



El Mindfulness como Herramienta de Apoyo para el Cumplimiento de la Norma Mexicana 035-STPS-2018

Ma de Lourdes Lagunas Sosa¹

18613@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8986-2197>

Universidad del Centro del Bajío

Celaya – México

José Guadalupe Rivera Corona

21930@uniceba.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7058-1689>

Universidad de Centro del Bajío

Celaya – México

RESUMEN

El presente estudio explora el potencial del mindfulness como herramienta de apoyo para el cumplimiento de la Norma 035-STPS-2018, la cual se enfoca en la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. A través de una revisión exhaustiva de literatura y la recopilación de evidencia empírica, se analiza cómo la práctica del mindfulness puede contribuir a la promoción de ambientes laborales saludables, reduciendo el estrés, mejorando la atención plena y fomentando el bienestar emocional de los trabajadores. Se destacan los efectos positivos del mindfulness en la gestión del estrés laboral y la promoción de relaciones interpersonales más armoniosas, elementos esenciales para el cumplimiento de la norma. Los hallazgos resaltan la importancia de integrar enfoques de mindfulness en los programas de prevención y promoción de la salud en el trabajo, como estrategia para abordar los desafíos psicosociales y mejorar la calidad de vida laboral.

Palabras clave: *mindfulness; norma 035-STPS-2018; salud laboral; estrés psicosocial; bienestar emocional.*

¹Autor Principal

Correspondencia: 18613@uniceba.edu.mx

Mindfulness as a supporting tool for compliance with the Mexican Standard 035-STPS-2018

ABSTRACT

The present study explores the potential of mindfulness as a supportive tool for compliance with the Norma 035-STPS-2018, which focuses on the identification and prevention of psychosocial risk factors in the workplace. Through a comprehensive literature review and collection of empirical evidence, the analysis examines how mindfulness practice can contribute to promoting healthy work environments by reducing stress, enhancing mindfulness, and fostering the emotional well-being of employees. The positive effects of mindfulness on managing occupational stress and promoting harmonious interpersonal relationships are highlighted as essential elements for norm compliance. The findings underscore the importance of integrating mindfulness approaches into workplace health prevention and promotion programs as a strategy to address psychosocial challenges and enhance the quality of work life.

Keywords: *mindfulness; norma 035-STPS-2018; occupational health; psychosocial stress; emotional well-being.*

Artículo recibido 20 julio 2023

Aceptado para publicación: 20 agosto 2023

INTRODUCCIÓN

Se puede afirmar que el estrés a acompañado al hombre desde sus orígenes, Félix Verduzco (2018) afirmaba que el “filósofo Hipócrates hacía referencia a este cuando hablaba de adversidad, aflicción, experiencias negativas y sufrimiento” (Felix, García, & Mercado, 2018, pág. 33).

Por lo que es importante hablar sobre el riesgo psicosocial, al hablar de este tema, se entiende como tal:

Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador (Andalucía, 2009, pág. 11).

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de “fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador y, que son consecuencia de la presencia de agentes estresantes nocivos derivados directamente de la actividad laboral” (Joffre, Saldívar, & García, 2008, pág. 45).

Por lo que se entiende como estrés al “desequilibrio interno del organismo causado por la intervención de demandas ambientales, designadas como estresores, que resulta de una interrupción en el estado habitual de descanso” (Selye, 1936 citado en Berrocal, 2000, p. 85), a su vez es definido por Lazarus y Folkman (1983, citado en Berrocal, 2000) como la “relación entre la persona y el ambiente que es apreciado por la persona como gravoso o con demandas superiores a sus recursos y dañino para su bienestar” (p. 88).

El estrés es una “respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo” (Llaneza, 2009, pág. 452). Por lo que esa respuesta lleva al individuo a reaccionar de diversas maneras, no pudiendo separar el ámbito laboral de la vida cotidiana.

El estrés es parte de la vida cotidiana, en ocasiones se ha asociado a “inestables estados de cansancio o de agotamiento físico y mental, de situaciones de tensión” (Felix, García, & Mercado, 2018, pág. 32), para Sue (2010) es una “respuesta interna psicológica o fisiológica ante un estresor, hay que tomar en cuenta que algo que perturba a una persona no necesariamente causará la misma reacción en otra” (Felix, García, & Mercado, 2018, pág. 33).

Se considera al estrés bajo tres dimensiones: de respuesta, de estímulo o bien de su relación en cuanto al estímulo – respuesta. En cuanto a la respuesta, es considerado como “respuesta fisiológica o psicológica de un individuo ante un estresor ambiental o personal” (Llaneza, 2009, pág. 453) y por otra parte el estímulo, puesto que “es la fuerza que actúa sobre el individuo y da lugar a una respuesta de tensión” (Llaneza, 2009, pág. 453), y en cuanto a la relación estímulo-respuesta: “la situación o suceso es percibido cómo estresante (amenazante) por el individuo” (Llaneza, 2009, pág. 453).

Por lo que el estrés posee varias funciones, una de ellas es la adaptativa “preparando al organismo para la acción” (Llaneza, 2009, pág. 455) y es entonces que es considerado un estrés positivo conocido como eutrés, a su vez cuando desencadena un efecto negativo se origina el distrés.

Antonio Cano (2010) afirma que la interpretación que se realiza de las diversas demandas es subjetiva, dependiendo del individuo, por lo que “cuando la demanda del ambiente es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica” (p. 16).

