,275
MAAS (15 ítems)		450,000	640,000	-0,456	0,648

Luego de la intervención las puntuaciones más frecuentes en el qBLG del GCE y el GCLE representadas en la Tabla 6 estuvieron en alto y medio – alto. El GCE tuvo 35 personas en alto con un 68,62% y 13 en medio – alto con el 25,49% mientras que el GCLE tuvo 11 personas en alto con 57,89% y 8 en medio – alto con el 42,10%.

Tabla 6.

qBLG después de la intervención en GCE y GCLE

Nivel	GCE		GCLE	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	35	68,62%	11	57,89%
Medio - Alto	13	25,49%	8	42,10%
Medio - Bajo	3	5,88%	0	0%

Bajo	0	0%	0	0%
Total	51	100%	19	100%

Para el AAQ – II, luego de la intervención, el GCE (Figura 7) tuvo el mayor porcentaje en medio – alto con el 51% y alto con el 39% mientras que el GCLE (Figura 8) puntúo en medio – alto con el 53% y en alto con el 37%.

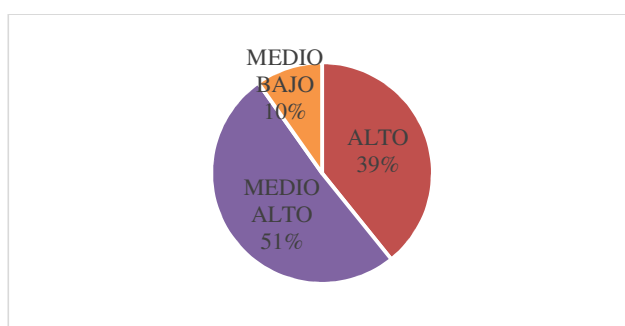


Figura 7. Nivel de Aceptación - Acción después de la intervención GCE

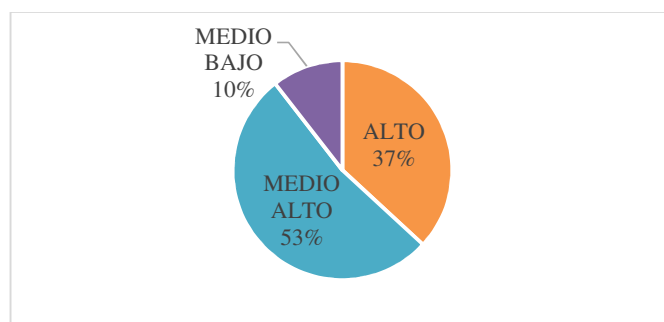


Figura 8. Nivel de Aceptación - Acción después de la intervención GCLE.

En el post-test los niveles de MAAS variaron entre alto y medio – alto en ambos grupos la frecuencia de personas que puntúo alto en el GCE fue de 45 y en el GCLE fue de 15 (Figura 9).

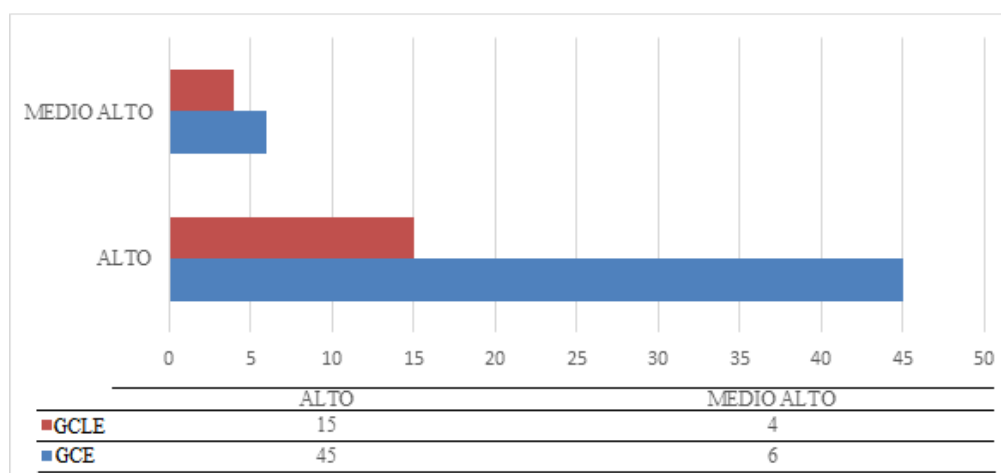


Figura 9. Conciencia o Atención plena después de la intervención en GCE y GCLE.

En el GCE luego de la intervención se observa que el comportamiento de las variables es normal en las escalas de afectos, expectativas, somatización, desgaste, *qBLG*, AAQ – II y MAAS mientras que las escalas de competencias y alienación no cumplen con la distribución normal (Tabla 7).

Tabla 7.

Prueba de normalidad de variables después de la intervención - GCE

Variable		$\bar{X}$	S	Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk*	Sig. Asintót.
qBLG	Afectos (10 ítems)	5,38	1,52	1,304	0,067
	Competencias (10 ítems)	5,88	1,33	1,506	0,021**
	Expectativas (22 ítems)	5,70	0,90	0,848	0,469
	Somatización (5 ítems)	3,01	1,32	1,083	0,192
	Desgaste (4 ítems)	3,36	1,52	1,281	0,075
	Alienación (4 ítems)	2,62	1,54	1,479	0,025**
	Bienestar Laboral General (55 ítems)	5,51	0,88	0,994	0,276
AAQ – II (7 ítems)		2,35	2,18	0,90	1,030
MAAS (15 ítems)		5,02	5,10	0,61	0,802

*N=51

**Para esta variable es aceptada la hipótesis alterna, la cual hace referencia a la diferencia entre la distribución de la variable con la normal.

Para obtener las diferencias entre el GCE y el GCLE después de la intervención, se compararon las medias y desviaciones típicas, representadas en la Tabla 8, donde se evidencia que existe una mayor desviación en ambos grupos en las escalas de afectos, somatización, desgaste y alienación, es decir, que en estas puntuaciones las personas tuvieron las respuestas más distantes. Sin embargo, al evaluar los datos con el estadístico U de Mann – Whitney al tener las variables características no paramétricas, para hallar la existencia de diferencia entre los grupos, se encuentra que las significancias alojadas en la columna de significancia asintótica de la Tabla 9, son mayores al α (0,05), por lo tanto, no existe diferencia significativa entre el GCE y el GCLE después de la intervención, mostrando equivalencia en los grupos.

Tabla 8.

Comparación entre los grupos después de la intervención.

		GCE		GCLE	
	Variable	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
qBLG	Afectos (10 ítems)	5,39	1,53	5,44	1,12
	Competencias (10 ítems)	5,88	1,33	5,99	0,56
	Expectativas (22 ítems)	5,70	0,91	5,40	0,88
	Somatización (5 ítems)	3,02	1,32	2,94	1,56
	Desgaste (4 ítems)	3,37	1,53	3,88	1,87
	Alienación (4 ítems)	2,63	1,54	2,44	1,06
	Bienestar Laboral General (55 ítems)	5,52	0,88	5,30	0,83

AAQ – II (7 ítems)	2,18	0,90	1,99	0,99
MAAS (15 ítems)	5,11	0,62	5,06	0,78

Tabla 9.

Diferencias entre GCE y GCLE después de la intervención

	U de Mann - Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. Asintót. (bilateral)
qBLG				
Afectos Post – Pre	449,500	639,500	-0,463	0,643
Competencias Post – Pre	416,000	606,000	-0,906	0,365
Expectativas Post – Pre	368,500	558,500	-1,533	0,125
Somatización Post – Pre	457,000	647,000	-0,364	0,716
Desgaste Post – Pre	400,000	1726,000	-1,119	0,263
Alienación Post – Pre	462,500	1788,500	-0,292	0,770
Bienestar Laboral General Post – Pre	377,500	567,500	-1,414	0,158
AAQ – II (7 ítems) Post - Pre	405,500	595,500	-1,047	0,295
MAAS (15 ítems) Post - Pre	468,000	1794,000	-0,218	0,827

Tomando los resultados del GCE de la línea de base y la segunda medición para compararse entre sí utilizando el estadístico T de Student para muestras relacionadas, se observó en la columna de la significancia bilateral de la Tabla 10, que los resultados fueron mayores al α (0,05), es decir que no existieron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las escalas con comportamiento normal (afectos, expectativas, somatización, desgaste, qBLG y MAAS)

Mientras que las escalas que no presentaron distribución normal se calcularon a través de la prueba Wilcoxon, demostrando que aunque no tuvo diferencias estadísticamente representativas en la escala de competencias y en AAQ – II, la escala de

alienación si tuvo una significancia menor al α (0,05), es decir, que se identificó una diferencia estadísticamente relevante, como se encuentra en la fila correspondiente a la significancia asintótica de la Tabla 11.

Sin embargo, las medias presentadas son el resultado de la diferencia del post menos el pre para cada uno de los grupos (Tabla 10, Tabla 11, Tabla 12). Para GCE antes y después de la intervención en el mismo grupo (columna $\bar{X}$ de la Tabla 10), las escalas de afectos, expectativas, qBGL, MAAS fueron positivas, es decir, que aumentaron del pre al post acorde con la finalidad de la investigación; aunque no fueron representativas estadísticamente, hubo un cambio que benefició al bienestar y conciencia plena.

En cuanto a las escalas de somatización, degaste (Tabla 10), alienación y AAQ-II (fila Z de la Tabla 11) tuvieron medias negativas, siendo el pre mayor que el post, lo que implica que fueron cambios positivos en cuanto al factor de efectos colaterales, debido a que el diseño de estas escalas fue de forma invertida.

La escala de competencias (Tabla 11) fue la única que tuvo una disminución en contra de los objetivos planteados en la intervención, que incluía el aumento en las habilidades y actitudes positivas en relación a la empresa.

Tabla 10.

Diferencias del GCE antes y después de la intervención para variables con distribución normal.

		$\bar{X}$	S	Error típ. de la media	T	Gl	Sig. (bilateral)
Par 1	Escala de afectos Post – Pre	0,00392	1,61567	0,22624	0,017	50	0,986

Par 2	Escala de expectativas Post – Pre	0,09627	0,67642	0,09472	1,016	50	0,314
Par 3	Escala de somatización Post – Pre	-0,39608	1,67260	0,23421	-1,691	50	0,097
Par 4	Escala de desgaste Post – Pre	-0,24510	1,39238	0,19497	-1,257	50	0,215
Par 5	qBLG Post – Pre	0,18554	0,79176	0,11087	1,674	50	0,100
Par 6	MAAS Post - Pre	0,08529	0,44235	0,06194	1,377	50	0,175

Tabla 11.

Diferencias del GCE antes y después de la intervención en variables sin distribución normal.

	Bienestar Laboral General		AAQ-II Post - Pre
	Escala de competencias Post - Pre	Escala de alienación Post – Pre	
Z	-0,076	-2,128	-1,410
Sig. asitót. (bilateral)	0,939	0,033	0,158

Por otra parte, en la comparación de los resultados en la primera y segunda medición para GCLE, se encontró en la columna de significancia asintótica de la Tabla 12, que no existieron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las escalas, al ser mayores al α ; resultado que surgió tras la aplicación de la prueba Wilcoxon por el número inferior de personas que conformaban el grupo, lo cual no cumplía con los requisitos para una prueba paramétrica. Sin embargo, las medias en este grupo fueron negativas (columna Z de la Tabla 12) donde fue mayor el pre que el post, es decir, que las

escalas de afectos, competencias, expectativas y qBLG disminuyeron, lo que implica que hubo un cambio negativo para los participantes que estuvieron en espera.

Las escalas de somatización, desgaste y alienación, permanecieron invertidas, por lo tanto, los síntomas de efectos colaterales también se vieron reducidos (columna Z de la Tabla 12).

Tabla 12.

Diferencias del GCLE en la primera y segunda medición.

*Prueba Wilcoxon**

	Variables	Z	Sig. Asintót. (bilateral)
qBLG	Afectos Post – Pre	-1,677	0,094
	Competencias Post – Pre	-1,332	0,183
	Expectativas Post – Pre	-1,952	0,051
	Somatización Post – Pre	-1,149	0,251
	Desgaste Post – Pre	-0,988	0,323
	Alienación Post – Pre	-0,654	0,513
	Bienestar Laboral General Post – Pre	-0,443	0,658
	AAQ – II (7 ítems) Post - Pre	-0,588	0,557
	MAAS (15 ítems) Post - Pre	-0,181	0,856

*N = 19

En cuanto al análisis de la primera y segunda medición para toda la muestra (Tabla 13), hubo diferencias significativas en las escalas de somatización y alienación, es decir que las demás escalas (afectos, competencias, expectativas, desgaste, qBLG, AAQ – II y MAAS) no presentaron ningún cambio luego de las mediciones realizadas al GCE con intervención y sin intervención y al GCLE sin la intervención, como se presenta en la columna significancia asintótica de la Tabla 13.

Tabla 13.

Diferencias del total de la muestra entre la primera y la segunda medición.

	Z	Sig. Asintót. (bilateral)
Afectos Post – Pre	-1,634	0,102
Competencias Post – Pre	-0,523	0,601
Expectativas Post – Pre	-0,212	0,832
qBLG Somatización Post – Pre	-1,748	0,081**
Desgaste Post – Pre	-0,982	0,326
Alienación Post – Pre	-2,276	0,023**
Bienestar Laboral General Post – Pre	-1,258	0,208
AAQ – II (7 ítems) Post - Pre	-1,447	0,148
MAAS (15 ítems) Post - Pre	-1,308	0,191

*GCLE N < 25

**p < 0,05

Por último, se puede observar en la Tabla 14 la comparación de las medidas de tendencia central y de dispersión para cada uno de los grupos y los sutiles cambios que se explicaron anteriormente.

Tabla 14.

Comparación entre los grupos, antes y después de la intervención

		Antes de la intervención				Después de la intervención			
		GCE		GCLE		GCE		GCLE	
Variable		$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
qBLG	Afectos (10 ítems)	5,38	0,98	4,99	0,89	5,39	1,53	5,44	1,12
	Competencias (10 ítems)	5,90	1,11	5,57	1,24	5,88	1,33	5,99	0,56
	Expectativas (22 ítems)	5,61	0,90	5,52	0,91	5,70	0,91	5,40	0,88

Somatización (5 ítems)	3,42	1,44	3,34	1,61	3,02	1,32	2,94	1,56
Desgaste (4 ítems)	3,61	1,50	3,55	1,38	3,37	1,53	3,88	1,87
Alienación (4 ítems)	3,13	1,75	2,84	1,64	2,63	1,54	2,44	1,06
Bienestar Laboral General (55 ítems)	5,33	0,82	5,26	0,93	5,52	0,88	5,30	0,83
AAQ – II (7 ítems)	2,35	1,08	2,03	0,81	2,18	0,90	1,99	0,99
MAAS (15 ítems)	5,02	0,68	4,86	0,94	5,11	0,62	5,06	0,78

Componente Cualitativo

Paralelamente, para el componente cualitativo, se clasificaron los reportes verbales según cinco categorías que emergieron de las temáticas presentadas en las sesiones de entrenamiento, de la batería de instrumentos y de lo expuesto por las personas dentro del grupo focal:

1. Impacto de situaciones difíciles: explora aquellos momentos en los que se han sentido muy estresados o situaciones molestas en la historia de aprendizaje de los participantes sobre los comportamientos y consecuencias frente a un evento ambiental dentro de la esfera familiar o ajeno a lo laboral y viceversa.

2. Aceptación: reúne los reportes que se relacionan con algunos de los seis dominios de ACT. De allí surgieron cuatro sub – categorías, entre las que se encuentra la escala de valores sobre lo que expresan los participantes de lo más importante en su vida, yo en contexto en el que muestran las diferencias entre las personas, la acción que implica los comportamientos ejecutados para sobrellevar una situación difícil y beneficios de la

aceptación en cuanto a la diferencia entre contradecir los pensamientos o actitudes negativas y asentir esas situaciones para luego buscar hacer algo frente a ellas.

3. Conciencia plena: retrata la percepción de los participantes sobre la saturación de pensamientos que obstaculiza estar conectado con las experiencias del aquí – ahora.

4. Bienestar laboral: los participantes exponen las incongruencias frente a la variedad de beneficios que les ofrece la empresa y el bienestar cotidiano con sus compañeros de trabajo y consigo mismos.

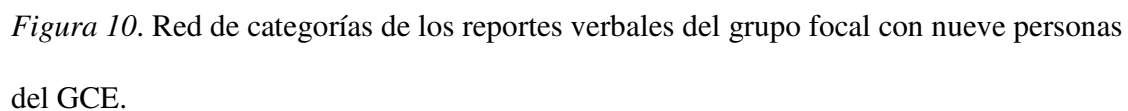
5. Impacto del programa: se enunciaron las percepciones y los resultados en cada uno después de haber participado del entrenamiento.

La Figura 10 muestra las categorías, sub – categorías y citas más representativas de cada una. La categoría más mencionada fue la de Aceptación, teniendo en cuenta que tenía más sub – categorías vinculadas, con 15 menciones, donde las personas expresaban la necesidad de tomar distancia de los eventos que están incomodando, con el objetivo de evaluar el propio comportamiento, teniendo en cuenta aspectos como la singularidad de cada uno, comprender lo valioso del otro y de sí mismo; invitando a que la búsqueda de ayuda puede contribuir a que una persona se sienta mejor para luego encontrar una solución al problema o aliviar la incomodidad generada por una situación determinada.

La categoría del Impacto de Situaciones Difíciles con siete citaciones, en las cuales las personas reportan una relación inseparable entre lo que ocurre dentro de la familia y dentro de la empresa, debido a que si se tiene un problema en casa, seguramente la productividad ese día en el trabajo será menor, además que podría acarrear un accidente

laboral entre otros problemas, por eso dicen que aunque existe una afectación de un escenario a otro se deben tener ciertas precauciones y pedir ayuda si es necesario.

