

Meditación y mindfulness como técnicas alternativas para reducción del estrés en la organización

Bien Humano

Karol Andrea Roldán

Estudiante de Psicología

Yesica Moreno Giraldo

Asesora

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - Medellín

Escuela de ciencias sociales Artes y Humanas

Medellín – Colombia

2021

Tabla de Contenido

Resumen	3
Abstract	5
Presentación de la institución.....	7
Objetivos	9
Objetivo general	9
Objetivos específicos	9
Metodología desarrollada.....	10
Marco teórico – conceptual.....	13
Análisis de resultados.....	15
Referencias bibliográficas.....	32

Resumen

Partiendo desde que la salud integral en el trabajo se debe promover con fundamento en lineamientos que permitan el cuidado y bienestar de los empleados en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, se propone la ejecución de un proyecto de intervención en salud, en el cual se implementarán metodologías desde la psicología con el fin de fomentar algunas actividades enfocadas en la salud mental y física de los colaboradores de la Fundación Bien Humano en la ciudad de Medellín, de tal manera que se genere un impacto positivo en la cultura y clima laboral.

Las acciones de prevención y promoción que generan bienestar laboral favorecen la reducción del estrés, puesto que previenen el síndrome de Burnout y síntomas de ansiedad, que llevan al ausentismo y baja productividad en el contexto laboral. En la actualidad los procesos de intervención en las organizaciones se han desarrollado para promover la salud mental, por lo que se pretenden implementar técnicas alternativas como el Mindfulness y la meditación desde un enfoque de la psicología humanista como apoyo complementario a los procesos de seguridad y salud que usualmente se realizan en las organizaciones.

En el contexto laboral de la Fundación Bien Humano fueron necesarios algunos cambios en la metodología de trabajo desde el mes de marzo del 2020, dado que los empleados tuvieron que adoptar medidas para laborar desde su residencia debido a la pandemia generada por el Covid-19, lo cual tuvo un impacto sobre sus actividades laborales cotidianas, con efectos como el incremento de su intensidad horaria, su ansiedad y estrés por la necesidad de cumplir con los objetivos trazados para cumplir en la distancia.

Sin embargo, se ha generado la reactivación de algunos sectores económicos de la ciudad, teniendo en cuenta los distintos protocolos de bioseguridad, lo que ha ocasionado que algunos

colaboradores hayan empezado a desplazarse a su sede de trabajo de la Fundación Bien Humano para retomar labores en campo y oficina.

Por tal motivo, esta investigación pretende promover planes de acción con herramientas alternativas como Mindfulness y meditación, que puedan reducir o eliminar los impactos que se generaron en la salud mental y física debido los cambios generados en la pandemia Covid-19.

Palabras clave: Meditación, Mindfulness, Bienestar integral.

Abstract

Starting from the fact that integral health at work must be promoted based on guidelines that allow the care and well-being of employees in terms of safety and health at work, the execution of a health intervention project is proposed, in which Methodologies from psychology will be implemented in order to promote some activities focused on the mental and physical health of the employees of the Fundación Bien Humano in the city of Medellín, in such a way that a positive impact is generated on the culture and work environment.

Prevention and promotion actions that generate work well-being favor stress reduction, since they prevent Burnout syndrome and anxiety symptoms, which lead to absenteeism and low productivity in the work context. At present, the intervention processes in organizations have been developed to promote mental health, so it is intended to implement alternative techniques such as Mindfulness and meditation from a humanistic psychology approach as complementary support to health and safety processes. that are usually carried out in organizations.

In the labor context of the Fundación Bien Humano, some changes in the work methodology were necessary since March 2020, since employees had to adopt measures to work from their residence due to the pandemic generated by Covid-19. which had an impact on their daily work activities, with effects such as the increase in their hourly intensity, their anxiety and stress due to the need to meet the objectives set to meet in the distance.

However, the reactivation of some economic sectors of the city has been generated, taking into account the different biosafety protocols, which has caused some collaborators to begin to travel to their work headquarters of the Fundación Bien Humano to resume work in field and office.

For this reason, this research aims to promote action plans with alternative tools such as Mindfulness and meditation, which can reduce or eliminate the impacts that were generated on mental and physical health due to the changes generated in the Covid-19 pandemic.

Keyword: Meditation, Mindfulness, Integral wellness

Presentación de la institución

La Fundación Bien Humano, ubicada en la ciudad de Medellín, es una entidad sin ánimo de lucro creada en los años 30's, su objetivo es de desarrollar la calidad de vida de las familias en situación de vulnerabilidad social y económica. Dicha entidad cuenta con un equipo de profesionales enfocados en distintas áreas de conocimiento.