Javier Llaneza (2009), afirma que los desencadenantes que pueden originar el estrés implican que:

Las fuentes del estrés proveen tanto del ambiente social como del ambiente físico. Los estímulos que llegan de este ambiente social tendrán un efecto sobre el psiquismo del individuo. Estos estímulos no surgirán siempre del ambiente físico o social, sino de la representación que de los mismos haga el individuo y sobre todo de la anticipación que se haga de la forma de ocurrir estos acontecimientos (Llaneza, 2009, pág. 455).

Una parte importante es el estrés laboral, el cual se ha conceptualizado de diversas maneras, por lo que se analizan varios ángulos en cuanto a su definición. La Organización Internacional del trabajo (OIT) define al estrés laboral como una “enfermedad que es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo y disminuye la productividad al afectar la salud psicofísica de los trabajadores” (Llaneza, 2009, pág. 451).

Karasek (1981, citado en Guillén, 2000) afirma que el estrés laboral es “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador” (p. 274). Se puede llegar a considerar como una “experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas” (Peiro & Rodríguez, 2008, pág. 69).

El estrés relacionado con el trabajo es considerado una atribución en cuanto a ser una “variable que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos” (Felix, García, & Mercado, 2018), impactando de manera considerable al bienestar de los empleados, así como la pérdida de productividad y en sí en los resultados esperados por la organización.

Dichas consecuencias con tendencia negativa para el ser humano se les conoce como tensión (strain) y sus fuentes de las diversas experiencias de estrés se les denominan estresores (Peiro & Rodríguez, 2008). Así estos estresores se convierten en estímulos que desencadenan las experiencias de estrés- tensión, de los cuales se han considerado varias dimensiones, Patt y Barling en 1988, mencionaban que eran la ocurrencia, su intensidad, su duración y su predictibilidad (Peiro & Rodríguez, 2008).

Los estresores son definidos por Llaneza (2019) como “conjunto de situaciones físicas o psicosociales de carácter estimular que se dan en el trabajo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para la persona” (p. 455).

Por su parte, al combinarse estas dimensiones “da lugar a varias categorías de estresores, tales como los: agudos, crónicos, diarios y catastróficos o desastres” (Peiró y Rodríguez, 2008 citado en Felix, García, & Mercado, 2018).

Por su parte Javier Llaneza (2019) afirma que los estresores son iguales a las condiciones de trabajo negativas y los aborda en: del ambiente físico, individuales, colectivos y organizacionales y extraorganizacionales. A su vez el mismo autor menciona que los estresores pueden ser caracterizados de la siguiente manera:

- Agudos: comienzo o desencadenamiento definido, corta duración, ocurren con poca frecuencia presentan alta intensidad.

- Crónicos: No tienen inicio definido, se repiten con frecuencia, pueden tener corta o larga duración, pueden ser de baja o elevada intensidad.
- Diarios: comienzo definido, son de corta duración ocurren con frecuencia, son de baja intensidad.
- Catastróficos: tienen un comienzo definido, pueden ser de corta o larga duración, ocurren con muy poca frecuencia, son de fuerte intensidad (Llaneza, 2009, pág. 456).

Llaneza (2009) afirma que existen también factores psicosociales que pueden llevar a “engendrar un estrés laboral” y estos son considerados por la Fundación Europea, y son “carga de trabajo, factores de personalidad y vulnerabilidad, acontecimientos estresantes de la vida, factores interpersonales y de organización” (p. 457). Además el mismo autor aumenta dos tópicos extras que son: “la naturaleza, el contenido de la tarea y el modo operatorio adoptado”, así como la “monotonía y la repetitividad del trabajo” (p.457).

Antonio Duro (2013) afirma que para Osipow y Spokane (1983), el “ambiente ocupacional se define por medio de seis grupos distintos de estresores: sobrecarga del rol, insuficiencia de rol, ambigüedad del rol, límites de rol, responsabilidad de personas y ambiente físico” (Duro, 2013, pág. 52).

El mismo autor afirma que Spectro y Jex (1998), consideraban a los siguientes conceptos (Llaneza, 2009) como estresores de trabajo: “conflicto interpersonal en el trabajo – discusiones, gritos o groserías interactuando-, impedimentos organizacionales sobrecarga cuantitativa y síntomas físicos” (Duro, 2013, pág. 54).

Carlos Guillén, Rocío Guil y José Miguel Mestre (2000), afirman que cuando la persona no se adapta al estresor y a su vez las respuestas ante el estrés son mantenidas de forma crónica “la salud se puede afectar, o se puede favorecer el desarrollo de diversas alteraciones” (p.271). Los mismos autores afirman que, se puede asumir que: el estrés puede alterar la salud actuando a cuatro niveles al menos, que a su vez están relacionados entre sí:

- Alteración de los mecanismos fisiológicos (fundamentalmente los mecanismos neuroendocrinos).
- Adopción de estrategias de afrontamiento inadecuadas.

- Establecimiento de alteraciones fisiológicas con funciones de coping.
- -Alteración de procesos psicológicos (Guillén, Guil, & Mestre, 2000, pág. 273).