Por último, las categorías menos referenciadas fueron la de Bienestar Laboral y de Conciencia Plena, con cuatro citas cada una, porque para la primera, las personas expresaron que la empresa les brinda muchas prestaciones y buen bienestar al proveerles de diversos privilegios para ellos y sus familias, pero ven debilidades en cuanto a un bienestar psicológico donde las relaciones entre jefes – personal a cargo se rigen primordialmente por la identificación de los errores del personal sin tener en cuenta los esfuerzos y el buen desempeño en una actividad, lo que entra en contradicción con los elevados resultados presentados en el qBLG en la primera medición. Para la categoría de Conciencia Plena, los participantes le dieron relevancia a la ventaja de estar conectados con el momento presente, disfrutando de los placeres que va dando la vida, tomando distancia de los eventos estresantes o de lo que se cree que va a ocurrir y dar un respiro para lograr continuar sin arruinarse el día.



Por consiguiente, los resultados cuantitativos y cualitativos dan curso a establecer distintas consideraciones frente a los antecedentes relacionados, y que se harán evidentes en el siguiente apartado.

Discusión

Diferencias entre GCE y GCLE antes y después de la intervención

El objetivo general de este trabajo ha sido la identificación del impacto en el bienestar laboral en un grupo de trabajadores cuando han participado de un entrenamiento en aceptación – compromiso y *mindfulness*; a partir de esto se pueden plantear diversos temas para la discusión. En relación con los resultados presentados por los grupos antes de la intervención, se evidenció equivalencia en los dos grupos en la mayoría de las escalas, con excepción en la escala de afectos que si tuvo diferencias significativas, por ende, se establece que en la medición de línea de base los grupos fueron similares.

A partir de esto, los grupos GCE y GCLE luego de la aplicación del entrenamiento, permanecieron estadísticamente equivalentes, es decir, no hubo diferencias significativas que mostraran un cambio en ninguna de las variables incluidas en el programa de entrenamiento; por ejemplo, el resultado de la variable MAAS aporta a lo encontrado por Van Berkel et al. (2014) debido a que tampoco encontraron diferencias significativas entre los grupos, ni en la comparación de las mediciones, posterior a un entrenamiento en conciencia plena para aumentar los niveles de compromiso con el trabajo, salud mental y la necesidad de recuperación; esto se lo atribuyeron a una limitación de tiempo, en cuanto a la duración y número de sesiones, porque tradicionalmente los entrenamientos en *mindfulness* suelen constituirse de 8 a 10 sesiones de 3 horas aproximadamente, y la baja intensidad del componente de atención plena por el cubrimiento de otras temáticas relacionadas; limitaciones que el presente estudio compartió, ya que al componente de conciencia plena solo fueron dedicados entre 20 a 30 minutos en cada sesión. Por consiguiente, la no

diferencia significativa entre GCE y GCLE en la variable MAAS puede estar asociada a las justificaciones que expusieron Van Berkel et al. (2014). Para las demás variables (qBLG, AAQ - II) donde no se hallaron diferencias estadísticamente representativas, entra en contradicción con las conclusiones de Fledderus et al. (2010), Mañas, Franco, y Justo (2011) y Pourfajaf (2011), donde citan semejanza entre los grupos (experimental y control) después de la intervención, sin embargo, es importante resaltar que los diseños de las investigaciones citadas mantuvieron una equivalencia de los grupos en cuanto a número de participantes en cada uno, cuestión que para este estudio fue desproporcionado, puesto que el GCLE (N = 19) era casi un 63% menor que el GCE (N = 51). Reichardt (2009) por su parte explica que cuando los grupos son característicamente distintos, sobresalen deficiencias en validez externa, de conclusión estadística y de constructo; y por ende, los resultados son difícilmente comparables.

Diferencias en GCE luego de la intervención

En contraste con lo anterior, al ubicarse en el análisis de la primera y segunda medida discriminadas para cada grupo, se derivan otros resultados. Tras la comparación de la línea de base con el posttest del GCE, se mostró una diferencia estadísticamente significativa únicamente en una variable (escala de alienación), aunque si se revisa detalladamente las medidas de tendencia central y de dispersión, se puede concluir un ligero cambio en la percepción de las personas en cada una de las variables, premisa que es comprobada cuando se sustraen las medias de la primera a la segunda medición. Estos datos presentan concordancia con Porfajaf (2011), Fledderus et al. (2010) y Mañas, Franco, y Justo (2011), ya que cada uno de estos estudios develó efectos sobre las variables en

estudio después de la aplicación del entrenamiento en ACT y *mindfulness*, no obstante, es preciso resaltar que para la investigación de Porfajaf (2011) la muestra respondía a un perfil clínico y puede no ser comparable con los resultados de este estudio, si bien Van Berkelet al. (2014), expuso que probablemente se reconocen mayores efectos en personas con perfil clínico, para Kaviani, Jahaveri, y Hatami (2011), Fledderuset al. (2010) y Mañas, Franco, y Justo (2011) las personas no - clínicas también pueden beneficiarse de este tipo de entrenamientos, supuesto que se corrobora en cierta medida con lo advertido en este estudio con el ligero cambio positivo de las medias para la segunda medición del GCE.

Reanudando el cambio presentado en la escala de alienación, donde se examina el mal humor, la baja realización personal, el trato despersonalizado y la frustración, sobresale la posibilidad del efecto del entrenamiento sobre la percepción de las relaciones interpersonales, comprendiendo la diferencia y lo valioso para el otro, que puede llegar a tener una relación con los seis dominios ACT.

Diferencias en GCLE antes y después de la intervención

Por otra parte, el GCLE aunque tampoco mostró diferencias significativas al momento de aplicar el estadístico, se reconoce una tendencia a la baja del factor de bienestar psicosocial y el MAAS, mientras que el factor de efectos colaterales y el AAQ - II fue más alto, comparando la línea de base con la segunda medición; lo cual significa que las variables relacionadas con procesos psicológicos y percepciones frente a la organización y consigo mismos pudo haber sido afectada negativamente, y las variables asociadas a cuestiones fisiológicas, excepto la AAQ - II, al parecer tuvieron una mejora. Esto probablemente radicó en que la mayoría de participantes del GCLE habían regresado de su

período vacacional en el momento de aplicar la segunda medición, por tanto sus niveles de estrés y sintomatología derivada se mantuvieron en un nivel bajo o nulo.

Con relación al cambio del pre al posttest para toda la muestra, se observó una similitud en los resultados de las pruebas estadísticas obtenidas con el GCE y GCLE exceptuando la escala de alienación y somatización.

Empero Fledderus et al. (2010) manifestaron que el desarrollo de las habilidades en pro de la flexibilidad psicológica y la atención plena, requiere un tiempo considerable para el cambio de contingencias y la generalización del comportamiento, porque en las mediciones que realizaron para el seguimiento hallaron mayores cambios en salud mental, bienestar emocional, bienestar psicológico y flexibilidad psicológica que en la medición posterior inmediata a la intervención. Igualmente en el estudio de Mañas, Franco, y Justo (2011) el efecto del entrenamiento se vio reflejado tanto en la segunda medición como en el seguimiento. Es así como se podría presentar una tendencia a un mayor impacto de la intervención a través de los seguimientos, por lo que se recomienda que para este tipo de entrenamiento se mantenga el contacto con los participantes y se realicen sesiones de evaluación luego de un tiempo prolongado para determinar el efecto del tratamiento; en este caso, por limitación de tiempo solo se pudo realizar el post-test y no se observaron los resultados a largo plazo con mayor posibilidad de ser exitosos.

Grupo Focal

El aprendizaje de nuevas herramientas para afrontar las situaciones difíciles se vio reportado en el grupo focal, donde se concluyó que este tipo de entrenamientos con metáforas y ejercicios de meditación son mucho más útiles en la vida personal de los

individuos ya que se adaptan a las prioridades, que en la mayoría de los casos fueron la esfera familiar; sin embargo, cuando se tiene dominio sobre cada uno de los componentes pueden ayudar a la resolución de conflictos y manejo de situaciones difíciles para que no influyan de manera negativa en el lugar de trabajo.

Los participantes manifestaron la importancia de la creación y aplicación de herramientas de relajación para el mejoramiento del bienestar laboral, las sesiones ayudaron a reflexionar sobre crear un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar y aceptar las situaciones estresantes como parte de la vida.

Los beneficios que tuvieron una mayor acogida estuvieron relacionados con la reflexión de conceptos como: yo en contexto, los cambios deben empezar por nosotros mismos, debemos vivir en el aquí y el ahora teniendo en cuenta nuestras prioridades, componentes que también se reforzaron en el estudio de Fledderus et al. (2010) y el de Mañas, Franco y Justo (2011).

Organizaciones con Beneficios Sindicales

Retomando el resultado de similitud de la línea de base y segunda medición en el GCE, existen varios argumentos para justificarlo. Primero es prudente esbozar el tipo de población elegido para la aplicación del entrenamiento. Este tipo de empresa al ser estatal, tiene funcionalidad regida por sindicatos, donde aproximadamente un 95% de los trabajadores, poseen permisos especiales para no permanecer dentro de la organización y cumplir con otras obligaciones; este fue uno de los mayores inconvenientes que se presentaron, porque muchos de ellos, no asisten a su puesto de trabajo, no cumplen con citaciones e incluso sienten persecución en su contra por diferencias de opinión con los

mandos superiores y por lo tanto, se consideraban las sesiones como un obstáculo para disfrutar sus beneficios sindicales. Además dichos sindicatos han proveído a los trabajadores de grandes privilegios, porque al cumplir su función en participar de la toma de decisiones dentro de la empresa, solicitan mayor bienestar para el personal, y dirigen su preocupación a suplir necesidades materiales nombrándolo como bienestar laboral, concepto que se asemeja al explicado anteriormente por la administración de empresas y el trabajo social, dejando de lado de manera aparente el bienestar psicológico y relacional.

Salud Ocupacional

En relación con esto, Hyung, Hak y Kim (2011) declaran que cuando los programas en salud ocupacional y comités de salud son patrocinados y promovidos por las organizaciones sindicales, conllevan a grandes mejoras a nivel de la productividad de la empresa, ya que dichos programas los reconocen como un derecho ante los posibles riesgos de enfermedades y accidentes en el puesto de trabajo. Con este apoyo se esperarían facilidades a la hora de brindar herramientas para la promoción de prácticas laborales saludables. Por ende, si las cinco organizaciones sindicales hubiesen participado activamente en el entrenamiento, a partir de los autores mencionados, podría haber aumentado el porcentaje de cobertura y el impacto del programa en sí.

Sesiones

Otro punto a discutir es el número de personas en cada uno de los grupos y la duración del entrenamiento. Flaxman y Bond (2006), describen que el éxito de este tipo de intervenciones depende del número de personas por las que estén compuestos los grupos; en investigaciones como las de Fleddereus et al (2010) y Mañas, Franco y Justo (2011),

quienes tuvieron resultados coherentes con sus objetivos, utilizaron grupos pequeños, por lo tanto, se puede inferir que estos son más fáciles de manejar e identificar las variables que pueden interferir con la investigación; por ser la organización la que impuso el número de personas y la división de las mismas, no se pudo controlar la cantidad, ni estabilidad en los grupos porque muchas cambiaban de horarios según las disponibilidad y responsabilidades del día.

Van Berkel et al. (2014) dentro de las limitaciones establece que la duración de las sesiones de entrenamiento en *mindfulness* suelen durar entre 2,5 a 3 horas, y en este estudio no se logró adecuar sesiones más largas debido a las responsabilidades de los participantes con su cargo.

Instrumentos

Continuando en materia, los instrumentos utilizados pudieron ser poco adecuados para la medición de las variables según las características del contexto, debido a que el AAQ-II de Ruiz et al. (2013), fue aplicado para medir la aceptación de los funcionarios en relación con la organización, cuando esta prueba fue diseñada para un ámbito personal y por esta razón, pudo producir un sesgo ya que la mayoría de las personas responden de acuerdo a lo que es más valioso en su vida, que no necesariamente es el trabajo, la realización profesional o la relación con la organización como se evidenció en las menciones del grupo focal y en las sesiones, en las cuales lo más importante variaba según las etapas del ciclo vital en que se encontraban; para muchos de los participantes tenía un mayor significado la salud porque en ellos se habían desarrollado diferentes enfermedades que necesitaban cuidados específicos, también la familia fue relevante por la cercanía con

los hijos o la pareja, mientras que había personas jóvenes que aunque le daban importancia a la familia como se demostró en una de las escalas de valores creadas y retomadas durante las sesiones, se priorizaban temas como el trabajo, los estudio o temas de interés personal (Dios, ejercicio, amigos, etc). En paralelo el qBLG de Blanch et al. (2010) fue diseñado para identificar los niveles de bienestar laboral en trabajadores con cargos asociados con atención a personas, característica que no cumple con la identidad de la empresa de este estudio, al tratarse de una organización del sector secundario.

Conclusión

Los ejercicios de *ACT-Training* y *mindfulness* son efectivos para aumentar el bienestar laboral de los individuos dentro de su lugar de trabajo y disminuir la somatización generada por factores de riesgo psicosocial; este entrenamiento puede ser de tipo preventivo o interventivo, en este caso se utilizó población no - clínica, es decir, personas que no tenían un diagnóstico sobre algún desorden o trastorno mental identificado.

Los resultados cuantitativos reflejaron que aunque no hubo diferencia significativa entre los grupos, en las diferentes mediciones al mismo sujeto hubo un cambio positivo lo que puede sugerir el efecto del tratamiento sobre el comportamiento; se presume que si hubiese un seguimiento con un amplio rango de tiempo, un mayor contacto con la población fuera de las sesiones y una asignación equitativa de los grupos, habría evidencia representativa de la aplicación de herramientas y reflexión sobre los diferentes temas a profundizar durante las sesiones.

Por otra parte, también es importante apreciar los puntajes tan altos presentados en la línea de base, esto pudo ocurrir debido a que muchos de los participantes no entendían

los conceptos psicológicos presentados en los instrumentos y respondieron a partir de conceptos populares, además podría existir una predisposición a responder hacia lo que se espera de ellos, por los años en la empresa, por el trabajo que realizan, etc; estas percepciones pudieron aumentar las respuestas positivas en relación con la discapacidad social ya que desde un principio se reportaron entre medio - alto y alto, por ello fue arduo identificar diferencias estadísticamente significativas, aunque se reconocieron ligeros cambios en las medidas de tendencia central.

En cuanto a la parte cualitativa, se encontró que las sesiones son de utilidad no sólo en el contexto laboral sino que también tienen alto nivel de funcionalidad para la vida personal de cada uno de los participantes y se dirige hacia lo que más se valora, evaluando las prioridades.

Por consiguiente, se determinó el impacto del entrenamiento en aceptación - compromiso y *mindfulness* sobre el bienestar laboral en un grupo de trabajadores de un contexto organizacional público, en el que fue significativo un cambio en la alienación y repetidas menciones hacia la importancia del programa para el desarrollo personal de cada uno de los participantes.

Aportes y Limitaciones del Estudio

Probablemente, de acuerdo a lo consultado, esta sea la primera investigación realizada en el contexto colombiano en relación con la terapia de aceptación y compromiso y ejercicios de *mindfulness*; las sesiones fueron divididas para abarcar los dominios de aceptación y compromiso y ejercicios de relajación para aumentar la atención plena en los funcionarios.

Se escogieron ejercicios cortos que invitaran a la reflexión y a la independencia de los participantes para realizar en casa y que pudiesen ser replicados en personas conocidas; muchas de las metáforas fueron traducidas al idioma español ya que solo se encontró una referencia en este idioma, los registros originalmente fueron traducidos de inglés y árabe.

Este estudio es beneficioso para el trabajo que se adelanta en salud ocupacional en las organizaciones puesto que los hallazgos señalan la relación con la empresa y aumentan el bienestar laboral de los trabajadores.

Este es un estudio novedoso que se encargó de ocupar todas las necesidades expuestas por la resolución de riesgos laborales (Resolución 2646 de 2008, 2008), la ley del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (Ley 1562 de 2012, 2012) y la ley de salud mental (Ley 1616 de 2013, 2013), encargadas del mantenimiento del bienestar laboral de los individuos y la reducción de factores de riesgo psicosocial.

La intervención fue ideada para prevención y promoción de salud mental en una empresa pública del sector secundario de la economía, esta fue de gran utilidad ya que se basó en responder de forma eficaz a las demandas de la institución.

Sin embargo, es necesario realizar más investigaciones con otro tipo de organizaciones con el fin de comparar el impacto del tratamiento.

Además proporciona validación teórica en cuanto al funcionamiento del entrenamiento de ACT y mindfulness debido al tamaño de la muestra utilizada. Brinda herramientas para la vida personal de los individuos en población no-clínica.

Se aporta al núcleo investigativo antecedentes de evaluación e intervención en salud ocupacional ya que el tema de prevención de riesgos psicosociales en una organización con población no-clínica no se ha profundizado. Este proyecto permitió la recopilación de diferentes metáforas y ejercicios útiles para el mejoramiento del bienestar laboral.

El aporte para las investigadoras fue el desarrollo de habilidades para elaborar sesiones conjuntas priorizando la interacción con los participantes, diseñar dinámicas para el abordaje de los temas, de comunicación asertiva y liderazgo.

En cuanto a las limitaciones para futuros proyectos, se tuvieron restricciones debido a la desigualdad en el número de personas que tuvieron los grupos; el GCLE tuvo 19 personas mientras que el GCE tuvo 51 y la falta de la evaluación de seguimiento en el proceso, debido a que la aplicación de las herramientas por parte de los participantes a su vida cotidiana se observa a largo plazo.

También podría ser beneficioso, coordinar el trabajo con la aseguradora de riesgos laborales para que se replique el estudio en diferentes instituciones y se conozcan los resultados para seleccionar a las personas con un perfil más acorde a lo que pretende favorecer la intervención.

Otra de las observaciones radica en tener mayor tiempo para aplicar el instrumento de factores de riesgo psicosocial del ministerio de protección social con el fin de profundizar en los aspectos a mejorar en cada uno de los funcionarios.

Las instituciones públicas tienen un nivel de complejidad mayor porque están regulados por sindicatos, al no tener la participación de los mismos fue difícil convocar a las personas ya que muchos no asistían con regularidad.

La participación voluntaria es de mucha importancia en estos casos ya que la asistencia es constante y la disposición ante los ejercicios para la casa y los practicados durante la sesión es más activa.

La inexperiencia de las interventoras también fue una variable influyente ya que en algunas de las sesiones no se producía un cierre en el que se asociaba toda la temática implementada con las metáforas y los ejercicios de relajación; Fledderus et al. (2010), menciona en su investigación la importancia de contar con personal con experiencia para dirigir las sesiones, además los grupos que fueron más frecuentados se presentaron mayores dificultades para dirigir las actividades.

Para finalizar, se reconoció un impacto del entrenamiento en la muestra aunque surgieron variables extrañas que no se lograron controlar afectando la validez interna del diseño, por lo que se sugiere mayor rigurosidad en futuras investigaciones para obtener una mayor interpretación de los datos.

Referencias

Acevedo, A., y López, A. (2000). *El Proceso de la Entrevista: Conceptos y Modelos*.

México: Limusa.

Aguilar, V. H., Cruz, D. M., y Jiménez, D. C. (2007). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de*

- docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá D.C. Estado del arte.* (Tesis de pregrado, Universidad de la Salle). Obtenido de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/10185/17120/1/T62.07%20A93b.pdf>
- Andrade, V., y Gómez, I. C. (2008). Salud laboral: Investigaciones realizadas en Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 4(10), 9 - 25.
- Apud, E., y Meyer , F. (2003). La Importancia de la Ergonomía para los Profesionales de la Salud. *Ciencia y Enfermería*, 9(1), 15-20.
- Baer, R. A., y Krietemeyer, J. (2006). Overview of Mindfulness- and Acceptance- Based Treatment Approaches. En R. A. Baer, *Mindfulness- Based Treatment Approaches* (págs. 3-27). San Diego : Academic Press.
- Banco de la República. (s.f). *Biblioteca virtual*. Obtenido de Biblioteca Luis Ángel Arango: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/economia/econo53.htm>
- Barnes - Holmes, D., Rodríguez, M., y Whelan, R. (2005). La teoría de los marcos relacionales y el análisis experimental del lenguaje y la cognición. *Revista latinoamericana de psicología*, 37(2), 255 - 275.
- Becoña, E., Vázquez, F. L., y Oblitas, L. (s.f.). *Metodología de investigación en psicoterapia*. Recuperado el 1 de Junio de 2014, de http://www.ametep.com.mx/aportaciones_noviembre_investigacion.htm
- Bernabé, M., Martín - Aragón, M., Terol, C., Quiles, M. J., y Cabrera, V. (2011). Análisis de algunos elementos de bienestar laboral en los médicos de los servicios de

urgencias hospitalarios: entre la ilusión y el agotamiento. *Ansiedad y estrés*, 17(2 - 3), 221 - 231.

Biglan, A. (1995). *Changing cultural practices*. Reno: Context Press.

Biglan, A., y Hayes, S. C. (1996). Should the behavioral sciences become more pragmatic? The case for functional contextualism in research on human behavior. *Applied and preventive psychology*, 5, 47 - 57.

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157 - 170. doi:10.5093/tr2010v26n2a7

Bond, F. W., y Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 156 - 163. doi:10.1037//1076-8998.5.1.15

Bond, F. W., y Hayes, S. (2002). ACT at work. En F. W. Bond, y W. Dryden, *Handbook of brief cognitive behavior therapy* (págs. 117 - 140). Chichester: Wiley.

Bond, F. W., Hayes, S., y Barnes - Holmes, D. (2006). Psychological flexibility, ACT, and organizational behavior. *Journal of organizational behavior management*(26), 25 - 54.

Calderón, G., Murillo, S. M., y Torres, K. J. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Cuad. Adm.*, 16(25), 109 - 137.

- Calderón, G., Naranjo, J. C., y Álvarez, C. M. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, 23(103), 39 - 64.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cerón Esquivel, F., Barak Velásquez, M. M., y López Arriaga, L. G. (2013). *Paradigma científico y enseñanza de la psicología*. Recuperado el 30 de Abril de 2014, de <http://fch.mx1.uabc.mx/eventos/me5cie/cd/50152.PDF>
- Charria, H. V., Sarsosa, V. K., y Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 29(4), 380 - 391.
- Clavijo, A. (2004). La definición de los problemas psicológicos y conducta gobernada por reglas. *Revista latinoamericana de psicología*, 36(2), 305 - 316.
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de agosto de 1950). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., Uribe, A., y Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud: un estudio comparativo. *Acta Colombiana de Psicología*, 12(2), 13 - 26.

ECOPETROL. (s.f.). *Promoción Salud y Prevención Enfermedad*. Recuperado el 15 de

Diciembre de 2014, de

<http://serviciocliente.ecopetrol.com.co/contenido.aspx?catID=576&conID=43673>

Ferrari, B. L. (2001). Objetivos, Definiciones e Información General. *Higiene Industrial*, 1(30), 1-38.

Flaxman , P., y Bond, F. (2006). Acceptance and Commitment Therapy in the Workplace.

En R. A. Baer, *Mindfulness- Based Treatment Approaches* (págs. 377-402). San Diego : Academic Press.

Flaxman , P., y Bond, F. (2010). Acceptance and Commitment Training: Promoting

Psychological Flexibility in the Workplace. En R. Baer, *Assesing Mindfulness and Acceptance Processes in Clients* (págs. 281-308). Oakland: New Harbinger

Publications. Recuperado el 8 de Marzo de 2014, de

<http://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=uYMwPgJ1qYMC&oi=fnd&pg=PA281&dq=%22acceptance+and+commitment+therapy+in+the+workplace%22&ots=4lrvA3XMGG&sig=IKhdgDalG8xQxNWCSH4G1FVfOWo#v=onepage&q=%22acceptance%20and%20commitment%20therapy%20in%20the%20workp>

Fledderus, M., Bohlmeijer, E., Smit, F., y Westerhof, G. (2010). Mental Health Promotion as a New Goal in Public Mental Health Care: A Randomized Controlled Trial of an Intervention Enhancing Psychological Flexibility. *Mental health promotion and protection*, 100(12), 2372 - 2378. doi:10.2105/AJPH.2010.196196

George, D., y Mallery, P. (2007). *SPSS for windows step by step, a simple guide and reference* (14 ed.). Boston: Pearson Education.

- Gifford, E., y Hayes, S. (1999). Functional Contextualism a pragmatic philosophy for behavioral science. En W. O'Donohue, & R. Kitchener, *Handbook of behaviorism* (págs. 285 - 322). San Diego: Academic Press.
- Gómez, S., López, F., y Mesa, H. (2007). Teoría de marcos relacionales: algunas implicaciones para la psicopatología y la psicoterapia. *International journal of clinical and health psychology*, 7(2), 491 - 507.
- Grinnell Jr., R., y Unrau, Y. (1997). *Social work research and evaluation: Foundations of evidence - based practice* (9a ed.). Itaca: Peacock Publishers.
- Hayes, S. C., y Smith, S. (2005). *Get out of your mind and into your life*. Oakland: New Harbinger.
- Hayes, S. C., Barnes - Holmes, D., y Wilson, K. G. (2012). Contextual Behavioral Science: creating a science more adequate to the challenge of the human condition. *Journal of contextual behavioral science*, 1, 1 - 16.
doi:dx.doi.org/10.1016/j.jcbs.2012.09.004
- Hayes, S. C., Hayes, L. J., y Reese, H. W. (1988). Finding the philosophical core: a review of Stephen C. Pepper's world hypotheses: a study in evidence. *Journal of experimental analysis of behavior*, 50(1), 97 - 111.
- Hayes, S., Bissett, R., Roget, N., Padilla, M., Kohlenberg, B., Fisher, G., Musuda, A., Pistorello, J., Rye, A., Berry, K. y Niccolls, R. (2004). The impact of acceptance and commitment training and multicultural training on the stigmatizing attitudes and professional burnout of substance abuse counselors. *Behavior therapy*(35), 821 - 835.

Hayes, S., Bond, F., Barnes-Holmes, D., y Austin, J. (2006). *Acceptance and mindfulness at work, applying acceptance and commitment therapy and relational frame theory to organizational behavior management*. New York: The Haworth Press.

Recuperado el 19 de Marzo de 2014, de

http://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=hvV6nLYV0g0C&oi=fnd&pg=PA1&dq=acceptance+and+mindfulness+at+work&ots=OIrlWCKjRq&sig=6kvR5xVrDAOfzxQOC-cSh7__nrU#v=onepage&q=acceptance%20and%20mindfulness%20at%20work&f=false

Hernández, A., y Sandoval, M. (2003). La actividad simbólica humana: una revisión de las tendencias contemporáneas en el análisis del comportamiento verbal. *Acta colombiana de psicología*(10), 73 - 87.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2008). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Hyung, K., Hak, H., y Kim, J. (2011). An empirical analysis on labor unions and occupational safety and health committees: activity, and their relation to the changes in occupational injury and illness rate. *Saf health work*(2), 321 - 327.
doi:10.5491/SHAW.2011.2.4.321

Kabat - Zinn, J. (1982). An Outpatient Program in Behavioral Medicine for Chronic Pain Patients Based on the Practice of Mindfulness Meditation. *General Hospital Psychiatry*, 4, 33 - 47.

Kaviani, H., Jahaveri, F., y Hatami, N. (2011). Mindfulness- Based Cognitive Therapy

(MBCT) Reduces. . *International Journal of Psychology and Psychological*

Therapy, 11(2), 285-296. Recuperado el 15 de Marzo de 2014, de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56019292005>

Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). *Alcaldía de Bogotá*. Obtenido de Secretaría

General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C:

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Ley 1090 de 2006. (06 de septiembre de 2006). *Por la cual se reglamenta el ejercicio de la*

profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras

disposiciones. Obtenido de Congreso de la República de Colombia:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Ley 1562 de 2012. (2012). *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se*

dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Recuperado el 22 de

Octubre de 2014, de

wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf

Ley 1616 de 2013. (2013). *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan*

otras disposiciones. Recuperado el 2014 de octubre de 22, de

<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/2013/LEY%201616%20DEL%2021%20DE%20ENERO%20DE%202013.pdf>

Luoma, J., Hayes, S., y Walser, R. (2007). *Learning ACT: an acceptance and commitment*

therapy skills - training manual for therapist . Oakland: New Harbinger

Publications.

- MacLean, C., Walton, K., Wenneberg, S., Levitsky, D., Mandarin, J., Waziri, R., Hillis, S. y Schneider, R. (1997). Effects of the Transcendental Meditation Program on Adaptive Mechanisms: Changes in Hormone Levels and Responses to Stress after 4 Months of Practice. *Psychoneuroendocrinology*, 22(4), 277 - 295.
- Mañas, I. (2009). Mindfulness (Atención Plena). la Meditación en Psicología Clínica. *Gaceta de Psicología*, 50, 13-29.
- Mañas, I. (2007). Nuevas Terapias Psicológicas: la Tercera ola de Terapias de la Conducta o Terapias de Tercera Generación. *Gaceta de Psicología*, 40, 26-34.
- Mañas, I., Franco, C., y Justo, 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. doi:10.5093/cl2011v22n2a3
- Masollier, R., y Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209 - 220.
- Moran, D. J. (2011). ACT for Leadership: Using Acceptance and Commitment Training to Develop Crisis- Resilient Change Managers. *The International Journal of Behavioral Consultation and Therapy*, 7(1), 66-75.
- Moreno de la Colina, H. (2009). Salud Laboral: Orígenes, evolución e importancia en el trabajo. *Hospitalidad-ESDAI*, 91 - 107.

- National Commission for the Protection of Humans Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1978). *Informe Belmont*. DHEW Publication. Recuperado el 24 de abril de 2014, de http://www.unesco.org.uy/phi/aguaycultura/fileadmin/shs/redbioetica/Informe_Belmont.pdf
- OMS. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: un Modelo para la Acción para Empleadores, Trabajadores, Autoridades Normativas y Profesionales*. Recuperado el 10 de Abril de 2014, de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2009). *Documentos básicos* (47 ed.). Ginebra. Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/SP/basic-documents-47-sp.pdf>
- Papalia, D. E. (2005). *Desarrollo Humano 9 edición*. México: McGraw - Hill.
- Payne, R. A. (1996). *Técnicas de relajación*. Barcelona: Paidotribo.
- Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Univ. Psycho*, 3(2), 179 - 186.
- Pepper, S. C. (1942). *World Hypotheses: A study in evidence*. Berkeley: University of California Press.
- Pérez Acosta, A. M., Guerrero, F., y López López, W. (2002). Siete conductismos contemporáneos: una síntesis verbal y gráfica. *International journal of psychology and psychological therapy*, 2(1), 103 - 113.

- Pérez, M. A., y Botella, L. (2006). Conciencia plena (mindfulness) y psicoterapia: concepto, evaluación y aplicaciones clínicas. *Revista de psicoterapia*, 17(2), 77 - 120.
- Petracci, M. (2007). La agenda de la opinión pública a través de la discusión grupal una técnica de investigación cualitativa: el grupo focal. En A. L. Kornblit, *Metodologías cualitativas en ciencias sociales* (2a. ed., págs. 77 - 90). Buenos Aires: Biblos.
- Pope, A., McHale, S. M., y Craighead, W. E. (1996). *Mejora de la autoestima: técnicas para niños y adolescentes*. Barcelona: Martínez Roca.
- Pourfaraj, O. (2011). The effectiveness of acceptance and commitment group therapy in social phobia of students. *Journal of knowledge and health*, 6(2), 1 - 5.
doi:<http://dx.doi.org/10.1234/knh.v6i2.100>
- Puddicombe, A. (2011). *Mindfulness: atención plena*. Madrid: Edaf.
- Reichardt, C. (2009). Quasi - experimental design. En R. E. Millsap, & A. Maydeu - Olivares, *The SAGE Handbook of quantitative methods in psychology* (págs. 46 - 71). London: SAGE Publications.
- Resolución 2646 de 2008. (23 de julio de 2008). *Ministerio de Protección Social*. Obtenido de Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C:
<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Ruiz, F. J., Langer Herrera, Á. I., Luciano, C., y Cangas, A. J. (2013). Measuring experiential avoidance and psychological inflexibility: the spanish version of the

Acceptance and Action Questionnaire - II. *Psicothema*, 25(1), 123 - 129.

doi:10.7334/psicothema2011.239

Sánchez, G. (2011). Meditación, mindfulness y sus efectos biopsicosociales: revisión de literatura. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 14(2). Recuperado el 1 de agosto de 2014, de <http://revistas.unam.mx/index.php/rep/article/viewFile/26036/24511>

Sarriera, J. C., Calesso Moreira, M., Bones Rocha, K., Bonato, T. N., Duso, R., y

Prikladnicki, S. (2003). Paradigmas em psicologia: compreensões acerca da saúde e dos estudos epidemiológicos. *Psicologia & sociedade*, 15(2), 88 - 100.

Skinner, B. F. (1969). *Contingencias de reforzamiento un análisis teórico*. México: Trillas.

Skinner, B. F. (1981). *Conducta verbal*. México: Trillas.

Soler, J., Tejedor, R., Feliu - Soler, A., Pascual, J., Cebolla, A., Soriano, J., Álvarez, E. y

Perez, V. (2012). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Actas Esp Psiquiatr*, 40(1), 18 - 25.

Van Berkel, J., Boot, C. R., Proper, K. I., Bongers, , P. M., y Van Der Beek, A. J. (2014).

Effectiveness of a Worksite Mindfulness-Related Multi-Component Health Promotion Intervention on Work Engagement and Mental Health: Results of a Randomized Controlled Trial. 9(1), 1-10. doi:10.1371/journal.pone.0084118

Vargas, J. (2007). *Psicología Industrial: Apuntes para un Seminario*. México: Asociación Oaxaqueña de psicología.

Veenhoven , R. (1991). Is Happiness Relative? *Social Indicators Research*, 24, 1-34.

Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.200.4089&rep=rep1&type=pdf>

Veenhoven, R. (1994). El Estudio de la Satisfacción con la Vida. *Intervención Psicosocial*, 3, 87-116. Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de

<http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub1990s/94d-fulls.pdf>

Weinstein, N., Brown , K. W., y Ryan , R. M. (2009). A Multi-Method Examination of the effects of Mindfulness on Stress Attribution, Coping, and Emotional Well-Being. *Research in Personality*, 43, 374-385. doi:10.1016/j.jrp.2008.12.008

Wilson, K. G., y Luciano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide.

Anexos

Anexo 1: Modelo de consentimiento informado



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO – Programa de Prácticas Laborales Saludables.

Interventoras:

Cynthia Canales Gutiérrez cynthiacanalesg@gmail.com Dhiana Espitia Jaramillo dhianaespitia@gmail.com

Usted fue seleccionado para participar en un programa para la promoción y mantenimiento del bienestar laboral, con el objetivo de disminuir niveles de estrés y ansiedad, fortalecer habilidades de afrontamiento y aprender estrategias para la autorregulación de emociones, que a su vez tendrán un efecto en su calidad de vida y en sus relaciones interpersonales.

La participación en el programa no tendrá riesgos, ni peligros, debido a que se tratarán de una serie de talleres y correspondientes encuestas. La información personal recogida será confidencial, por lo tanto solo las interventoras tendrán la posibilidad de tener acceso a la misma. Los resultados serán publicados pero se mantendrá protegida su identidad. La convocatoria realizada únicamente por las interventoras y su permanencia en las actividades es de carácter voluntario, así como también si usted decide retirarse del programa no recibirá consecuencias negativas por parte de las interventoras.

Es de aclarar que el programa no se va a tratar de una intervención terapéutica ni clínica.

Al finalizar la investigación se le entregará un informe a la Gerencia, Subgerencia de Talento Humano y Salud Ocupacional de la Empresa de Licores de Cundinamarca, sobre los resultados y las recomendaciones del programa.