Los procesos patológicos que relacionan al encuadre laboral con la aparición de enfermedades, tienen algunas de las siguientes características, según Guillén et. al. (2000):

- Los estresores laborales tienden a ser crónicos más que intermitentes o autolimitados.
- Hay demandas laborales externas, tales como las creadas por máquinas, mecanismos de cobro o competición.
- La adaptación o habituación a la situación crónica es difícil y se mantiene alguna forma de vigilancia o arousal de forma permanente.
- El fracaso en el cumplimiento de las demandas conduce a drásticas consecuencias (vida, dinero, etc).
- Hay una “contaminación” de los efectos del trabajo sobre otras áreas de funcionamiento (por ejemplo, familia) así que el impacto diario de la situación de demanda en el trabajo se mantiene y se acumula amenazando a la salud. (Guillén, Guil, & Mestre, 2000, pág. 275).

El estrés como toda enfermedad puede avanzar en su gravedad, y una de las complicaciones derivadas de un estrés crónico es el denominado Síndrome de Burnout, cuyo término aparece por primera vez en la década de los setenta por Herbert J. Freudenberger, psicoanalista de Nueva York (Joffre, Saldívar, & García, 2008), dos años después la psicóloga Cristina Maslach utiliza este término por primera vez, al referirse a una situación que cada vez era más frecuente en los trabajadores de la salud.

Otra definición para el “Burnout”, es la traducción literal al castellano, la cual es “quemarse”, e infiere el describir una situación que se encuentra en contra de las expectativas del ser humano, el cual no logra obtener los resultados que esperaba por más que se esfuerce en llegar a realizarlos (Guillén, Guil, & Mestre, 2000).

Cherniss (1980, citado en Llana, 2009) lo define como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas” (p. 434).

Conceptualmente, también podemos encontrar que es:

Un tipo de estrés laboral que se da específicamente en las profesiones que mantienen un contacto constante y directo con los beneficiarios del trabajo, en una relación de ayuda o servicio. Por lo tanto, el personal sanitario, docente, de servicios sociales, fuerzas del orden, funcionarios de prisiones, etc., son los más susceptibles de padecerlo (Llaneza, 2009, pág. 513).

Por otra parte Gascón (2003, citado en Joffre, 2008) afirma que se define “entonces como una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la percepción individual de encontrarse emocionalmente agotado” (p.69).

Chermis, Edelwih y Bodsky (1980, citado en Llaneza, 2009), afirman que existen cuatro fases por las que el ser humano pasa con el burnout:

- Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
- Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
- Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos, conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.
- Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración (Llaneza, 2009, pág. 513).

Andalucía (2009) aumenta una quinta fase es la fase de quemado: “se da un colapso emocional y cognitivo fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud, Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción” (pp. 41-42).

Maslach (1982, citado en Guillén , Guil, & Mestre, 2000), considera al Burnout como una combinación de varios factores, entre los que menciona: “agotamiento emocional: sensación de no poder dar más de sí, despersonalización: actitud impersonal y negativa hacia los usuarios, falta de realización personal” (p. 277).

El mismo autor indica que se trata de un proceso que es continuo, y que surge despacio y paulatinamente, al cual se agrega una serie de síntomas asociados como son:

- Síntomas físicos: fatiga crónica, cefaleas, insomnio, trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares.
- Síntomas conductuales: absentismo laboral, abuso de drogas, conductas violentas, comportamientos de alto riesgo.
- Síntomas cognitivos afectivos: distanciamiento afectivo, irritabilidad, celos, incapacidad para concentrarse baja autoestima, pesimismo, indecisión, inatención. (Guillén, Guil, & Mestre, 2000, pág. 277).

Pines y Maslach (1978, citado en Guillen, 2000), indican que los signos visibles del desgaste profesional en el ambiente laboral son: “Falta de energía y entusiasmo, descenso del interés por los usuarios, percepción de éstos como frustrantes, crónicos y desmotivados, alto absentismo y deseos de dejar el trabajo por otra ocupación” (p. 277).

En cuanto a los tipos de variables que intervienen en la aparición del “Burnout”, hay diversas teorías, por lo que Andalucía (2009) establece como base a las “variables organizacionales, las variables sociales, las variables personales” (Andalucía, 2009, págs. 42-44). Las cuales son definidas y clasificadas por el mismo autor de la siguiente manera:

- Variables organizacionales: Son consideradas las variables intrínsecas a la organización que pueden por sí mismas generar situaciones negativas, o bien juegan un papel importante en la interacción continua trabajador/a – puesto de trabajo. Y entre ellas se puede distinguir:
Dinámica del trabajo: Interacciones mal conducidas, planteamientos directivos descendentes poco claros.... Inadecuación profesional: No adaptarse al perfil profesional y personal del individuo al perfil del puesto de trabajo que se desempeña... Sobrecarga de trabajo: Referida a las exigencias del trabajo que sobrepasan lo racionalmente aceptable y que suelen ir acompañadas de exceso de tareas que no son agradables. Infracarga de trabajo:... propicia caer en un alto grado de separación con la realidad, provocando el “autismo” del trabajador...
los contenidos: relacionados con la variedad de tareas, el grado de retroalimentación, la identidad de las mismas, la realización... Ambiente físico de trabajo: el nivel de ruido que se

debe soportar, las vibraciones, las características de la iluminación... los turnos de trabajo: y más concretamente el trabajo nocturno como variable que incide en el síndrome. Conflicto y ambigüedad de rol: conflicto entre exigencias que resultan contradictorias y/o grado de incertidumbre que el sujeto que desempeña un rol tiene respecto al mismo. Estresores relacionados con las nuevas tecnologías, la estructura organizacional, los estresores económicos: cuando existe inseguridad económica aumenta la vulnerabilidad al Burnout. El desafío en el trabajo: estar continuamente demostrando la capacidad para desarrollar adecuadamente el desempeño laboral supone un desafío. El clima organizativo: participación en la toma de decisiones.... (Andalucía, 2009, pág. 43)