Su firma indica que usted acepta participar en el programa.

Firma



DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Apellidos:

Nombres:

Anexo 2: Guía de sesiones para el entrenamiento de aceptación – compromiso y *mindfulness*

Taller con sesiones basadas en Flaxman, P., & Bond, F. W. (2006). Acceptance and commitment therapy in the workplace. En R. A. Baer, *Mindfulness-based treatment approaches* (págs. 377 - 402). San Diego: AcademicPress.

Sesión 1: Presentación

Antes de iniciar

Tablero borrable, cuaderno de notas, video – beam, computador portátil, presentación en prezi sobre los talleres, marcadores borrables.

Agenda

1. Objetivo: Establecer con cada grupo las pautas para el desarrollo de los talleres teniendo en cuenta expectativas, normas y acuerdos.[2 min]
2. Explicación del proyecto dando énfasis en las sesiones: Temáticas de cada una de las sesiones. Importancia de los tópicos. Relación con las pruebas y salud ocupacional. [5 min]
3. Presentación de los participantes con la dinámica de la madeja. [20 min]

1. Se organiza el grupo en un círculo, todos puestos de pie. 2. Cada participante va a atrapar una madeja de lana. 3. Cuando el participante tenga la madeja debe decir su nombre, a qué dependencia pertenece, antigüedad en la empresa y qué les gusta hacer cuando no están trabajando. 4. El participante se queda con una punta de la lana y lanza la madeja a otro compañero. 5. Cuando se haya formado una enredadera, para desenredarla, los participantes deben lanzar la lana al compañero anterior, diciendo cuáles son sus expectativas frente a las sesiones. 6. Una de las facilitadoras escribirá las expectativas en el tablero.

4. Aclaración de expectativas. [5 min]
5. Establecer normas de convivencia para las sesiones

Horario de inicio: Puntualidad / Celulares apagados / No comer / Respetar la palabra y silencio de los demás / No se puede salir ni entrar durante un ejercicio de relajación / No se

discutirá información personal e íntima / Todo lo que se diga en la sala, se queda en la sala.
[10 min].

6. Primer ejercicio de relajación [10 min.]

Ejercicio de respiración guiada:

Facilitador: Vamos a iniciar un ejercicio de relajación, que se llama respiración guiada. Para eso por favor cierre sus ojos, pero si se siente incómodo manténgalos abiertos pero fijando su atención a un punto en particular.

Facilitador: Siéntase relajado y fíjese en su respiración. ¿Cómo es su ritmo de respiración?

Facilitador: Ahora, antes de tomar aire va a pensar en la palabra “inspire” y cuando vaya a botar el aire, piense “relájese” ¿preparados?

Facilitador: Tomemos aire a la una, a las dos y a las tres. (Se cuenta hasta 5)

Facilitador: Ahora vamos a botar el aire

Facilitador: Vamos una vez más (se repiten 3 veces guiados). Recuerden que no deben forzar la respiración, no la hagan más rápido ni más profunda.

Facilitador: Ahora, lo van a hacer ustedes solos en total y completo silencio.

7. Retroalimentación. [5 min].

8. Conclusión [10 min].

Tomado de Payne, R, A. (1996). *Técnicas de relajación*. Barcelona: Paidotribo (p. 60).

Sesión 2: Creando - derribando obstáculos

Antes de iniciar

Hojas reciclables cortadas por la mitad, retroalimentaciones organizadas por grupos y alfabéticamente, lápices, atrapaditos, marcadores para tablero, bolsa plástica mediana.

Agenda

1. Objetivo: Exponer herramientas alternativas para manejar las barreras psicológicas que impiden llevar una vida plena. [2 min].
2. Retroalimentación de las evaluaciones: Explicar cómo está organizada la retroalimentación y el sentido que tiene para la consecución de las demás sesiones. Los participantes deben firmar el recibido de las retroalimentaciones. [5 min].
3. Ejercicio Mindfulness [10 min].

Los sentidos

Facilitador: Permanezcan sentados exactamente donde se encuentran en este momento. Concéntrase con suavidad en su sentido del oído y del tacto y cierre sus ojos.

Facilitador: ¿Qué sonidos alcanza a escuchar? ¿Cuáles están más cerca? ¿Cuáles están más alejados?

Facilitador: Ahora ¿cómo es la presión que está recibiendo de la silla? ¿Cómo siente el suelo?

Facilitador: Concéntrase en cada una de las señales que está percibiendo, concéntrase en cada sensación que le producen.

Facilitador: Si le distraen los pensamientos, lo que dejó de hacer para venir aquí, lo que tiene que hacer cuando salga de aquí, alguna necesidad de ir a comer, etc, o simplemente con el pensamiento de “necesito concentrarme” “ya tengo que dejar de

pensar”, déjelos pasar y simplemente retome la atención a las sensaciones en las que se está concentrando y continúa.

Tomado de Puddicombe, A. (2011). *Mindfulness: atención plena*. Madrid: Edaf. (p. 43).

4. Pregunta guía: Escribir en el tablero: ¿Cómo podemos manejar los pensamientos y las actitudes negativas que nos dificultan llevar una vida plena? [1 min].

5. Ejercicio de responder [5 min].

A cada participante se le entregará una hoja en la cual deben escribir su definición propia de “vida plena” y uno o dos ejemplos sobre “pensamientos y actitudes negativas”.

6. Ejercicio del atrapados [10 min]:

Facilitador: Imagina una situación similar a la del juego chino “trampa de dedos”, en la que la trampa es un tubo de tela del tamaño de los dedos, al presionar hacia cualquiera de los extremos la trampa se tensara. Entre más fuerte que presiones sólo lograrás que el tubo se vuelva pequeño y que por la fuerza tus dedos se sientan más apretados.

El facilitador realiza una demostración del juego chino mientras continúa con el ejercicio, pidiéndoles a las personas que piensen en la mejor de las soluciones.

Facilitador: Si está es una trampa muy fuerte, se tendrían que sacar los dedos de sus dimensiones para poder liberarlos pero si la fuerza va hacia adentro los dedos aún estarían dentro del tubo pero podría moverse y vivir su vida. Ahora supongamos que la vida misma es como una trampa china, lo importante no es liberarse del tubo sino todo

lo que puedes hacer para manejar este tipo de situaciones, las nuevas elecciones que podemos realizar si dejamos de luchar.

Facilitador: ¿Qué debemos hacer?, darnos un respiro.

El facilitador pide que se piense en cómo pueden darse un respiro antes situaciones como esta.

Facilitador: Es normal que en un principio solo nos esforcemos por evitar las experiencias difíciles que se nos presentan, suele ser lógico y razonable que primero pensemos en cuidarnos a nosotros mismos.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide.

7. Ejercicio del "mono/mico a rayas" [5 min]

Facilitador: Necesito que sigan muy bien las siguientes instrucciones.

Facilitador: No van a pensar en un mono o mico a rayas. Dejen de pensar en ese mico. No piensen ni de color es, ni cómo son sus rayas, ni cómo son las frutas que come.

El facilitador elige al azar varios participantes y les pregunta:

Facilitador: ¿Cómo era para usted ese mono/mico? ¿De qué color eran las rayas?

El facilitador lo confronta preguntándole ¿por qué lo describe si no debía pensar en él?

Facilitador: Ahora van a seguir la siguiente instrucción. Se van a poner de pie, levantan la rodilla izquierda y con la mano derecha se van a tocar la nariz.

Facilitador: ¿Para ustedes qué fue más fácil de hacer?

Escuchar respuestas del grupo y escoger varios al azar

Facilitador: ¿Por qué creen que sus compañeros nos dieron una descripción del mono en el que no debían pensar? ¿Por qué todos lograron hacer la segunda tarea?

Escuchan respuestas y se recogen.

Facilitador: Muchas veces nos empeñamos en dejar o evitar pensar en lo que nos estresa o nos hace daño; pero después nos damos cuenta que eso nos estresa mucho más y empezamos a sentir malestares en nuestro cuerpo y no sabemos porqué. Pero qué pasaría si en vez de estar “dejando de” y diciéndole “no” a esos pensamientos, empezáramos a encarar esas situaciones tomando acción o haciendo algo; ¿podría pasar algo similar a la diferencia que encontramos en el ejercicio?

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide.

8. Conclusión [10 min]: Relacionar los pensamientos negativos con los ejercicios que se realizaron. Autoobservación del efecto de evitar pensar y hacer con la descripción de "vida de plena". Importancia de hacer un alto y respirar. Porqué es mejor tomar acción. Resaltar lo valioso para cada uno, que luego se retomará en la siguiente sesión.

9. Tarea 1 [5 min].

Ejercicio Mindfulness 1: No hacer.

Facilitador: Este ejercicio lo deben hacer una vez por día cuando se encuentren sentados y la próxima sesión nos cuentan qué pasó.

Facilitador: Para ello, van a sentarse de una forma cómoda, van a soltar lo que tengan en las manos, se van a liberar.

Facilitador: Van a cerrar sus ojos y van a permanecer así durante solo dos minutos.

Facilitador: No pasa nada si un montón de ideas le llegan a su mente, simplemente deje que lleguen y que luego se vayan solos, así como lo vimos en la sesión de hoy.

Facilitador: Durante esos dos minutos van a sentir lo que es permanecer en calma, sin hacer nada.

Tomado de Puddicombe, A. (2011). *Mindfulness: atención plena*. Madrid: Edaf.

10. Retroalimentación [5 min].

Sesión 3: ¿Qué contiene la caja del tesoro?

Antes de iniciar

Hojas reciclables cortadas por la mitad, lápices, marcadores para tablero.

Agenda

1. Objetivo: Contribuir a que los participantes identifiquen lo valioso en el área personal y laboral de su vida. [2 min].
2. Retroalimentación de la tarea 1[5 min]: Evaluar las situaciones y percepciones que tuvieron los participantes frente a la tarea 1.
3. Ejercicio de nada importa [10 min]:

Se divide el grupo en dos. Y se organizan en parejas. Un participante de la pareja empezará a sugerir que la guerra no tiene importancia, que la pobreza no tiene importancia, que la religión no tiene importancia y que la familia no tiene importancia. El otro participante empezará a refutar porque sí tienen importancia, y su compañero le preguntará ¿y por qué importa eso? El objetivo es que el participante a quien se le pregunta llegue a la razón última de "Bueno, a mí me importa"

Se hará la conclusión con la pregunta ¿dónde queda la importancia si ellos dejaran de existir?

Este ejercicio contribuye a poner en claro que para darle importancia a algo o valorarlo, implica el objeto y la persona que valora ese objeto.

4. Ejercicio de los calcetines Perigó (Hayes et. al., 1999) [10 min].

Facilitador: (grupo de participantes quienes mencionaban que nada importaba, en el anterior ejercicio) Ahora deben nombrar el primer objeto que se les venga a la cabeza. Luego, deben contarle a su compañero sobre los profundos e importantes sentimientos y motivaciones como si ese objeto tuviera mucha relevancia en su vida. Deben hacerle creer a sus compañeros que sin eso no podrían vivir.

Facilitador: Al mismo tiempo (al grupo que justificaban la importancia en el anterior ejercicio) la tarea de ustedes es hacerle una entrevista a su compañero con el fin de descubrir lo más importante en su vida para luego escribir el epitafio del compañero.

Se concluye que a pesar de no tener sentimientos especiales hacia un objeto en particular, al hablar y mostrar acciones positivas con ese objeto, nadie podría decir que

no se tienen sentimientos especiales por tal objeto. Lo que importa es lo que se ha hecho, lo que producido cambio son las acciones.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores. Madrid: Ediciones Pirámide. (pp. 140 - 141)

5. Ejercicio de Escala de valores [20 min]:

Facilitador: Vamos a dibujar dos círculos en intersección. Uno representará el área familiar o relacional, otro el área laboral y la intersección será el área personal.

Facilitador: Teniendo en cuenta los ejercicios que realizamos, vamos a escribir dos valores en cada uno de los círculos. *Facilitador:* Después van a clasificarlos del más importante al menos importante.

6. Conclusión [5 min]:

Facilitador: El objetivo de esta sesión era precisamente evaluar y observar que es lo que le da importancia a nuestras vidas, y por ello deben preguntarse qué acciones están dirigidas a esa escala. Reflexión: ¿Cuánto tiempo al día dedicamos a cuidar esos valores?

7. Ejercicio Mindfulness 2 [8 min]:

Facilitador: No siempre sabemos reconocer bien cómo nos sentimos. Normalmente eso sucede porque estamos distraídos con lo que estamos haciendo o lo que estamos pensando. *Facilitador:* Cuando comienzas a meditar, comienzas de forma inevitable a ser más consciente de cómo te sientes, la intensidad de los sentimientos, y de lo tercas que pueden ser las emociones.

Facilitador: Cierren los ojos y van a responder las preguntas mentalmente.

Facilitador: ¿Cómo te sientes ahora? ¿Cómo se siente tu cuerpo? -¿Se siente ligero o pesado? ¿Hay una sensación de tranquilidad o de intranquilidad? ¿Hay una sensación de presión o de liberación? ¿Cómo sientes la respiración en el cuerpo? ¿Rápida o lenta, profunda o superficial?

Facilitador: Sin tratar de cambiarla tómate unos segundos para ver como es.

Facilitador: ¿Cuál es la percepción que tienen ahora de cómo se siente emocionalmente?

Tomado de Puddicombe, A. (2011). Mindfulness: atención plena. Madrid: Edaf. (p. 88)

8. Retroalimentación [2 min].

Sesión 4: Mirando desde arriba.

Antes de iniciar

Vasos pequeños desechables, marcadores para tablero, hojas reciclables cortadas por la mitad, bolígrafos.

Agenda

1. Objetivo: Ayudar a los participantes a que tomen conciencia sobre la diferencia entre las palabras y la función y emoción que se les atribuye.
2. Presentación del objetivo de la sesión [2 min.]
3. Retomar tarea II sobre la escala de valores [3 min.]
4. Metáfora de la tortuga [10 min.]

Facilitador: Tomando la tarea que realizaron vamos a pensar en la siguiente situación.

Facilitador: Imagínense una tortuga se dirige hacia su cueva, donde están sus crías y las otras tortugas.

Facilitador: Sin embargo la tortuga, cada vez que llueve, cuando sopla el viento, cuando se topan con piedras, o simplemente se encuentran con algo inesperado, se mete en su caparazón.

Facilitador: Y cuando se siente segura, sale de su coraza y avanza un poco, pero cuando vuelve a aparecer algo como una piedra, una mariposa, ve un relámpago, un charco, etc. ella regresa a su caparazón.

Facilitador: ¿Creen que de esa manera puede alcanzar su meta, la cual es llegar a su cueva?

Facilitador: Posiblemente la mejor alternativa es avanzar con todo el cuerpo afuera, en contacto con el suelo y recibir todo lo que puede aparecer en el camino, reconociendo todas esas cosas que están entre la tortuga y sus crías.

Facilitador: Puede que muchas de las cosas que se encuentren le gustarán o incluso le ayudarán a cortar camino, pero muchas otras no le gustarán, sin embargo eso es totalmente distinto al compromiso de avanzar por el sendero.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide. (p. 159)

5. Ejercicio del Limón [10 min.]

Facilitador: ¿Qué se les viene al pensar en un limón? ¿Se han llevado alguna vez un limón a la boca? ¿Lo han partido por la mitad y han visto su pulpa? ¿Cómo se comen un limón? ¿Han mordido como tal un limón?

Facilitador: ¿Qué está pasando en su cuerpo? ¿Qué sienten?

Facilitador: ¿No es curioso que estén sintiendo todo eso, cuando en realidad no hay ningún limón en la sala?

Facilitador: Ahora durante dos minutos vamos a repetir la palabra limón, unas veces con tono fuerte, otras con tono leve, unas veces poniendo el acento en Li, otras en Món.

Facilitador: ¿Sienten las mismas sensaciones que hace un rato?

Facilitador: Lo único que se hizo fue repetir muchas veces limón, y así se fueron las sensaciones, diferente a la primera vez cuando solo nombramos el limón y sentimos muchas cosas. Las palabras pueden verse en modo distinto cuando haces algo con ellas, este ejercicio nos hace darnos cuenta de lo tramposo que es el lenguaje al hacernos creer que están presentes cosas que no lo están, pero según lo que sentimos parece que sí lo estuvieran.

6. Experimento de la saliva. [10 min.]

Facilitador: Vamos a hacer un experimento cada uno de nosotros.

Facilitador: Humedezcan su boca con saliva. La cara oculta de sus dientes, la punta de la lengua y el resto de su boca.

Facilitador: De pronto lo sienta muy agradable. Ahora imagine lo siguiente.

Facilitador: Escupa esa saliva en un vaso vacío.

Facilitador: Ahora, sorba un poco de ese líquido y déjelo en su boca.

Facilitador: ¿Quién podría hacerlo?

Facilitador: ¿Por qué no lo intentarían?

Facilitador: A muchos cuando estábamos niños aprendimos que escupir es algo desagradable y por eso para algunos (o todos) no tomaríamos de la saliva que escupimos.

Facilitador: ¿Qué pasaría si nos hubieran enseñado que debemos beber esa saliva porque así se mantiene la salud y la plenitud en la vida?

Facilitador: Cuando somos niños aprendemos ciertas ideas, emociones y sensaciones que son malas y al no ser aceptadas por las personas en general se tienden a evitar. Y con respecto a eso reaccionamos de ciertas formas, sin embargo no nos detenemos a averiguar si esas reacciones nos están alejando de nuestros objetivos, de nuestros valores y de lo que consideramos vida plena.

Facilitador: Eso puede suceder cuando nos encontramos en situaciones muy estresantes, porque en esos momentos lo único que pensamos es quitarnos la sensación de molestia y descuidamos otras cosas o personas importantes en la vida. ¿Qué ejemplos pueden compartir con nosotros que retraten un poco lo anterior?

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide. (p. 127)

7. Conclusión [5 min.]

8. Ejercicio de Relajación: Relajación neuromuscular pasiva (Everly y Rosenfeld, 1981)

[15 min.]

Facilitador: Cierren los ojos y dirija su atención hacia su respiración. Siga la exhalación siguiente, luego, deje que entre el aire, sienta como llena suavemente sus pulmones, haga una pausa durante un momento y exhale lentamente. Después deje que la respiración siga su ritmo natural: suave y lento, haciéndose más suave y lento.

Facilitador: Ahora dirija su atención a los músculos de la cabeza. Comience a sentir cómo se forma una lenta y cálida ola de relajación en la parte superior de su cabeza y cómo comienza a descender hacia la frente, concéntrese en los músculos situados sobre los ojos, sienta como esos músculos se vuelven pesados y se relajan, concéntrese en la pesada sensación que está obteniendo de ellos, ahora lleve su atención a los músculos de los ojos y de las mejillas y sienta como también se vuelven pesados y se relajan.

Facilitador: Ahora, concéntrese en los músculos de la boca y de la mandíbula, deje que adquieran pesadez y relajación.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: Mientras su cabeza y su cara continúan relajándose, deje que la ola de relajación descienda hacia el cuello y sienta cómo se vuelven más pesados y adquieren mayor relajación con cada momento que transcurre.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: La ola de relajación continúa descendiendo, esta vez extendiendo calor por encima de los músculos de los hombros, concéntrese en estos músculos, deje que adquieran pesadez y se relajen mientras concentra su atención en ellos.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: La cabeza, el cuello y los hombros siguen relajados mientras usted se concentra en los brazos, dejando que la ola de relajación lleve pesadez y calor a esos músculos, concéntrese en las sensaciones de los brazos.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: Ahora sienta como desciende la ola de relajación hacia las manos mientras usted se concentra en ellas, sienta como se relajan los músculos de las palmas y de los dedos de las manos, sienta el calor fluyendo hacia ellos a medida que se van relajando más.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: Ahora, mientras la parte superior del cuerpo permanece en profunda relajación, lleve su atención al abdomen y a las piernas, comience sintiendo la ola de relajación descendiendo hacia los músculos de los muslos y al concentrarse en ellos, sienta como ganan pesadez, como se vuelven tan pesados como el plomo.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: La ola de relajación continúa descendiendo hacia la parte inferior de sus piernas, concéntrese en los músculos de la parte de atrás de las piernas, perciba la sensación de pesadez y relajación en la parte de atrás de las piernas.

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: Ahora, mientras el resto del cuerpo permanece relajado, vuelva su atención hacia los pies, sienta la cálida ola de relajación descendiendo hacia los músculos de los pies, sienta como se calientan, se vuelven pesados y se relajan

[Pausa de 10 segundos]

Facilitador: Ahora, mientras siente que todos sus músculos se hallan en un estado de relajación, comience a repetir la frase [estoy relajado]

Facilitador: Quiero que ahora dirija su atención nuevamente hacia la habitación en la que está sentado. Voy a contar desde uno hasta cinco y mientras cuento, comience a sentirse más y más despierto, más y más refrescado, con la cabeza clara. Uno, comience a sentirse alerta, dos y tres todavía más alerta, cuatro y cinco abra los ojos y estire brazos y piernas.

Tomado de Payne, R, A. (1996). *Técnicas de relajación*. Barcelona: Paidotribo. (p. 103 -105)

9. Tarea III: Meditación caminando [5 min.]

Facilitador: Comiencen a caminar y comprueben cómo sienten su cuerpo. ¿Examinen si lo sienten pesado, ligero, relajado o tenso en ese momento? Sin tratar de cambiar el modo en que están caminando, observen cómo lo sienten. Es común que al principio se vayan a sentir incómodos, pero después de un rato esa sensación se irá, igual como hemos hecho con los pensamientos en las anteriores sesiones. Luego, van a empezar a ser conscientes de lo que está pasando a su alrededor, entonces prestan atención a los carros, a las personas, a las luces, a los ruidos, a los olores, etc. La idea no

es quedarse pensando en lo que están viendo, simplemente lo miran y lo reconocen. Eso es suficiente. Esto les llevará unos treinta segundos. Después van a concentrarse en los sonidos, y al igual que lo anterior van a permitir entrar y salir a esos sonidos de su atención, dedíquenle treinta segundos. Luego hacen lo mismo con los olores por treinta segundos y por último se centran en la sensación física, en el contacto de su cuerpo con el ambiente, sientan el clima del momento, el contacto de sus pies con el suelo, el peso de sus brazos que cuelgan, la sensación en su espalda, en su cuello y en su cabeza.

Facilitador: Finalmente desplazan su atención al movimiento de todo su cuerpo, empezando por los brazos, luego las rodillas, los tobillos, los pies, etc.

Facilitador: El objetivo es que mientras caminan, le dediquen treinta segundos a cada sentido dejando que los pensamientos y sensaciones entren y salgan.

Tomado de Puddicombe, A. (2011). *Mindfulness: atención plena*. Madrid: Edaf. (pp. 171 - 175)

10. Retroalimentación. [3 min.]

Sesión 5: aceptar o negar

Antes de iniciar

Hojas reciclables cortadas a la mitad, bolígrafos.

Agenda

1. Objetivo: Guiar a los participantes para que acepten sus experiencias difíciles.
2. Conversar el objetivo de la sesión [2 min.]
3. Retroalimentación tarea III [5 min].

4. Experiencia estresante: Los participantes deben escribir o dibujar en una hoja, la situación más estresante que ha vivido en su vida [15 min.].
5. Metáfora de las gafas [5 min.]

Facilitador: Imaginen que uno lleva unas gafas oscuras durante muchos años de su vida, después de un tiempo no nos damos cuenta que llevamos dichas gafas y que todo lo que ve está filtrado por el color de los lentes. Me pregunto cuántos años llevas con unos lentes como si fueran el cristalino de tus ojos. Es más, al intentar no ver y sentir lo que ves y sientes, es como si hubieras intentado quitar el cristalino, pero lo que has conseguido es que los lentes se hagan cada vez más oscuros, estén más pegados a tí y sean más grandes. Y si tomaras esas gafas y las pusieras a tu lado de modo que pudieras ver las cosas y las gafas que tanto malestar te producen. Desde luego, puedes pasar más años, incluso tu vida entera, viendo a través de los lentes. Es algo que tú puedes elegir. Pero si eliges eso también estás aceptando el costo que conlleva hacer eso en tu vida. También puedes elegir “coger” y “ver” esas gafas oscuras y ponerlas en un lugar desde el cual las puedas ver, son parte de ti. Colocadas más allá de tus ojos, podrás ver las gafas y otras cosas, y desde ahí, elegir lo que más te conviene.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide. (p 224)

5. Metáfora del viaje [5 min.]

Facilitador: Tomar una dirección es como elegir hacer un viaje. Lo hacemos con razones pero no por razones específicas a cada instante...

Facilitador: Muchos momentos del viaje no resultan placenteros, e incluso podemos estar perdidos. Sin embargo, continuamos en el viaje porque hacerlo tiene valor para nosotros, aunque en algunos momentos tengamos que mantenernos fieles al viaje cuando el camino tiene giros inesperados (algo puede sentarnos mal, podemos perder una maleta, el carro puede estropearse).

Facilitador: Imagine que su dirección a la cima de una montaña tiene subidas, bajadas, lugares oscuros, escondites, caminos llenos de maleza que pincha y al ser tan alta no nos dejan ver. A veces, cuando el camino tiene bajadas, nos parecerá que estamos bajando.

Facilitador: Cuando nos encontramos en lugares oscuros, no sabremos muy bien dónde estamos y hacia dónde vamos. Pero otra persona en una montaña cercana veía que estaban subiendo, a pesar de que nosotros percibiéramos que estamos bajando. A veces, habrá que seguir el recorrido con fe y fidelidad con los valores de cada uno. Esa sensación de falta de claridad es una señal en dirección valiosa.

Facilitador: Si lo relacionamos con la experiencia en otros momentos (tenerlo claro para seguir caminando), esa sensación de confusión es nueva y está señalando, en la brújula, hacia lo que importa.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide. (p. 237)

6. Conclusión y retroalimentación [5 min.].

7. Ejercicio de relajación: Comiendo con plena conciencia [10 min.]

Facilitador: Antes de tomar la comida vamos a cerrar los ojos e iniciar Inhalando 1,2,3,4,5 relájate durante cinco repeticiones para permitir que el cuerpo y la mente se asienten un poco.

Facilitador: ahora, tómate un momento para apreciar la comida: ¿De dónde proviene? ¿De qué país? ¿Es cultivada o manufacturada?

Facilitador: Trata de imaginarte los diferentes ingredientes en su entorno natural de crecimiento e incluso los tipos de personas que han tenido a su cargo los tipos de cultivos o los animales. Con el paso del tiempo nos hemos ido desconectando por completo de los orígenes de la comida que compone nuestra dieta.

Facilitador: Mientras hacemos esto, verifiquemos si hay algún sentido de impaciencia en la mente o si quieres simplemente continuar y comerte la comida. Quizás estés pensando en todas esas cosas que necesitar -Ponerte a Hacer-, sea cual sea reacción está relacionada con un hábito o comportamiento arraigado.

Facilitador: ahora, sin que tengamos que sentirnos culpables de nada, tómate un momento para apreciar el hecho de que tienes comida en frente. Muchas veces no apreciamos el hecho de que muchas personas no están en la misma situación que nosotros. Aunque no es algo en lo quieras pensar, la gratitud y apreciación en el corazón, juegan un papel muy importante para este proceso.

Facilitador: Tomen la galleta y empiecen a sentir la textura, la temperatura, su color o colores. Ahora van a llevársela a la boca mientras lo hacen van a llevar la atención a sus ojos, nariz y boca. ¿Cómo huele? ¿Qué aspecto tiene vista de cerca? Y una vez en

tu boca, ¿Cuál es su sabor, su textura, su temperatura?, no tienes que hacer nada, solo observar cómo trabajan los diferentes sentidos.

Facilitador: Además de tus sentidos físicos, date cuenta de cómo es recibida la comida en la mente ¿Es recibida con placer o desagrado? ¿Existe una aceptación plena de la comida tal y como es o resistencia de algunos aspectos?, tal vez este demasiado caliente o fría, tal vez este demasiado dulce o acida. Fíjate en como tu mente se apresura a juzgar y hacer comparaciones.

Facilitador: Después de algunos bocados te puedes dar cuenta de que tu mente ha empezado a vagar en otros pensamientos, desplaza tu atención de nuevo al objeto de meditación, es decir, los olores, sabores, texturas e incluso los sonidos involucrados.

Facilitador: Mientras continúas comiendo, te das cuenta de que aparece la necesidad de comer más rápido o sensaciones de malestar por lo que estas comiendo especialmente si eres consciente del cuerpo. Date cuenta de los diferentes pensamientos surgiendo en tu mente y si puedes, date cuenta de cómo estas respirando cuando comes. El aliento puede ser un indicador de lo cómodo o incómodo que resulta este ejercicio.

Facilitador: Antes de que te acerques al final, date cuenta de que quizá existe una sensación de decepción por estar apunto de terminar o de alivio por el mismo motivo. Tómate un momento para saborear el último bocado.

Facilitador: De nuevo se harán cinco repeticiones de Inhala 1, 2,3,4,5 relájate. Recuerda como sentías antes y cómo te sientes luego de haber comido. La mente siente una mayor sensación de alivio cuando todo tiene un comienzo y un fin.

Tomado de Puddicombe, A. (2011). *Mindfulness: atención plena*. Madrid: Edaf.

6. Tarea- Ejercicio de relajación: Una Playa Soleada [10 min.]

Facilitador: Imagínese a sí mismo tendido sobre la arena caliente de una playa soleada de una bahía cerrada, está protegida de las tormentas y de las corrientes marinas. Es segura. Huele el agua del mar cuando llena sus fosas nasales; oye usted los gritos de las gaviotas por encima de las olas, siente el calor del sol sobre su piel. Los granos de arena seca que corren por sus dedos, formando pequeños montículos y hoyos debajo de la mano.

Facilitador: Voy a pedirle que vuelva usted lentamente a la habitación en la que está tendido, Gane gradualmente consciencia de ella. Mueva suavemente los brazos y las piernas, menee su columna vertebral y, en su momento, deje que sus ojos se abran. Siéntese lentamente y preste atención a sus alrededores. Dele tiempo suficiente a su cuerpo para que pase del estado relajado al estado alerta.

Tomado de Payne, R, A. (1996). *Técnicas de relajación*. Barcelona: Paidotribo. (p. 109-110)

7. Retroalimentación [3 min].

Sesión 6: Resolución de conflictos

Antes de Iniciar

Marcadores/Tablero, video –beam.

Agenda

1. Objetivo: Exponer estrategias saludables para la resolución efectiva de conflictos.

2. Exposición del objetivo de la sesión [2 min.]
3. Ejercicio de resolución de problemas: Se realizan equipos de cuatro personas y se les pedirá que escojan una de las problemáticas más repetitivas en la organización, luego deben intentar resolverlo a través de los siguientes pasos:

Facilitador: El primer paso es reconocer que el problema existe. Esto supone observar nuestros propios sentimientos para detectar la ira, la preocupación, la tristeza, etc. Los sentimientos negativos son la indicación para empezar la resolución de problemas.

Facilitador: Tan pronto como detecte el problema, párese y piense. Por un momento, salga de la situación (física o mentalmente) y decida cuál es el problema.

Facilitador: Una vez el problema ha sido claramente identificado, es el momento de fijar un objetivo. ¿Cuál es el resultado deseado de esta situación?

Facilitador: Piense ahora en las diferentes soluciones. En este punto, no evalúe; simplemente genere posibilidades, no importa lo inverosímiles que sean. Sea creativo.

Facilitador: Después, piense en las consecuencias probables que resulten de cada una de las soluciones.

Facilitador: Ahora, algunas soluciones parecerán mejor que otras. Escoja una, o combinación de ellas, basada en la facilidad o dificultad de llevarla a cabo y las consecuencias deseadas.

Facilitador: Finalmente, haga un plan para poner en práctica la solución escogida. Cada paso debe ser elaborado antes de actuar.

Tomado de Pope, A, W; Mchale, S, M y Craighead, W, E. (1996). *Mejora del autoestima: Técnicas para niños y adolescentes*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca S.A.

Al final se realizará una socialización en la que un representante deberá leer los pasos utilizados y la mejor alternativa para la solución; los demás compañeros pueden opinar respetuosamente de la factibilidad de la respuesta escogida.

4. Ejercicio de relajación con música [10 min]:

Facilitador: A partir de este momento, quiero que cierren los ojos; van a empezar a escuchar diferentes sonidos durante la sesión y quiero que se concentren en ellos

Facilitador: ¿Cómo es la voz que escuchan? ¿Es grave o aguda? ¿Es cómodo para sus oídos este tipo de sonidos?

Facilitador: ¿Puedes identificar los instrumentos?, Concéntrate en el sonido que emite cada uno de ellos

Facilitador: ahora, Inhalen 1...,2...,3...,4...,5..., relájense, Inhalen 1...,2...,3...,4...,5..., relájense, Inhalen 1...,2...,3...,4...,5..., relájense, continúen tres repeticiones ustedes mismos y cuando se sientan preparados empiecen a abrir los ojos lentamente.

5. Retroalimentación y conclusiones [5 min]

Sesión 7: Acción – compromiso

Antes de iniciar

Contratos conductuales, bolígrafos.

Agenda

1. Objetivo: Ayudar a los participantes a elegir las acciones pertinentes para aplicar las herramientas expuestas en las anteriores sesiones.
2. Presentar el objetivo [2 min.]
3. Retroalimentación tarea: Revisar la pregunta: ¿En qué cambiaría mis reacciones si viviera una situación estresante hoy? [5 min]
4. Ejercicio de reflexión - relajación: El ejercicio del observador [20 min].

Facilitador: Para este ejercicio es necesario que cierren sus ojos y se concentren en mis palabras. No evite los pensamientos, viva esos recuerdos.

Facilitador: Vamos a revisar una serie de dimensiones de su vida. Empecemos por identificar cada uno de los papeles que usted ha desempeñado a lo largo de su vida.

Facilitador: Ubíquese en el trabajo, visualice una imagen suya en su trabajo. Mientras usted está trabajando es común que deba interactuar con otras personas, incluso es trabajador aquí, sentado en esa silla.

Facilitador: Ahora imagínese en casa, observe cómo funciona como padre o madre, esposo o esposa, novio o novia y como vecino o vecina.

Facilitador: Puede que note que a veces es un mismo papel, pero también podría notar que existen diferencias.

Facilitador: Ahora vayámonos al pasado, cuando era niño y desempeñaba el papel de hijo o hija, puede que usted hubiese sido un niño “obediente” y “bueno” pero también pudo haber sido “travieso”. Cuando iba al colegio, usted tenía el papel de estudiante, ¿cómo funcionaba?

Facilitador: Más tarde usted conoció sus primeros amores, ¿cómo era ese papel de novio o novia?

Facilitador: Démonos cuenta que aunque cada uno de nosotros ha tenido varios papeles en la vida, hay un “yo” en usted que fue consistente y pasó por todo eso. Los papeles van cambiando en el transcurso de la vida, pero también lo hace durante el día.

Facilitador: Ese “usted” que eligió desempeñar esos papeles, es el que actualmente está aquí con los ojos cerrados. Repita en su mente: “aunque tengo diversos papeles, yo no soy mis papeles”

Facilitador: Ahora centrémonos en nuestro cuerpo. Imagine su cuerpo cuando estaba niño, observe sus manos, sus brazos, sus piernas, sus pies. Compare ese cuerpo pequeño y el que actualmente tiene. Ahora recuerde esa imagen de su cuerpo pasando por una enfermedad ¿qué estaba sintiendo?.

Facilitador: Su cuerpo está cambiando, imagínelo haciendo una actividad física vigorosa, ¿cómo se siente la sangre corriendo por sus venas, cómo se siente el sudor, el cansancio, la satisfacción, y su respiración?