- Variables sociales: .. no relacionadas con el contexto laboral y sí con otros ámbitos que pueden originar fricciones importantes: familia, amigos, estilos de vida, etc. Apoyo social: este factor está centrado en el apoyo que la persona recibe de familiares y amigos, las relaciones mantenidas condicionan que el ambiente habitual de la persona sea agradable o no.... (Andalucía, 2009, pág. 44).
- Variables personales:... son aquellas propias del individuo y hacen referencia a aspectos de su personalidad, sus sentimientos y pensamientos, sus emociones, sus actitudes... como la personalidad resistente:... un gran sentimiento de compromiso hacia sí mismo y el trabajo, por una percepción de control del ambiente así como una tendencia a acercarse a los cambios de la vida con una actitud de desafío.... Sexo, edad, estado civil, estrategias de afrontamiento, autoeficacia, expectativas personales. (Andalucía, 2009, pág. 45).

Por lo que en el complejo proceso de quemarse o bien tener burnout por el trabajo se ha llegado a considerar como un resultado del estrés laboral. (Gil -Monte, 2003)

Margarita Olmedo (2010), afirma sobre el estrés laboral, una recopilación de los diversos factores asociados, clasificando a estos en tres grandes grupos: “el ambiente definido por las variables organizacionales y de contenido del puesto de trabajo, las características de las relaciones interpersonales que se establecen en el desempeño de la labor y las características individuales que diferencian a unos trabajadores de otros” (Olmedo, 2010, pág. 31).

Analizando el concepto de Mindfulness, hay varios autores que sustentan diversos constructos, a continuación se plasma lo más importante e interesante sobre el tema.

Stahl & Goldstein (2010) afirman que “consiste en ser plenamente conscientes de lo que ocurre en el momento presente, sin filtros ni (Alidina, 2015) prejuicios de ningún tipo, algo que puede aplicarse a cualquier situación” (p.43).

Por lo que se estima, que es un “cultivo de la conciencia de la mente y el cuerpo” (Stahl & Goldstein, 2010) todo esto para aprender a estar presentes en el aquí y en el ahora (Altman, 2014). También es considerado por Alidina (2015) como el “prestar atención de manera intencionada a la experiencia del momento presente con actitudes atentas, como la aceptación, la curiosidad, la autocompasión y la franqueza” (Alidina, 2015, pág. 18).

Priore (2016) afirma que se considera la traducción al español como “atención o conciencia plena, concepto que proviene de la filosofía budista” (Priore, 2016, pág. 1303). El mismo autor afirma que su práctica fue popularizada en Occidente por el Dr. Jon Kabat- Zinn, quién lo define como “prestar atención de un modo particular: a propósito, en el momento presente y sin establecer juicios de valor” (Priore, 2016, pág. 1303).

Entre los beneficios del Mindfulness encontramos: el control del estrés, el combate al insomnio, la protección al cerebro contra el envejecimiento, mejora de la concentración, aumento de la inteligencia emocional, facilita las relaciones interpersonales, desinhibe la creatividad y mejora la memoria de trabajo (Carillo & Serna, 2020).

Por su parte Ramírez Figueredo, Vinicio y Nagua Jiménez (2019) afirman que la utilización del Mindfulness en el área de las relaciones humanas, se da dentro de la “Psicología Positiva, el Mindfulness, tiene una historia reciente...comienza con el programa de tratamiento implementado por Kabat Zinn” (Ramírez- Figueredo, Vinicio, & Nagua- Jiménez, 2019, pág. 74). Los mismos autores afirman que es una herramienta para trascender en el sentido humano, “así una persona es consciente plenamente, en la medida en que se ubica en su mundo, en el mundo que le rodea y en sus perspectivas de para estar en el con todas las posibilidades de ser feliz”. (Ramírez- Figueredo, Vinicio, & Nagua- Jiménez, 2019, pág. 75)

Esta técnica tiene sus bases en la meditación, siendo una de sus bases la budista, incluyendo sus diferentes corrientes, sin embargo, posee una serie de componentes y fundamentos que cualquier persona puede practicarla, inclusive el enseñarla, por lo que se trata de un proceso sistémico (Mañas Mañas, Franco Justo, & Justo Martínez, 2011).

Podemos entonces considerar que existen siete componentes que diversos autores han mencionado, los cuales son mencionados por Ramírez- Figueredo et. al. (2019) y que son parte esencial de la técnica, entre los que encontramos:

1. No juzgar
2. La paciencia
3. La mente de principiante
4. La confianza
5. No forzamiento
6. La aceptación
7. Ceder, dejar ir o soltar.