Facilitador: Así como nuestros papeles, nuestro cuerpo cambia, alguna vez fue pequeño, ahora es más grande, a veces está enfermo y otras activo. Pero “usted” se mantuvo, incluso puede que nos quiten una parte de nuestro cuerpo, pero ese “usted” va a permanecer ahí. El “usted” que tenía ese cuerpo es el mismo “usted” que está ahora. Repita mentalmente: “aunque tengo un cuerpo, no soy mi cuerpo”.

Facilitador: Vamos a focalizarnos en las emociones que sentimos. Recuerde ese momento en el que fue muy triste, déjese llevar por ese momento. Ahora vaya a ese

momento en que estuvo lo más feliz posible, sienta ese momento como si fuera presente. ¿Cómo fue ese momento más aburrido de su vida? Y cómo era ese momento en el que se enamoró ¿qué sentía?

Facilitador: Ese “usted” que estuvo triste, feliz, aburrido y enamorado, es el mismo “usted” que está ahora, a pesar de que cambiaron sus emociones, hubo alguien que las tuvo y fue ese “usted”. Por eso repita mentalmente: “Aunque tengo emociones, no soy mis emociones”

Facilitador: Por último, examinemos sus pensamientos. Piense cuando era estudiante y todas las cosas que pasaban por su mente sobre ser estudiante, sus amigos, las notas, los profesores, puede que hace mucho tiempo no haya pensado en eso. Ahora trate de recordar algo que usted pensaba que era verdadero y hoy sabe que no es verdad, por ejemplo de quien trae los regalos en navidad, el ratón de los dientes, la cigüeña, etc.

Facilitador: Recuerde esas cosas que soñaba tener cuando fuera más grande o cosas que quiso comprar y nunca lo hizo. Recuerde esos temas que le parecían muy importantes y con los que discutía por mucho tiempo. Incluso observe lo que puede estar pensando de este mismo ejercicio.

Facilitador: Caiga en la cuenta que fue ese “usted” el que tuvo todos esos pensamientos, a “usted” llegaron todos esos pensamientos, por eso repita mentalmente: “aunque tengo pensamientos yo no soy mis pensamientos”.

Facilitador: Entonces no somos nuestros roles, ni nuestro cuerpo, ni nuestras emociones, ni nuestros pensamientos, porque ha sido “usted” el que ha permanecido lo demás ha cambiado, también han cambiado nuestras luchas. Sin embargo, no importan

cómo sean esos pensamientos, tampoco como desarrolle esas luchas, porque usted estará en el final, siempre. Y en ocasiones parece que nos amenazan esas cosas como pensamientos o tener que asumir un rol, pero “usted” es mucho más que eso, hay un “usted” que persiste a todos los pensamientos, emociones y recuerdos. Ahora observe ese “usted” que está aquí y ahora, que está observando todo esto.

Tomado de Wilson, K. G. y Luciano Soriano, M. C. (2007). *Terapia de aceptación y compromiso: Un tratamiento conductual orientado a los valores*. Madrid: Ediciones Pirámide.

5. Diseño de un contrato conductual [20 min.].

Facilitador: Teniendo en cuenta la reflexión, cada uno va a diseñar un contrato consigo mismo, en el que describan lo que deben hacer a partir de hoy cuando se presente alguna molestia que amenace ese “usted” y su dirección a lo que consideran importante. Por cuanto tiempo lo van a tener en cuenta. Y después deben escribir cómo se podrían recompensar por cumplir ese contrato.

6. Compartir sus contratos [15 min.].

Los participantes después de finalizado el contrato, deben leerlo en voz alta a sus compañeros del grupo.

7. Conclusión y retroalimentación [5 min.].

Sesión 8: Cierre

Agenda

1. Objetivo: Llevar a cabo la retroalimentación del proceso por cada una de las partes.

2. Señalar el objetivo de la sesión [2 min.].
3. Revisar Tarea IV [5 min.]
4. Retroalimentación preliminar del contrato [5 min.]
5. Escoger un moderador para el grupo focal [2 min.].
6. Distribuir los temas a tratar:
 - Aplicabilidad de las herramientas [10 min.].
 - Cómo propiciar mejores relaciones en el trabajo [10 min.].
 - Cómo pueden ayudar a sus personas cercanas [10 min.].
7. Retroalimentación por parte de los participantes hacia las entrenadoras [5 min.].
8. Retroalimentación de las entrenadoras hacia los participantes [5 min.].
9. Despedida.

Anexo 3: Transcripción grupo focal

Fecha: 19 de septiembre de 2014 Hora: 9:00 am

Moderadora: Dhiana **(DH)** Observación: Cynthia **(CY)**

Participantes:

Indovel**(I)** Magda **(MG)** Alejandro **(A)** Cecilia **(C)**

Diego **(D)** Mauricio **(M)** Gloria **(G)** Benjamín **(B)** Juan

Carlos **(JC)**

INICIO.

DH: Ehm la idea es hacer ya la evaluación un poco cualitativa, como las percepciones de ustedes, si ven que hay relación con lo que hicimos de bienestar laboral y ese tipo de cosas; Como es un grupo focal y es una evaluación por eso estamos grabando en este momento y como lo que vamos a decir acá, si... obviamente esa grabación al igual que

la otra información es totalmente confidencial, ehm... cuando la vayamos a transcribir y ese tipo de cosas, pues no vamos a poner el nombre de cada uno de ustedes sino un código, entonces digamos que la identidad va a estar protegida y esa grabación no va a tener acceso, solamente Cynthia y yo. ¿Listo?

MG: Si

A: Si, Pues si no va a hacer usada en nuestra contra.

DH: y no va a hacer usada en su contra, ¿listo?

I: Llegó Cecilia.

DH: Hacia falta Cecilia.

DH: Entonces Ehm... Hazte más cerca Ceci.

C: ¿Más cerca?

DH: Si, ahí al lado de Benjamín (B).

G: Ahí pegadita a B.

M: Acércate.

D: ¿Con quién va a salir hoy?

C: ¿Por qué?

D: Toda peinadita, toda arregladita.

G: Ella siempre está así.

Participantes: risas

D: ¿Si ven como tergiversan la información que uno da?, estoy diciendo que está muy bonita.

DH: Entonces ehm...

M: es que es viernes, jean day.

DH: Entonces bueno, la idea es que ustedes, nosotras los escogimos porque vimos que en las sesiones ustedes participaban bastante, ¿sí? Ese tipo de cosas, como que tienen esa habilidad de participar, entonces por eso los reunimos acá en este momento; Entonces ehm, pues para empezar, quiero retomar un poco como, esas preguntas, esos componentes que estaban dentro del cuestionario sobre todo el de bienestar laboral, el largo que ustedes llenaban al principio, ehm... hay preguntaban varias cosas, cosas sobre las competencias que tiene cada uno, ehm... la parte de expectativas, la parte de afectos, la parte de somatización, todas esas causas, ehm que de pronto puede tener, ehm el trabajo que conlleva o acarrea síntomas físicos y fisiológicos. Entonces para empezar: ¿Ustedes cómo creen que las situaciones difíciles afectan esa percepción de bienestar laboral?

A: ¿Cómo fue?

DH: ¿Cómo creen que afectan?

A: ¿Difíciles en qué sentido?

DH: Situaciones difíciles, o sea ehm que son...

MG: ¿Personales o laborales?

DH: Personales, laborales, colectivas.

A: ¿Qué influyan en la empresa?

DH: Que influyan en esos puntos que les preguntábamos en el cuestionario, o sea porque digamos que en cuestionario siempre preguntaban más que todo percepciones que ustedes tenían frente a su, digamos a su cargo, a su sitio de trabajo como tal; Entonces la pregunta es: ¿Cómo creen que eso influye, digamos ehm las situaciones difíciles; Las situaciones difíciles cómo creen que influyen en esa percepción de esos puntos que les preguntábamos en ese cuestionario?

C: Yo ya ni me acuerdo como era que decía ese cuestionario.

I: Yo creo que para todos nosotros que de pronto aquí hay un, o mejor hay varios grupos, de pronto lo que hablábamos ayer, hay personas nuevas, personas antiguas, otros menos antiguos y hay edades diferentes y eso de pronto a nosotros, todos esos problemas, dificultades, ehm situaciones difíciles que hemos tenido en el trabajo, ehm de pronto en un momento nos afecta no solamente aquí en el trabajo sino en nuestras propias familias, en nuestras casas pero que nos ha enseñado, personalmente a mí me ha enseñado a manejar las situaciones difíciles, O sea porque si no tenemos una situación difícil pues nunca vamos a entender que es una situación difícil y no vamos a buscar una salida, ¿Qué he entendido y que he aprendido?, a salir de situaciones difíciles y saber y entender que siempre hay una salida, que la situación no nos puede abrumar, que la situación difícil es de nosotros depende de cómo la veamos, si nosotros la vemos muy grande pues el problema va a ser muy grande pero si lo vemos pequeño, seguramente vamos a encontrar más salidas, entonces esas situaciones difíciles nos forman, nos maduran y nos permiten de pronto llevar un consejo sabio a nuestra casa, a nuestros hijos, a nuestras familias porque hay ocasiones

que nosotros, los muchachos nos ven desesperados y vueltos nada por una situación y ellos pues están aprendiendo es de nosotros, pues yo sí creo que una situación difícil, nos ayuda a entender, a madurar, a buscar soluciones porque cuando uno está en una situación difícil, uno busca soluciones y las encuentra, entonces seguramente nosotros tenemos más alcance, más posibilidades de a veces ehm... la empresa nos brinda un círculo de seguridad y uno aquí pues se siente conforme y se acostumbra a lo que le brinda la empresa pero no busca más posibilidades porque la empresa nos brinda lo que necesitamos aparentemente y ahí con eso nos mantenemos pero afuera hay más cosas.

MG: Pero no, eso depende de las prioridades que uno tenga porque hay gente por ejemplo que su prioridad es crecer profesionalmente y eso lo hace crecer como persona pero hay personas que no, hay simplemente personas que necesitan su trabajo para poder alcanzar las cosas que si son importantes, que es su familia, que es la educación de sus hijos y eso es lo importante, entonces el trabajo simplemente es un factor que le ayuda a eso, ¿Si?, es depende de las prioridades que uno tenga, yo por lo menos, ehm yo siempre he trabajado en el sector público, ¿Si?, los trabajos que he tenido han sido en el sector público y es un sector muy difícil pero es una escuela enorme y yo tengo como una cosa, que yo salgo de la empresa o del trabajo o de donde este y pum me desconecto y llego a mi casa con el chip totalmente cambiado y eso es algo que yo hago, ¿Si? Pero eso se puede mal interpretar desde otros puntos de vista porque lo pueden notar como desinterés, ah no le importa la empresa, ah no, o sea cuando yo estoy acá, estoy trabajando y hago mi trabajo lo mejor que puedo y realmente me esfuerzo para hacerlo bien pero yo no soy de las personas que se rasgan las vestiduras ante cualquier situación, yo no armo un lío, o sea, ni me indigno por las cosas que pasan y eso pasa aquí y en otra empresa, lo que pasa es que las

personas acá llevan mucho tiempo acá y no tienen cómo otro punto de comparación pero eso pasa en todas las entidades estatales, eso es, mejor dicho eso es una fotocopia, ¿Sí?, O sea, las personas que uno ve acá las ve, o sea con otras caras pero es la misma personalidad, las mismas situaciones, entonces es, no darle tanta trascendencia a esas cosas porque esas cosas van pasando, es solucionarlas.

I: Yo aprendí algo que me dijo alguien y me parece que era, es muy sabio lo que me dijeron: Si el problema tiene solución ¿Por qué se preocupa?, y si no tiene solución ¿Por qué se preocupa? No tiene solución pero si tiene solución para que nos preocupamos, o sea finalmente hay una salida.

A: El problema de pronto de mucha gente es que digamos es que, el problema lo traen y de pronto quieren que el compañero de trabajo o el amigo se lo resuelva y pues lo que dice MG es una situación muy difícil porque cada uno somos personas tan diferentes, de pronto nos vemos así iguales, que reímos pero somos situaciones muy diferentes, tenemos problemas de una índole de otra índole pero uno debe digamos, desconectarse, llegar al trabajo y dejar los problemas de su casa afuera, sales y los retomas y viceversa pero hay gente que revuelve entonces yo llego aquí, yo le decía a una amiga un día, es que usted llega aquí siempre no, que es que mi mamá no sé qué, que mi tía, que no he podido pagar la luz, que no pero es que aquí nadie le va a decir tome.

C: Pero es que es muy difícil pensar en pagar la luz por la noche

Participantes: risas

A: Se encierran en esos problemas.

C: Yo si difiero un poco de eso porque hay prioridades en la vida, una de ellas es la familia y uno trabaja para la familia y por ejemplo en mi caso, voy a hablar muy personalmente, que a mí me tocó criar una familia sola, yo no podía estar aquí en el trabajo y olvidarme de que mi familia estaba allá solita, no, yo tenía que estar con el teléfono a cada media hora, ¿Qué pasó? ¿Cómo están? ¿Almorzaron? ¿Desayunaron? ¿Fueron al colegio? ¿Vinieron? ¿Salieron? Y todo eso, entonces es difícil, yo pienso que esa parte es como la parte de cada persona, hay unos que tienen la gran dicha de tener su esposo, sus otros familiares y todo eso y les colaboran y les ayudan e incluso hay gente que puede decir es que dejo aquí en el trabajo la mente, me voy a las cuatro de la tarde el viernes, vengo bien pispa, bien arreglada y me voy a tomar unas cervezas, otras no podemos hacer eso porque en la casa nos estaban esperando los niños y era corra, corra, corra a eso, entonces eso es como muy personal, no podemos pensar por todos, hay los casos son completamente aislados y eso y en cuanto al trabajo, si la empresa, ha sido una tan buena entidad que el que llega aquí, profesional o no profesional, trata de quedarse porque las garantías que nosotros tenemos, no las tenemos en ningún otro lado; Yo puedo ser muy profesional pero me voy a trabajar a un colegio y no me voy a ganar todo lo que me gano acá, entonces vuelve y juega, la cuestión es un poco personal, cada individuo es un ser totalmente diferente, es un mundo diferente y no se puede comparar con nadie, ni lo que le sucede a usted, me puede suceder a mí.

D: Y sobre todo es uno como encare las cosas, a mí me paso con B el domingo, que B, yo cometí un error y B estaba muy molesto, ¿Si? Y yo acepte y le dije a B, B discúlpeme, entonces si B llega de mal genio y yo le doy más pedal para que se empute, pues no funciona pero, ah es que el domingo fuimos a jugar bolos.

Participantes: AHHH, Risas.

D: Es que si uno la embarra, uno dice oiga discúlpeme y ya y lo dice uno de corazón y listo y están las dos personas, si llega B y yo le doy pedal para que siga de mal genio, no va a pasar nada y yo soy un ente para que la relación siga mal; Si yo ofrezco mis disculpas de corazón y pongo de mi parte lo mínimo que uno espera de la otra persona es que ponga el otro cincuenta por ciento y así fue y la pasamos bueno, nos reímos y a las tres de la tarde que salimos como amigos y otra vez el lunes y ya y así pasa en la empresa y en la empresa es más verraco porque acá en la empresa hay gente que le da pie para que siga y aquí en la empresa pedir disculpas a la gente se le cae una hueva, si piden disculpas, si dicen oiga si la embarre, no soy yo (Risas) es otro.

M: Lo que dicen ustedes si es muy cierto, cada uno es un mundo aparte pero es que no somos mundos que estemos solos, tenemos un entorno, de todos modos nosotros nos vemos afectados por lo que le pasa a usted, a usted o usted, indirecta y directamente pero algo de lo que le pasa a otra persona nos toca, llámese problema, llámese felicidad, llámese lo que sea, yo digo que uno no puede aislarse del entorno tan fácilmente y uno no puede decir los problemas de la casa los dejo en la casa, no, porque uno los lleva, la mente uno no la puede tampoco, decirle oiga desconéctese, esto no es una máquina tan perfecta, es tan perfecta que no se puede desconectar de uno del otro; Uno llega con los problemas.

G: Lo que si hay es que manejar las situaciones y no mezclar las cosas.

M: Si, pero hay que saber es que.

G: De la casa en el trabajo y del trabajo en la casa.

M: Ese es al cuento que voy yo, hay que saber, el poder de nosotros está en eso, en saber manipularlos y saberlos llevarlos por donde son y hay veces los problemas que nosotros tenemos, tenemos la solución pero hay veces nosotros dudamos y queremos escuchar el concepto de otra persona para reafirmar esa solución que de pronto nosotros tenemos, ¿Oiga será que si es la solución?, entonces yo digo, uno a veces no puede aislar así, en lo de la casa en la casa, a veces uno encuentra la solución en lo que uno tiene pero con esa reafirmación que hace otra persona, uno dice si, esa es la decisión correcta, vamos al caso y hagámosle pero aislarse tampoco lo puede uno hacer, llegar al caso de decir, mire deje los niños allá en la casa, será que se, no, pero uno tiene que saberlo manejar y llevarlos de la mano y lo mismo llega uno a la casa y dice será que sí y la empresa y si pasa mañana y si cambiaron el horario, me toca de cuatro, los niños ya no los puedo llevar yo, los tiene que llevar otro pero me tengo que adecuar, ¿Si? Pero me tengo que ajustar tampoco tengo que armar un caos porque no, no puedo, no puedo, no puedo, orientémonos en el camino de que hay que buscar la solución donde uno esté en un punto de equilibrio, casa-trabajo y trabajo-casa.

I: Yo creería que hay que buscar, que mirar las prioridades, las prioridades son pues personalmente la familia, pues yo creo que es la prioridad de todos, porque todos buscamos que tengan un bienestar.

C: Claro, o si no, no trabajaríamos.