El no juzgar: implica tener una actitud de completa contemplación, el ser imparcial, inclusive con tus emociones y experiencias en un “constante flujo de juicios y de reacciones a experiencias tanto internas como externas para así poder salir de ellas” (Mañas Mañas, Franco Justo, & Justo Martínez, 2011, pág. 4). Para Stahl (2010), implica el cultivo de la observación de manera imparcial “de cualquier experiencia, sin etiquetar los pensamientos, sentimientos y sensaciones como buenos o malos, correctos o equivocados, justos o injustos, sino tomando siempre nota de su aparición instante tras instante” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74)

La paciencia: Siendo el resultado de un convencimiento personal, el saber esperar, es considerada una aceptación ante la dificultad de imponer “el ritmo en el que suceden las cosas que se quieren” (Ramírez- Figueredo, Vinicio, & Nagua- Jiménez, 2019, pág. 75). También es considerada como una cualidad “que cultiva el amor hacia uno mismo tal cual somos, sin culpabilidad ni crítica de ningún tipo” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74)

La mente de principiante: considerada como la “cualidad de la conciencia que nos permite contemplar las cosas de modo nuevo como si, movidos por la curiosidad, las viéramos por vez

primera” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 73). Ramírez-Figuero et al (2019) afirma que “funciona, tal cual el principio filosófico cartesiano de la mente como una página en blanco, se requiere una actitud inocente, inexperta, dispuesta para el asombro, sin prejuicios, entendiendo lo que ocurre como un momento único e irrepetible” (Ramírez- Figuero, Vinicio, & Nagua- Jiménez, 2019, pág. 75)

La confianza: Incluye el impulso personal por aceptarse con incorformismos limitantes, (Ramírez- Figuero, Vinicio, & Nagua- Jiménez, 2019), y a su vez “ nos ayuda a diferenciar, en nuestra propia experiencia, lo verdadero de lo falso” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74).

No forzamiento: Stahl (2010) afirma que es “cualidad despojada de identificación, rechazo al cambio o su movimiento de alejamiento alguno ante lo que aparece en el momento presente.. es decir no tratar de escapar, en modo alguno del lugar en que nos hallamos” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74). Ramirez- Figuero et al (2019) afirma que la atención plena necesita una “actitud de laxitud... tiene que ver con la necesidad de no “empujar” u obligar a que la meditación se den” (pág. 76).

La aceptación: definida como la “cualidad de la conciencia que admite y reconoce la cosas tal cual son” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74). Por su parte Mañas (2014, citado en Ramírez- Figuero, 2019) afirma que:

...más allá de un conformismo paralizante, la mente atenta se inscribe en la necesidad de ver el presente y no lamentarse de su existencia, se trata de ser receptivo y abierto a lo que se siente, se piense y se vea, aceptándolo por que está ahí en ese momento (pág.76).

Ceder, dejar ir o soltar: “Permite que las cosas sean tal cual son, sin necesidad de desembarazarnos de lo que esté presente” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 74)

Hablando ahora del MBSR (Mindfulness bases stress reduction), es un programa que fue creado en el año de 1979 por el Dr. Jon Kabat- Zinn dentro del Centro Médico de la Universidad de Massachusetts (López Maya & Hernández- Pozo, 2016).

El cual está fundamentado en la meditación vipassana y fue la primera de las “intervenciones terapéuticas que se desarrolló basada en la conciencia plena” (Bertolín, 2015, pág. 290), siendo

un programa considerado como psicoeducativo, el cual inicia hace más de 30 años en Estados Unidos para aliviar el dolor y el estrés relacionado con ciertas enfermedades crónicas (Goldstein, 2013).

Priore (2016) afirma que este programa se ha utilizado como modelo base, del cual se han realizado varias adaptaciones, los cuales han dado como resultados evidencias de beneficios positivos en cuanto a la reducción del estrés. El mismo autor afirma que la práctica constante del Mindfulness puede aliviar el dolor, la ansiedad y el estrés, “además su uso consistente puede producir cambios en el cerebro en regiones asociadas al aprendizaje y memoria, regulación de emociones y sentido del yo” (Priore, 2016, pág. 1304).

El MBSR es considerado una “intervención psico- educativa que se basa en el desarrollo y en el entrenamiento sistemático en atención plena a través de prácticas formales e informales” (López Maya & Hernández- Pozo, 2016, pág. 51), sin embargo, se tienen algunas lagunas en el programa MBSR, siendo consideradas como “debilidades metodológicas que han sido señaladas...entre las que se encuentran: diseños inadecuados y falta de descripción de las intervenciones (Grossman, et al.,2004, citado en López Maya, 2016, p.52), por otra parte Bohlmeijer (2010) afirma que otra debilidad es los “reducidos tamaños del efecto encontrados en estudios de meta análisis” (López Maya & Hernández- Pozo, 2016, pág. 52), por lo que aunado a lo anterior se denota también que los diversos trabajos propuestos por el programa, no cuentan con una “descripción exhaustiva, clara y con lenguaje estandarizado de las prácticas, así como en los ejercicios realizados durante la intervención”, aunque con frecuencia hacen referencia a las descripciones en lenguaje coloquial acerca de las sesiones y sus ejercicios creados por Jon Kabat-Zinn. (López Maya & Hernández- Pozo, 2016, pág. 52).

Relacionando al Mindfulness con el estrés, Alidina (2015) afirma que el Mindfulness puede llegar a simplificar con aspectos positivos en la reducción del estrés:

Adquieres más conciencia de tus pensamientos... no reaccionas inmediatamente ante una situación, sino que tomas una pausa y utilizas tu “mente sabia” para hallar la mejor solución... El Mindfulness pone en marcha tu modo mental “ser”, que se

asocia con la relajación. El modo mental “hacer” se asocia con la acción y la respuesta de estrés (Alidina, 2015, pág. 10).

Una manera en que el Mindfulness apoya el enfrentamiento al estrés es brindando la oportunidad de poder observar las “trampas mentales que pudieran estar influyendo en su estrés o en su reacción al estrés” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 86), dichas trampas podemos equipararlas con hábitos los cuales llevan a intensificar el estrés, siendo estas ocurridas en el pensamiento. Los “sentimientos de estrés, ansiedad o pánico son gafas que distorsionan nuestra visión de la realidad tornándola más inquietante” (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 87), por lo que los pensamientos se encuentran presentes y se puede quedar en un diálogo negativo, el cual es considerado por Sthal (2010) como una trampa de la mente, y por medio del mindfulness se puede disponer de la oportunidad y “la capacidad para contemplar la situación desde una perspectiva diferente, o de considerar sus pensamientos como eventos en lugar de hechos” (p. 88).

El mismo autor, enuncia dichas trampas mentales, entre las que se encuentran:

- El catastrofismo es un estilo de pensamiento que amplifica la ansiedad. Quien incurre en esta pauta de pensamiento imagina en situaciones difíciles la emergencia del peor escenario posible.
- Exagerar lo negativo y descartar lo positivo: son dos pautas asociadas que, sin prestar atención a las experiencias y estados de ánimo positivos y magnificado los detalles negativos, intensifican la ansiedad y la depresión.
- Leer la mente. Esta pauta se basa en el convencimiento de que, por actuar de tal o de cual modo, sabemos lo que los demás están pensando sin tener de ello, la menor evidencia objetiva.
- El perfeccionismo es la mejor de las recetas para intensificar el estrés por que nos obliga a estar continuaente en guarida.
- El “debería” también es una pauta de pensamiento muy habiual que no sólo puede intensificar el estrés sino hacernos sentir tambié culpables o enfadados.
- La culpabilización consiste en hacer a los demás responsables de nuestro sufrimiento o en hacernos, por el contrario, responsables de los problemas ajenos (Stahl & Goldstein, 2010, pág. 88).

Baer (2003, citado en López Maya 2016) indica diversos mecanismos por medio de los cuales el Mindfulness o atención plena puede ayudar en la disminución de síntomas y puede llegar a producir cambios conductuales, entre los que nos indican se encuentran:

- Exposición: Al practicar la atención plena, los participantes procuran atender a sus sensaciones físicas sin tratar de modificarlas ni juzgarlas, lo cual puede llevar a la desensibilización;
- Cambio cognitivo: La observación sin juzgar de pensamientos que generan ansiedad puede llevar al entendimiento de que son “ sólo pensamientos”, más que representaciones fidedignas de la realidad;
- Habilidades de afrontamiento: La mejora en la capacidad de auto-observación resultante del entrenamiento en atención plena puede promover y mejorar el uso de una serie de habilidades de afrontamiento;
- Relajación: Practicar atención plena puede inducir estados de relajación, aunque paradójicamente su objetivo es observar sin juicios la experiencia interna, incluyendo estados de activación autónoma, tensión muscular y otros fenómenos incompatibles con la relajación (López Maya & Hernández- Pozo, 2016, pág. 53).

En cuanto a la Norma 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de los Estados Unidos Mexicanos (Nom-035-STPS-2018), la cual entró en vigor en el mes de octubre del 2019, donde se estipula los “elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.” (Secretaría de Previsión Social, 2018, pág. 2).

Al tener la publicación de dicha normativa, se denota un compromiso del Gobierno para mejorar de manera intermitente los diversos factores que ponen en riesgo al trabajador, y así ayudar al progreso de la ciencia en el ámbito administrativo, puesto que es el elemento humano, quien hace llegar a la empresa al logro de sus objetivos, por lo que al otorgar una herramienta por medio de la aplicación del Mindfulness para el control del estrés laboral, se estará dando un paso para proponer soluciones a este problema laboral que afecta a los trabajadores de cualquier institución.

En la actualidad la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) afirma que cerca del 40% de los trabajadores mexicanos presentan un estrés laboral, lo cual eventualmente los lleva a otras enfermedades mentales, “la relación que existe entre las condiciones laborales y diversos factores de riesgo en el trabajo a los que un empleado se encuentra sometido, impactan negativamente en su salud mental y emocional” (Cantero-Téllez y Ramírez-Páez, 2009; Luna-Chávez et al., 2019; Patlán-Pérez, 2019; Santoyo Telles et al., 2022, citado en Gómez, 2023, p. 789).

Por lo que la norma mexicana NOM-035-STPS-2018 (NOM-035), propone instrumentos que permiten evaluar el “entorno organizacional, así como los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo” su objetivo es el “establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo” (Cristerna, 2023, p. 28).