I: Pero hay que entender que, los que generan bienestar somos nosotros, a nuestra familia, o sea de nosotros depende el bienestar de nuestra familia y lo que decía C, nosotros estamos trabajando es porque queremos que nuestra familia este bien y lo acaba de decir de

pronto al decir, yo cada media hora llamaba y estaba pendiente de mis hijos: comieron, desayunaron, mira que estamos buscando bienestar de ellos pero que nos genera el bienestar de ellos; la estabilidad nuestra. Pues finalmente somos las cabezas de la casa, C en su caso era cabeza de familia, es cabeza de familia y lo era en el momento, yo conozco más o menos la situación de C porque trabajamos juntos mucho tiempo y conozco la situación de ella pero a lo que voy es que siempre hay una solución, normalmente siempre hay una solución, que el problema esté de pronto como nosotros lo miremos pero el problema siempre va a estar y va a tener una solución, a veces nosotros nos hacemos películas como personas y generamos un problema mucho más grande del problema que realmente es, lo que decía M, que de pronto una persona, usted habló con una persona y esa persona le dio la salida y el problema ya no era tan grande sino que se convirtió en un problema manejable, entonces a lo mejor nos dejamos manejar por esas situaciones pero como les decía nosotros llevamos eso a nuestra familia, es decir, que los vamos a contagiar del lío o de la desesperación que nosotros tenemos, por una situación que seguramente era muy fácil de manejar.

DH: Y ahí va lo que decía MG obviamente cambia digamos según las prioridades y según lo que hablamos muchas veces en las sesiones sobre los valores, o sea uno todas las sesiones que hace, todas son encaminadas hacia lo que uno más valora, entonces si para unos va a ser el crecimiento profesional, pues va a ser como enfocarse en la parte.

MG: Perdón, yo tengo dos niños pequeños, entonces pues uno lee muchas cosas sobre educación y bueno, o sea siempre el temor a equivocarse ¿No?, entonces o sea ahí viene, o sea eso es cuestión de valores desde chiquitos en la casa porque por ejemplo: si, hay psicólogos, bueno psicólogos que dicen que: que cuando los niños hacen berrinche

entonces hay que ignorarlos y hay otros que dicen: que no, que hay que acompañarlos en su berrinche porque no se les puede, decir que sus, o sea que expresar sus emociones está mal, entonces eso hay diferentes puntos de vista pero pues yo soy una persona, yo soy muy firme con mis hijos, en el sentido de decirles cuando no se puede y cuando se puede o cuando uno, uno sabe cuándo llevarles la idea y cuando serles, ser firmes ¿por qué? Porque entonces van a crecer y van a creer que haciendo berrinche en el trabajo obtienen las cosas que necesitan, entonces a muchas personas les ha pasado eso y entonces se ponen bravas y no sé qué porque seguramente su formación como persona, no se les aclararon los puntos en el momento que tenía que aclarárseles, entonces siguen siendo así en todos sus aspectos laborales, profesionales, de amistad, de pareja, todo lo quieren manipular haciendo berrinche, eh, formando contiendas en todo momento porque así fue que se acostumbraron a obtener las cosas que querían.

B: Si, yo digamos que estoy de acuerdo en que, hay que establecer unas prioridades, que cada persona tiene unas prioridades, eh pues que a veces, eh, hay prioridades que pues van cambiando de acuerdo también a la edad, si yo estoy joven de pronto como D, su prioridad de pronto no es tan la familia, sino progresar como lo decía MG profesionalmente, eh pues también digamos hay unas cosas que se pueden aprender y otras cosas que no, o sea que no son, o sea que no vienen con un método de aprendizaje pero pues el método, digamos nadie puede decir yo tengo el método para ser el papá perfecto, ¿Si? ¿Porque quien le enseña a uno a ser papá?

MG: Ensayo y Error.

B: Y de pronto los hijos de ella o para lo que mis hijos resulto bien, de pronto para los hijos de ella no, ¿Si?, porque el comportamiento de las personas, pues si es muy diferente y ese tipo de problemas, es el que más afecta en el trabajo porque como no es aprendido.

DH: No es aprendido.

B: No tiene unos estándares, no tiene unas reglas pues no los puedo solucionar tan fácilmente y va a causar más, digamos a veces puede causar bajo rendimiento o puede causar un buen rendimiento porque si yo estoy bien en mi hogar y eufórico y tintin, pero por ejemplo yo, para mi es la prioridad, es la familia y de grandes y sufre uno una separación, por ejemplo, estoy seguro que esa separación o ese problema va a afectar en el trabajo enormemente, va a bajar su rendimiento, va a bajar, que si está M en envasadero y tiene eso, a lo mejor llega un momento en que, se desatendió y una botella pum, le rompió una mano o metió la mano a la máquina, así es y si estoy proyectando un oficio de pronto cometo un error ¿Si?, todas esas cosas, son lo que como personas, si digamos que psicológicamente influyen en el trabajo, que más influye lo de afuera, o sea lo del hogar para la empresa que casi que lo de la empresa al hogar, de pronto no es tan y es más olvidadizo, o sea yo de pronto en mi casa no pienso en que.

MG: Entonces tu corazón también está metido en el trabajo como en la familia.

JC: Yo comparto lo de B, que son dos escenarios diferentes pero se conectan igualmente, lo que dice B es cierto, los problemas de la casa afectan más de pronto en el trabajo, eso ya es de manejo pero es complicado, si y dependiendo la gravedad del problema en la casa, es difícil uno concentrarse en un trabajo cuando tiene un problema

grave en la casa, ¿Si? Entonces eso ya es, toca es de manejo y saber y por ejemplo, aprender a manejar las situaciones.

DH: Y a, y eso dirige digamos a la segunda pregunta pero antes de terminar está primera pregunta o sea todos estamos de acuerdo en que las situaciones difíciles pueden influir en el bienestar laboral.

Participantes: Si, claro.

DH: Ya sea

A: Positiva o negativamente.

DH: Positiva como decía I, que nos sirve como escenario digamos de aprendizaje pero también puede digamos afectar negativamente por el hecho de que, puede ocurrir algún tipo de accidente.

JC: Que digamos hay personas que no lo pueden demostrar, el problema que tienen en la casa pero por dentro es donde viene el calvario.

C: Y hay una cosa bien importante acá también, que yo lo viví y me lo hizo recordar I, que finalmente, nosotros hemos sido una familia y creo que G también lo puede corroborar, en determinado momento siempre está ahí y está colaborando, yo lo viví en varias ocasiones que me tocó salir, ni siquiera hacer boleta ni nada porque algo pasó en mi casa con mi hijo, con mi hija y todos no tranquila, váyase yo le hago esto, yo le hago lo otro, yo le ayudo aquí, ¿Si?, como que la familia que uno tiene en la empresa, en esos momentos difíciles están con uno, o sea no se desconecta uno, ni de acá, ni de la casa y

finalmente es una sola vida la que uno tiene porque un tiempo acá y otro tiempo allá pero todo tiene que estar conectado, definitivamente.

I: Es que los seres humanos tenemos una virtud y eso si se lo alabo a todos los seres humanos, es que de una u otra forma, nosotros tenemos una parte que se llama humanidad, somos humanos y entendemos y sabemos que todo nos puede afectar a nosotros también y nos convertimos en solidarios también; La empresa tiene una virtud y es esa, que podemos tener todas las diferencias que tengamos pero en el momento

JC: Somos solidarios.

G: Ante las situaciones difíciles.

I: Y todos vamos a ayudar, independiente a veces de los problemas que hay porque hay diferentes y diferencias bobas porque son bobas que no tienen ningún sentido pero la gente créame si hay alguno en problemas, créame que todos.

MG: Igual yo voy a hacer, bueno, una salvedad y puede sonar un poco incluso cruel, o sea si, uno colabora por ejemplo, ahí en nuestra oficina cuando alguien tiene que irse, siempre hay alguien que está ahí para hacerle a uno la segunda, para con las cosas del trabajo y todas esas cosas, eso sí es innegable y acá la gente es solidaria pero cosa es que uno comprenda que las personas tienen problemas o que los demás que uno tiene problemas y eso y otra cosa es que venga alguien y que porque yo me pelé con mi marido y llega aquí a desquitarme y a tratar mal, ah porque estoy triste y estoy de mal genio, entonces eso es muy diferente.

Participantes: Si, claro.

MG: Pero esas son las cosas que hay que manejar.

JC: A mí se me hace importante y anteriormente en la empresa lo tenía, una persona, una psicóloga, bien preparada porque aquí de pronto hay.

I: Bien preparada.

JC: Si, bien preparadas para de pronto dar un consejo porque aquí hay gente que no, académicamente o no...

G: No sabe manejar situaciones.

JC: Inclusive le preguntan a uno y uno pues les colabora en algo pero en los colegios, en las universidades hay psicólogos para las personas que las necesiten, aquí debería de haber una persona preparada para orientar esas personas, anteriormente aquí había ¿Si? Y igualmente esa persona puede servir de puente, de pronto con los subgerentes, con el gerente y decirle, mire esta persona tiene una situación grave porque no le damos unos días para que arregle su problema y si de pronto puede cometer algún accidente laboral, alguna situación.

I: JC, aquí si ocurre eso, lo que pasa es que de pronto no se ve, es que hay cosas que hay cosas que de pronto no se perciben o no se pueden estar.

G: No se exteriorizan.

MG: Yo alguna vez, estuve hablando con alguien de ese tema, entonces decían una razón, o sea que de pronto si aquí hay una oficina para un psicólogo o un psiquiatra, o sea quien va a ir allá, ay allá va. Eso se presenta, el que va allá pues.

C: Aquí había psicóloga y muy buena.

MG: Pues no sé, yo lo veo así.

I: Lo que dice la Dra MG es muy cierto, es muy difícil que la gente vaya y se exteriorice o mejor que se abra con esa persona y le cuente su situación porque todo el mundo lo va a ver de otra forma, o sea aquí desafortunadamente.

JC: I, a mí me ha pasado, me han pedido consejos y uno que piensa, si estaré dándole bien los consejos a este señor o a esta señora.

I: Pero hay una situación, miren, personalmente, en el área que nosotros estamos, en la parte de salud ocupacional, pues hay situaciones que nosotros conocemos que pues no las conocen sino nosotros y la persona que fue allá y me dijo, por lo menos se sentó conmigo y tuvo confianza y me dijo, me pasa esto ¿Qué hago? Y nosotros hemos mandado a esta persona, no acá, precisamente para evitar eso que dice MG, o sea la mandamos a que hable con una persona profesional o le traemos la persona profesional y ha hablado pero son cosas que manejamos entre nosotros porque son cosas que no se pueden exteriorizar.

JC: Sí, claro, claro

I: Desafortunadamente en el mundo, hay normas para todo. Normas para calidad, normas... ¿sí? salen normas todos los días, pero no hay una norma para calidad de vida, ¿cuál norma hay para calidad de vida?, no hay ninguna, y eso las empresas se están pegando de eso, aquí debería haber un departamento de bienestar, donde si la persona está enferma pues simplemente uno lo llama y le pregunta cómo está, cómo le fue en la cirugía. A veces yo hago esa... de pronto yo me atrevo a llamar a la persona y y, hay personas que les gusta que los llamen, otros que no o no le contestan el teléfono a uno, porque finalmente dicen como: bueno, algún problema hay en la empresa, ¿sí? pero hay otras personas que los

he llamado y: oiga hermano, gracias por la llamada o he podido irlos a visitar incluso, pero son cosas que hemos hecho de pronto más como situación personal que de pronto porque la empresa tenga ese... lo que sí hemos tratado de hacer es que venga un psicólogo en ciertos días de la semana, o sea no todos los días viene, dos días a la semana de pronto, porque todos tenemos algo que comentarle.

JC: El hecho de ir a un psicólogo, no es que sea loco o algo, porque es una orientación

I: Pero es que eso no es productivo.

JC: Porque dígame por ejemplo yo voy a contarle a usted un problema y usted tiene otro peor, qué le puede solucionar uno, ¿sí?

DH: Entonces digamos que como estamos en un digamos en un grupo o en una sociedad, minisociedad que es la empresa, pues obviamente vamos a buscar como nuestros apoyos esas redes de apoyo, ahora falta esa persona que regule esas, como esas relaciones, pero ya cerrando este tema por ahora

I: Pero no lo cierres, déjalo abierto.

DH: (risas) ehh, quiero que hablemos un poco de a ver, un poco esa relación que podría haber o cómo creen que beneficios hay, ehh, en cuanto a aceptar esos, como hablamos en las sesiones, aceptar esos problemas, esas situaciones difíciles, tomar acción sobre esas situaciones difíciles, cómo creen que pueden afectar o no afectar el bienestar laboral.

A: Uno afecta las situaciones difíciles, mejoraría su situación laboral, porque uno está afectado porque tiene ese problema, de pronto le contestó mal al compañero o trató mal a la persona porque venía con sus problemas, una cosa que yo iba a decir es que estos cursos son buenos, pero serían más buenos si se los dictaran a los jefes porque yo salgo de aquí con una expectativa de que me dijeron: no usted tiene que llegar a saludar en la línea y yo llego y qué pasó, miré la hora que es y no ha empezado la línea no ha empezado la producción, entonces... tenemos el caso de brigada, nosotros estamos en la brigada, y todo mundo: no, pero qué es esa perdedera de tiempo, ¿a qué van a perder tiempo? son cosas que no, que la gente no ve, y los jefes, la mayoría de los jefes les importa es que la persona esté ahí sentado, produciéndole.

M: A veces ni siquiera que esté produciendo, sino que esté ahí, usted tiene que estar ahí para ponerse el yugo yo lo tengo que estar mirando, que la máquina se varó, que se fue la línea, que no hay sistema, que... usted tiene que estar ahí, pero a veces no entienden que el que trabaja es la persona, no el reloj, yo siempre he dicho eso, desde que estaba trabajando aquí de mensajero, sí, yo aquí me podía quedar mediodía, pero yo en mediodía yo iba y hacía y nadie sabía cómo lo hacía, pero lo hacía y yo tenía que llegar con rendimiento a acá, yo no podía llegar: no se pudo hacer por esto, pero yo trataba de darle soluciones y eso es lo que a veces los jefes no entienden, mire yo ¿qué hago aquí? o ¿por qué me salgo a tomarme un tinto? yo tengo el tiempo para tomarme un tinto porque yo sé que la máquina está varada, no es... no puedo dar la solución y tampoco estoy haciendo nada, uno allá parado como una vela, como dice mi mami, allá como un velón, un velorio ahí sin hacer nada. Entonces uno se toma el permiso, que es algo que aprendí en un coaching que nos hicieron aquí, un coaching de padres, es algo, algo que me quedó de eso:

me tomo el permiso, me tomo el permiso de decirle a esa persona: ¿puedo decirte algo?, me tomo el permiso de irme a hacer eso, me tomo el permiso, es algo que me quedó tan... que me sonó tanto desde que hicimos ese coaching que queque fue muy bueno, ¿sí? y hay veces que la gente no tiene en cuenta eso, lo que decía A, que esa perdedera de tiempo, para usted puede ser perdedera de tiempo, porque usted no está allá, no se ha dado cuenta de que es lo que hacemos, pero en el momento en el que nosotros nos toque utilizar eso que estamos aprendiendo allá, la gente va a decir: oiga esa perdedera de tiempo, no era tan perdedera de tiempo; por eso yo digo, esto es un camino de doble vía, todo lo que va, viene, por eso digo lo de la casa no lo podemos separar del hogar ni del trabajo, ni el trabajo lo podemos... porque es que tengalo por seguro uno tiene que llega con un problema del trabajo: no, que van a hacer reestructuración.... Ay, que mi hijo está enfermo, usted no llega aquí a la empresa con la tranquilidad de que... Es una doble vía, y es ahí donde nosotros tenemos que tener esa de buscar el punto de equilibrio entre las dos, es como una balanza.

I: ¿puedo hacer una pregunta?

DH: Dale

I: ¿por qué no hay ningún directivo aquí dentro de este grupo? o sea digo...

DH: Porque es que... bueno, primero pues porque...

I: Porque ellos estaban integrados en los grupos

DH: Ellos estaban, pues ellos estaban integrados, pero pues por cuestiones que ehh teníamos que tener un número de personas para el grupo focal y lo que siempre nos pasaba es que no podían asistir a la reunión, entonces, tenían que ir a la repetición y ese tipo de cosas, por eso no trajimos ningún directivo.

JC: Pero mira, la mayoría de nosotros tenemos unas ocupaciones ahorita que estamos dejando de hacer unas cosas importantes para regalarles un poquito de tiempo a ustedes, ellos deberían hacer lo mismo.

M: Es que es para nosotros, para la empresa, para nuestro bienestar, ¿por qué? porque si yo tengo un bienestar de que yo puedo hablar de pronto con un subgerente financiero, de pronto me puede solucionar lo de esta beca de esta persona que depende de ahí, pero hay una relación tan distante que el directivo está allá, el operario está acá, entonces uno no tiene esa confianza de que será que le digo, será que no le digo y eso le pasa a muchos, entonces qué tienen que hacer buscar: venga usted que tiene palanca ¿me ayuda? usted que es del sindicato ¿oiga me ayuda con eso? ¿por qué? porque uno no tiene esa línea directa, entonces quisiera tener esa persona y decirle: mire usted es la persona que me puede dar la solución, venga hablemos, sentémonos y solucionemoslo ¿qué podemos hacer? buscar un equilibrio, pero ahí es cuando a buscar los intereses, a buscar quien le ayuda y hay veces que las personas mal intencionadas se aprovechan de eso y hacen que el problema ya no sea pequeñito sino que oiga no, eso está difícil, todo por qué, de pronto por buscar un interés: lo voy a tener amarrado, no eso no se pudo, mire yo voy a mover cielo y tierra, acuérdesese que yo que movió cielo y tierra para usted, cuando no fue nada.