Para entender el concepto de factores de riesgo psicosociales laborales, se puede considerar que son “situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” y estos pueden en algún momento “afectar habitualmente de forma importante y grave la salud” (Moreno, 2011, p. 7)

MÉTODO

La presente investigación tiene un corte cualitativo, la cual es definida por Hernández Sampieri (2014) como aquella que “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.7), siendo el presente artículo un producto del análisis de la investigación documental con un diseño de teoría fundamentada, cuyo propósito es “desarrollar teoría basada en datos empíricos y se aplica a áreas específicas” (p. 492)

DISCUSIÓN

En el contexto laboral contemporáneo, el bienestar y la salud mental de los trabajadores han adquirido una relevancia importante inclusive sin precedentes. La Norma Mexicana 035-STPS-2018, la cual está enfocada en la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, reconoce la importancia y la necesidad de abordar el estrés laboral, así como otros aspectos psicosociales que pueden impactar negativamente en la salud y

sobre todo en el desempeño de los empleados. En esta discusión, se explora la utilidad del Mindfulness como herramienta de apoyo para el cumplimiento de los requerimientos de la Norma Mexicana 035-STPS-2018.

El Mindfulness, definido como la atención plena y consciente al momento presente, ha ganado popularidad en diversas esferas, incluyendo la psicología, la medicina y más recientemente, en el ámbito laboral. La práctica del Mindfulness se basa en técnicas de meditación y autoconciencia que fomentan la observación imparcial de pensamientos, emociones y sensaciones, cultivando una actitud de aceptación y no juicio. Esta metodología puede tener un impacto positivo en la regulación emocional, la reducción del estrés, la mejora de la concentración y la toma de decisiones, los anteriores aspectos son cruciales para la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

En el contexto de la Norma Mexicana 035, donde se busca evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, el Mindfulness emerge como una herramienta prometedora para abordar estos desafíos. La práctica regular de Mindfulness puede ayudar a los trabajadores a desarrollar una mayor conciencia de sus estados emocionales y cognitivos, permitiéndoles identificar y gestionar de manera más efectiva los factores de riesgo psicosocial que puedan surgir en su ambiente laboral. Inclusive favoreciendo por ende a su vida familiar y personal.

Uno de los aspectos clave de la Norma Mexicana 035 es la promoción de un entorno laboral favorable y saludable. El Mindfulness, al promover la autorreflexión y la autorregulación, puede contribuir a la creación de un ambiente más armonioso y empático en el trabajo. Al cultivar la empatía y la comunicación consciente, los empleados pueden desarrollar relaciones más positivas y colaborativas, disminuyendo potencialmente los niveles de conflicto y estrés interpersonales.

En conclusión, la incorporación del Mindfulness como herramienta de apoyo en el cumplimiento de la Norma Mexicana 035-STPS-2018 es un enfoque que merece una consideración cuidadosa. Si bien se requiere de investigaciones más exhaustivas y estudios empíricos que respalden su efectividad en el ámbito laboral específico, la creciente evidencia sobre los beneficios del Mindfulness en la salud mental y el bienestar general de los individuos sugiere que podría tener

un impacto positivo en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial identificados por la norma.

REFERENCIAS

- Alidina, S. (2015). *Vencer el estrés*. Barcelona: Paidós.
- Altman, D. (2014). *50 técnicas de Mindfulness para la ansiedad, la depresión, el estrés y el dolor*. Sirio.
- Alvear Morón, D. (2015). *Mindfulness, autocompasión y estrés docente en el profesorado de Educación Secundaria*. Universidad del País Vasco, Facultad de filosofía y ciencias de la educación, Donosita.
- Andalucía, U. (2009). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. *Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales*. España.
- Asuero, A. M., & Garcia de la Banda, G. (4 de Octubre de 2006). Las ventajas de estar presente: desarrollando una conciencia plena para reducir el malestar psicológico. *international Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 369-384. Recuperado el 8 de Agosto de 2019, de <http://www.redalyc.org/pdf/337/33717060008.pdf>
- Berrocal, L. C. (2000). La hoguera de las ansiedades, aspectos psicosociales del "estar quemad@". *Acciones e investigaciones sociales*(10), 83-112.
- Bertolín, G. J. (2015). Eficacia- efectividad del programa de reducción basado en la conciencia plena (MBSR): actualización. *Revista de la asociación Española Neuropsiquiatría*, 35(126), 289-307.
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogota: ARFO Editores e impresores Ltda.
- Campos, A. P. (2016). Estudio sobre la fatiga de compasión, satisfacción por compasión y burnout en profesionales que trabajan con alumnos con trastorno grave de conducta. Madrid, España: Universidad Comillas.
- Carillo, E., & Serna, M. (2020). *Mindfulness y mejoramiento del clima organizacional*. Santa Marta, Colombia.

- Clemente Franco, J., Mañas Mañas, I., & Justo M, E. (2 de Octubre de 2009). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness. *Revista Educación Inclusiva*, 2(3), 11-22. Recuperado el 8 de agosto de 2019, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3082166>
- Cristerna, F. C., & Cruz, A. A. (2023). El Sistema De generacion de alertas para el Cumplimiento de la nom-035 de la STPS: Articulo de Investigacion. *Inicio*, 1(1), 27-31.
- Delgado, L. C., Guerra, P. P., Viedma, M. I., Robles, H., & Vila, J. (2010). Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) y valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores. *Psicología Conductual*, 18(3), 511-532.
- Duro, M. A. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Felix, V. R., García, H. C., & Mercado, I. S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Cultura Científica y Tecnológica*, 0(64).
- Gil -Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomas? *Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 19(2), 181-197.
- Goilean, C., Gracia, J. F., Tomás, I., & Montserrat, S. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del Psicólogo*, 41 (2), 139-146.
- Goldstein, J. (2013). *Mindfulness, una guía práctica para el despertar espiritual*. Pidós.
- Gómez Hernández, C. (2009). El estrés laboral: una realidad actual. *Summa Humanitatis*, 7.
- Gómez, S. M., Montes, J. L., & del Castillo, E. (2023). Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1), 426
- González, A. M. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *Islas*, 45 (138): 125-135.
- Guadalupe, L. A., Gómez, J. A., Oré, L. S., Navarro, C. E., Ortega, F. R., & Gómez, N. A. (2020). Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima sur.

- Guillén, G. C., Guil, B. R., & Mestre, N. J. (2000). Estrés laboral. En *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. España: McGraw Hill Interamericana de España.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, México: Mc Graw Hill.
- INEGI. (2010). *Inegi.org.mx*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/buscador/default.html?q=celaya#tabMCcollapse-Indicadores>
- Infante, V. C., Jaramillo, E. P., Maricahuin, A. M., & Muñoz, S. (2018). La percepción docente influenciada por niveles de mindfulness y burnout respecto a la conducta de sus estudiantes. Santiago, Chile: Universidad Andres Bello.
- Jimenez, B. M., & Baez, L. C. (s.f.). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.
- Joffre, V. V., Saldívar, G. A., & García, M. G. (2008). Síndrome de burnout y estrés laboral: Una revisión. *Archivos en Medicina Familiar*, 10 (2), 65-72.
- Justo, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness)/Mindfulness program for increasing resiliencie and preventing burnouts in secondary school teachers. *Revista complutense de educación*, 21(2), 271.
- León Carrión, M. P. (2020). Programa de bienestar emocional para disminuir el estrés laboral en trabajadores de un Puesto de Salud de Nuevo Chimbote, 2019. Chimbote, Perú: Universidad César Vallejo.
- Llaneza, A. F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista*. (Vol. 12 a edición). España: Lex Nova.
- López, P. (Marzo de 2016). Caso de estudio Celaya. Santiago, Chile: Rimisp.
- Luy Montejó, C. Q. (2019). Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 6.
- Mañas Mañas, I., Franco Justo, C., & Justo Martínez, E. (2011). Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación

- Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Clínica y Salud*(22(2)), 121-137.
- Marente, A. &. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Maroto, G. M. (2019). *Mindfulness en el trabajo: análisis multinivel desde una perspectiva interpersonal*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Psicología, Madrid.
- Medeiros, S., & Pulido, R. (2011). *Programa de Reducción de Estrés basado en Mindfulness para funcionarios de la salud: experiencia piloto en un hospital público de Santiago de Chile*. Recuperado el 8 de Agosto de 2019, de Scielo: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-92272011000300005
- Medina, B. C. (2001). Paradigmas de la investigación sobre lo Cuantitativo y lo Cualitativo. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 10, 79-84.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Nefta, J. C. (2006). Ceil Piette, Centro de investigaciones Laborales. *Los intermediarios del mercado de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: CONICET.
- Palomero, F., & Valero, E. (2016). Mindfulness y educación: posibilidades y límites. *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 17-29.
- Parra, D. M. (2011). Eficacia de la terapia cognitiva basada en la conciencia plena (mindfulness) en pacientes con fibromialgia. *Doctoral dissertation*. Universidad de Castilla La Mancha.
- Peiro, J. M., & Rodríguez, I. (enero- abril de 2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Perez Serrano, G. (1994). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Pérula-Jiménez, C. P.-A. (2017). *Estrés y nivel de conciencia plena en profesionales de atención primaria que siguen mindfulness*.

- Preciado S, M. L., Franco Ch, S. A., & Vazquez G, J. M. (2010). Perfil de estrés y síndrome de burnout en estudiantes mexicanos de odontología de una universidad pública. *e- Gnosis*, 8(3), 1-10.
- Ramírez- Figueredo, J. A., Vinicio, J. I., & Nagua- Jiménez, L. F. (2019). El mindfulness y la salud docente. *Ensayos*, 70- 91.
- Ribera Domene, D. (1993). *Estrés laboral y salud en profesionales de enfermería: estudio empírico en la provincia de Alicante*. Digitalia.
- Ricoy Lorenzo, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. *Revista do Centro de Educacao*, 31(1), 11-22.
- Secretaría de Gobernación. (23 de Octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035- STPS-2018. *Diario Oficial de la Federación*.
- Secretaría de Previsión Social. (23 de octubre de 2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención*. México, D.F., México.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (2018). Norma Oficial Mexicana Nom-035-STPS-2018. *Factores de riesgo psicosociales en el trabajo*. Distrito Federal, México.
- SEG Guanajuato. (2014). *Seg Guanajuato*. Recuperado el Abril de 2020, de http://www.seg.guanajuato.gob.mx/Ceducativa/SIIE/AnalisisyDiagnostico/Compendio%20Socio%20Educativo/Compendio%20Socio%20Educativo%20por%20Municipio/Celaya_2014.pdf
- Stahl, B., & Goldstein, E. (2010). *Mindfulness para reducir el estrés, una guía práctica*. México.: Kairós.
- Toalongo, Q. B., & Cabezas Cuenca, M. C. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica " Julio María Matovelle" de la ciudad de Guayaquil (Revisión). *ROCA, Revista científico-educacional de la provincia Granma, Cuba*.(16), 354-367.