DH: Ahora, aterricemos un poco más esto

(risas)

DH: Y digamos que cuando ehh las percepciones que nosotras tuvimos de ustedes cuando, no ustedes específicamente, sino a todas las personas que le hicimos la evaluación, era que pues decían cosas que: no esto no aplica para mí, o sea acá, digamos sobretodo

pasaba con eso de promover de puesto, no que no se da, ehh no aquí trato despersonalizado, sí aquí me tratan súper mal y ese tipo de cosas, ehh y pues nosotras decíamos: ok, ehh digamos que las sesiones, en todo el taller ehhe está enfocado digamos un poco a afectar, un poco impactar ese bienestar laboral, pero les decíamos que nosotras no podemos hacer esos cambios digamos estructurales como tal, sino que digamos nuestro objetivo era como ehh cambiar un poco la percepción que eso no, digamos, puede sonar un poco cruel, pero digamos que esas situaciones de no promoción, de que el jefe me trata mal, ese tipo de cosas pues se bajen un poco ehh y no tomen tanta importancia para que no sobrepasen esos esos, como esas cosas, esas prioridades.

MG: Digamos que acá, tiene que ser más individual, hacerla individual porque realmente si vamos a ser completamente honestos acá en la empresa, los casos que hay fueron los que hay, entonces las personas no tienen, por ejemplo en el envasadero hay gente profesional, mucho, yo creo que la mayoría ya han hecho sus estudios, muchos tienen especialización, y cosas y todo el tema, pero la promoción laboral acá no se da, porque así está el organigrama de la empresa y así se queda, y así es complicado. Entonces digamos que eso, por ese lado no hay motivación y así... y vuelvo y lo repito, no solamente es acá en la empresa, en el sector público en general siempre está enfocado en el error del trabajador, nunca está en las cosas buenas que hace, ehh trabajó bien, este contrato salió bien, no, eso nunca, siempre es: ah, mire se equivocó; ah, eso le quedó mal, y siempre y siempre es como la condena por eso, entonces queda uno, o sea queda uno: uy no, yo soy muy malo, y hacen sentir hacen que uno se sienta es así como: ah, no toca tenerlo porque toca, ¿si me entiendes?

M: Cosas tan simples como que lo llamen a uno, oiga lo que usted hizo en esto me pareció muy bueno, son detalles que a lo que viene MG que hay veces que son simplezas pero que a uno lo llenan

B: Es que en la empresa hay una fisura muy grande es la desigualdad que hay, el que haya una diferencia entre los convencionales y entre los que no estamos convencionales, eso sí marca, yo digo que, eso es como uno tiene dos hijos y a uno le da más que al otro, entonces eso sí marca, eso, mejor dicho, eso estamos trabajando, para que haya una igualdad

DH: Porque eso, ehh los comentarios si pueden, si lo pueden notar, lo pueden observar lo que ustedes están diciendo vuelve y juega que ustedes están poniendo todo hacia afuera ¿sí? o sea ehh, la desigualdad, que el sector público es así, o sea todo lo estamos poniendo afuera, la pregunta va dirigida a qué beneficios encontrarían ustedes en que ustedes entre comillas, aceptaran esas situaciones que son así, no van a cambiar y yo busco la motivación en otro lado.

(Risas)

DH: Primero C y luego M.

C: A mí me pasó esto, fue personal y todo el mundo lo sabe que fue partícipe de eso, yo profesionalmente aquí me saqué por cometer un error, que me metí con un jefe, yo soy una persona totalmente diferente a todo el mundo, como lo es B, como lo es MG y bueno, y yo tengo algo que voy diciendo las cosas y como que no mido consecuencias y puede ser un defecto y me ha creado problemas, algún día me pidieron para un regalo del jefe y yo dije: no, ¿por qué?, yo bien pobre con hartos chinos y dándole al jefe, bueno, eso

me costó un ascenso y eso me costó un montón de cosas y eso me cuesta casi hasta la echada, gracias a dios que siempre lo he tenido encima, no sucedió, qué pasó, yo me di cuenta que no iba a poder surgir, no iba a poder salir adelante acá, que iba a llegar en un momento en que me estanqué me estanqué, después de cuatro ascensos, me estanqué, entonces qué hice, pues buscar mi vida afuera, estudié, saqué una carrera, hice unos posgrados, dirigí un colegio, hice un proyecto educativo institucional, planteé un proyecto de inglés en un colegio de otro lado, con lo que yo ganaba aquí como secretaria no podía mantener y educarlos a todos, una sola venta tenemos. Los eduqué a todos, hice todo lo que tenía que hacer sin quedarme en que si no era la empresa solamente no podía estar y yo pienso que eso fue una buena jugada en mi vida porque si yo me hubiera quedado aquí solo pensando en que porque no me ascendieron, me iba a morir, no, yo lo busqué afuera y lo obtuve y lo logré, incluso hoy en día salgo pensionada y ya tengo otro negocio allá en marcha, pero por qué, porque si uno se pega en que tiene que ser aquí y aquí y aquí, se muere.

M: Yo que fui uno de los últimos que nombraron en la empresa y soy uno de los que por orden jerárquico más bajo ¿sí? yo digo, que tenemos un privilegio pertenecemos a una muy buena empresa ¿sí? pero tampoco se puede, va a lo que dice C, tampoco me puedo quedar solo de que yo... pero tengo bienestar y yo no lo voy a desechar, yo no puedo desechar un buen sueldo, el sueldo que de pronto me están pagando a mí, no se lo van a pagar a otra persona, no me lo van a pagar a mí en otra empresa, pero mientras yo esté aquí, tengo que aprovechar eso, pero tampoco me puedo quedar estancado de que voy a depender solo del sueldito, no, yo tengo que tener una visión, o sea yo tengo que estar pensando en que un día voy a salir, eso le pasa a muchas personas acá, piensan que entraron aquí y de

aquí tienen que salir pensionado, jubilado, no, eso es una decisión que yo veo como el budista de cada uno, que no se dan la oportunidad de fortalecer y crecer así mismo mirando en otro lado, en que la vida no solo es la empresa, o porque no, mire yo por ejemplo, yo siempre he soñado con tener mi negocio inmobiliario, más sin embargo pues se necesita mucho capital, pero no dejo de desistir en eso, si y me manejo tatata y me desenvuelvo, y yo trato de mantener negocios por fuera, que me fortalecen a mí, pero yo no voy a dejar de pertenecer a la empresa ni de hacer las cosas; pues voy a la empresa como por cumplir, entonces que me resfrió y no voy, no, también tengo que dar de mi parte a la empresa, es que la empresa me está pagando por un trabajo y me pagan por hacerlo bien ¿si? pero no me puedo quedar con la sola de: ay no, es que el sueldito no me alcanza, voy a ver si me dan unas extras, voy a lagartearme como dicen voy a lagartearme las extras porque necesito plata, no, por qué no hace las extras en otro lado, o sea y se fortalece no solo enriqueciéndose de un capital sino haciendo lo que a usted le gusta, por ejemplo, si a mí me gusta jugar futbol que voy a venir a horas extras, me siento más satisfecho de pronto a veces en un partido de fútbol o yendo al estadio o estar yendo con mi familia a un paseo ¿si? como lo de mañana, a mí me parece tan rico que lo fortalezcan a uno y que de pronto uno pueda dar a conocer a las demás personas: mire esta es mi familia, ellos son mi motivación, ellos son mi motor, los que me llevan a trabajar allá y sentirse uno orgulloso de vea este es mi hijo, mi hija, mi esposa, pero hay veces personas que se cierran tanto que no allá no tiene porque saber nada de mi familia, pero no se ponen a pensar

MG: Pero igual eso es una decisión muy personal

M: Pero cada quien se enriquece a su manera

B: Le voy a dar tanto bienestar a mis empleados que no tengan que pensar en otras cosas

DH: Ahí va una cosa, ahí va una cosa y es que digamos que nosotros hemos tratado de diferenciar entre un bienestar. Hay dos tipos de

JC: Discúlpame Dhiana, qué pasa aquí, aquí uno tiene que adaptarse a las situaciones, a las circunstancias y trabajar y cuidarse de no embarrarla porque aquí están pendientes de cuando uno la embarra ¿sí?

DH: Entonces hay dos tipos de bienestar, entonces hay un tipo de bienestar que es darle darle cosas al empleado, darle buen sueldo, darle vacaciones, prestaciones, bueno, y una cantidad de cosas, y hay otro tipo de bienestar... ahora va el otro, ese sería como el bienestar material, ahora va el otro bienestar y es ese bienestar al que nosotras estábamos apuntando y es el bienestar psicológico ¿sí? entonces el bienestar mental y ese bienestar de deje de estar pensando en todo momento sobre un problema en vez de estar buscando soluciones, ahora va la siguiente pregunta y es ¿qué beneficios ustedes encuentran en estar pendientes de sus actividades ehh en vez de estar pensando en eso en a todo momento o sea, como decíamos en las sesiones, ehh martillando sobre un mismo pensamiento en el bienestar laboral? ese bienestar laboral pero psicológico

D: Ahí hay una cosa muy importante que es lo que yo quiero que todo el mundo resalte y es sobretodo lo hablo desde mi experiencia con cada uno de ustedes, que fue una experiencia divertida, y es uno, que cuando el maltrato o acoso Analida (risas), que trajo positivo Analida: G, Luz Marina, Badua, MG, que colaboran, entonces la relación, la relación es cordial y se mejoró el ambiente laboral, mi actual jefe es una persona súper

súpersúpersúper conflictiva pero qué hago yo me fortalezco con las mismas personas que yo conozco, tengo una buena relación con B tengo una buena relación con mis compañeros, y me hago la vida agradable.

JC: Lo que yo te digo, las circunstancias.

D: Entonces yo llego, no marica la cagué, antes de escalar un problema y volverlo un conflicto, los mismos compañeros nos tendemos la mano y es lo primero que uno tiene que rescatar y es positivo y dejar de si uno sigue todo diciendo, y la administración y todo, no, lo único que hace eso es generar que ellos se empoderen más y no se sienta mal.

G: Además la situación de la empresa nunca va a cambiar, o sea nosotros que llevamos tanto tiempo lo que dice MG es muy cierto, el sector público es así, yo llevo 23 años en la empresa y los 23 años he escuchado que nos van a sacar, que va a haber reestructuración, que pilas que en octubre va a haber no sé qué, que van a sacar a los pensionados, entonces se cierra uno tanto la banda que empieza a hacerle como mal ambiente ehh digamos a los compañeros, llega uno indispuesto, llega uno con los conflictos de la casa, o sea empieza un choque total en ambos ámbitos en la casa, y llega uno a la casa: no, imagínate que va a pasar esto, no que están diciendo que van a reestructurar, no de pronto nos van a sacar, no pues uno piensa obviamente en la situación como que está por fuera del trabajo, que uno está apenas educando a sus hijos, pero es uno aprender a manejar la situación y no dejarse afectar y para mí es importante vivir el día a día y vivir el momento, es que no podemos pensar en qué va a pasar mañana

JC: Y no dejarse afectar de esas circunstancias

M: Eso estábamos hablando con una persona que todo el mundo está con la reestructuración, que el sindicato, que los pensionados, que los convencionales, que los no convencionales, que los temporales; hombre, si usted se pone a pensar en eso la cabeza le va a quedar tan pequeña, tan pequeña que... no se adelante a los hechos, viva el minuto a minuto, si hoy se está tomando este tinto, piense en su tinto, disfrute su tinto, que ahorita vamos a tomar el refrigerio, pero usted está tomándose el refrigerio mire ahí viene, ay mire, mire vienen los del sindicato, mire hasta el mismo bolo alimenticio le va a hacer daño, gócelo, mire usted que rico (risas) mire usted se toma algo pensando eso y lo primero que le da, le dan agrieras, pero a cambio usted, que rico que está este chocolate, hmm delicioso, con estos huevos pericos, no qué más puedo pedir

I: Bíblicamente, la biblia dice que nosotros no podemos, es más para nosotros no debería existir el futuro, el futuro no existe, porque no sabemos si va a pasar, aquí estamos hoy pero salimos de aquí y podemos morirnos, o sea no sabemos si realmente va a pasar

G: Y los seres humanos tendemos a estar pensando es en el futuro y qué va a pasar mañana y si voy a tener para pagar y si voy a tener para el caldillo y pasamos el tiempo en eso y no disfrutamos el momento

I: Y también nos devolvemos a traer líos que tuvimos anteriormente, lo que dejé de hacer

G: Lo que usted me hizo hace 20 años

DH: Ahora ya para la última pregunta, ya para terminar, ehh quiero decirles, ya la última pregunta es ehh ¿en qué creen que aportó esas ocho sesiones con nosotras en eso que dijeron ahorita, en cada una de esas cosas que dijeron ahorita?

A: Por ejemplo, lo que decía D ayer en la culminación del curso, llegamos acá nos sentamos los diez, de pronto nos conocemos porque yo sé que usted trabaja en tal parte pero nunca... ni siquiera nos saludamos

JC: Pues con la pregunta que tú haces, a mí me sirvió a aprender a manejar las circunstancias, las situaciones incómodas de acá de la empresa

I: Yo les comentaba de eso ayer, personalmente sí me llevo algo y fue que el cambio debe comenzar por nosotros mismos, el cambio empieza por mí, incluso hay una historia, pero es muy larga y me da pena, pero de pronto que cuando pasa algo a veces uno culpa a la otra persona, pero debería uno devolverse y decir qué hice yo, qué cambio tengo que hacer yo, o sea primero debo ser yo y después si mirar lo otro, cuando yo me mire a mi mismo me voy a dar cuenta

JC: Va a darse cuenta que las demás cosas van cambiando

I: Digamos esta mañana venía manejando, se me atravesó una persona y pues personalmente digo

MG: Ayy se me atravesó esta persona

(risas)

I: Pero si siente uno, uno como persona, me sentí arrumado que porque era más grande, pero entonces sabe qué, me acordé de las psicólogas locas, yo les digo psicólogas locas, y ellas, y me acordé de esa situación y yo decía: oiga no vale la pena, por qué me voy a tirar el día

G: Además uno no sabe como viene el otro

JC: Que problema lleva el tipo

I: Mira que en alguna ocasión, me acordé de una situación que yo llevaba a una persona a urgencias, y empecé a hacer lo que estaba haciendo ese señor, a cerrar la gente a tratarme de pasar, y es que era urgente, llevaba a mi hija enferma y eso como que lo recordé, entonces yo decía, dejémoslo, ya pasó. Gracias a dios no me pasó nada y entonces me orillé y seguí

G: Claro y todos esos casos que hemos visto de intolerancia, que por decir algo yo salgo y me miraron mal y yo cogí un cuchillo y le di, porque eso es lo que está pasando hoy en día, la intolerancia, el no ponerse en los zapatos del otro

M: Hay personas que hay veces por ejemplo hay veces no es que uno no sea tolerante lo que pasa es que hay veces personas que ya les importa tan poco la persona que está al lado que usted va y lo pisa y hmm y no, que pena, discúlpeme y a veces uno es tan formal que uno pidiéndole como nos pasó muchas veces porque era un señor que manejaba buseta y uno se subía a la buseta y el señor lo saludaba a uno: Muy buenos días, siga, acomódese por favor... ¿Ese man está loco? que un conductor de una buseta lo salude y llegaba y se acomodaba se miraba con el de al lado y uno ¿a este qué le pasa?

(risas)

M: Y ese señor, son cosas que uno... y no fue la primera, lo hacía todos los días, las pocas veces que me subí ese señor muy educado, o sea era un señor que no sé como que estaba en el lugar equivocado, pero parece que le preocupaba la otra persona, uno piensa que es la otra persona, entonces soy yo el del error. Hay veces cuando a uno le mandan una

cantidad de mensajes de mire que... uno lo lee, hay algo que le pega a uno y copiemos algo, pero copiemos lo bueno, copiemos lo bueno

C: Yo quiero dejar una reflexión que es de muchas veces uno cree tener la razón de lo que dice, aquí B cree tener la razón, C como es tan... cree tener la razón, allá JC también dice que tiene la razón, la razón nadie la tiene, no la tiene MG con sus libros que ha leído, aquí el caballero tampoco, nadie tiene la razón, pero sí se puede construir, sí se puede construir y aportar teniendo en cuenta a todas las personas que están alrededor de nosotros, porque es problema de los jefes creen que tienen la razón, que es lo que ellos digan ellos digan y como ellos quieran y resulta que no, porque es que ese que esta al lado así tenga quinto de primaria, es un ser humano, tiene sentimientos, tiene corazón, tiene problemas, tiene cantidad de cosas; entonces no miremos de arriba hacia abajo, miremos así que todos somos iguales y verá que todo funciona mejor.

DH: Bueno ya para terminar, yo con Cynthia percibimos que lo que hablamos acá y trabajamos acá aportó mucho más a su vida personal que a la laboral

JC: Sí, es correcto

M: Y es donde más necesitamos

B: Por ejemplo, digamos yo escuché y le pregunté a mis compañeros de los comentarios y al comienzo del primer día es que nos pusieron como a dormir ¿sí? a cerrar los ojos, o sea eso a pesar de que era así como pequeñito, marca muchas cosas porque es el relajarte

JC: Eso de parar y respirar, uno, dos, tres, cuatro

B: Eso siempre va marcando

JC: O de pronto uno se pone a hacer varias cosas al tiempo y uno acelerado entonces uno para y para

M: A mí por ejemplo lo del coaching de padres, tómese el permiso, eso que pasó ayer, ya de pronto no voy a decir tómese el permiso sino también tómese el permiso y cuente hasta cinco, ya con eso, y no solo me va a afectar mi vida personal sino también laboral porque lo personal va con lo laboral, con lo humanitario, con mi familia, con todo, la persona soy yo pero va con todo eso

DH: Último I y ya

I: Hay una cosa que se nota aquí en el grupo y de lo que recibimos de ustedes tan bueno, que todos queremos decir cosas y seguramente el tiempo no va a alcanzar y no alcanza pero sí, lo que ustedes hicieron de verdad para mí personalmente, me sirvió mucho.

(Aplausos)

DH: Muchas gracias por participar... Cynthia estaba cumpliendo el papel de observadora... Muchas gracias, así como decía JC de regalarnos ese tiempo que para nosotras era importante escuchar las voces, no solamente unos números.