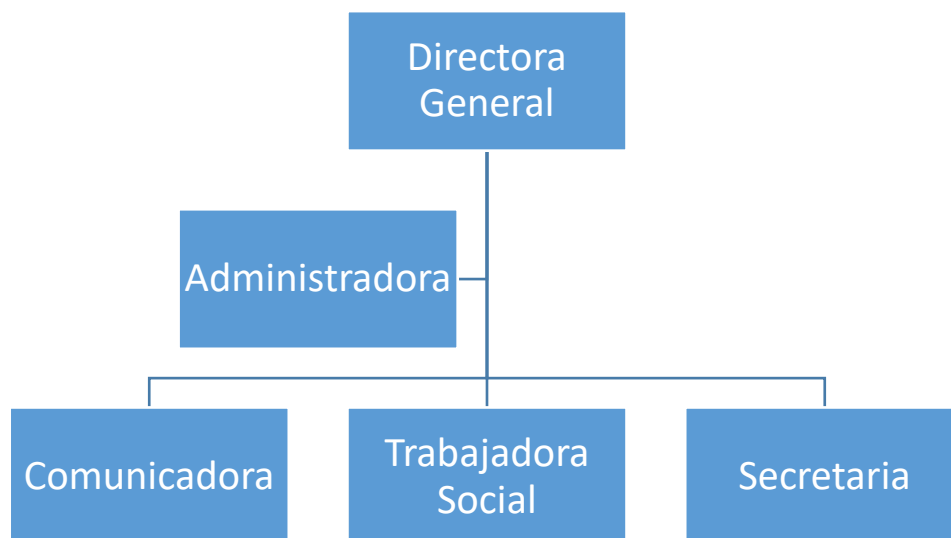
Sin embargo, debido a los cambios desarrollados en el primer semestre del año 2020 ocasionados por la pandemia del Covid-19 dichos empleados (5 en total) han manifestado un aumento de estrés y ansiedad debido a la incertidumbre que trae consigo el problema mundial, además de preocupación por permanecer todo el tiempo desde sus hogares, sin posibilidad de desplazarse a hacer deporte, caminar, disfrutar de su tiempo libre, visitar familiares o incluso disminuir la productividad laboral por no llevar a cabo proyectos de manera presencial.

Tabla 1. Cargos de planta FBH

Cantidad total de empleados – Fundación Bien Humano			
Cargo	Tipo de contrato	Horario	Tiempo de vinculación
Directora General	Indefinido	Lunes a viernes 7 am – 5 pm	8 años
Coordinadora Administrativa	Indefinido	Lunes a viernes 7 am – 5 pm	6 años
Comunicadora	Indefinido	Lunes a viernes 7 am – 5 pm	4 años
Trabajadora Social	Indefinido	Lunes a viernes 7 am – 5 pm	1 año

Secretaria	Indefinido	Lunes a viernes 7 am – 5 pm	6 años
------------	------------	--------------------------------	--------

Figura 1. Organigrama



Con base en lo anterior, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué resultados ofrecen las técnicas alternativas de meditación y el mindfulness en los integrantes del equipo de trabajo de la organización Bien Humano para la reducción del estrés?

Objetivos

Objetivo general

Implementar la meditación y el Mindfulness como técnicas alternativas para el bienestar integral en el contexto laboral de los integrantes del equipo de trabajo de la Fundación Bien Humano.

Objetivos específicos

- Realizar diagnóstico que evidencie los síntomas que produce el estrés laboral en cada área del equipo de trabajo de la organización Bien Humano.
- Desarrollar talleres de formación complementaria en temáticas orientadas al bienestar integral para la prevención de la afectación de la salud mental en la Fundación Bien Humano.
- Implementar intervenciones de pausas activas fundamentadas en las técnicas alternativas como la meditación y el Mindfulness en el equipo de trabajo de la Organización Bien Humano.

Metodología desarrollada

La realización del proceso de intervención se realizó por medio de tres fases consecutivas: Diagnóstico, ejecución y resultados; por medio de las cuales se buscó implementar las herramientas de meditación y el Mindfulness como técnicas alternativas para el bienestar laboral en la Fundación Bien Humano. A continuación, se detalla cada una de ellas.

De manera inicial, se realizó un acercamiento con los integrantes del equipo de trabajo de la fundación Bien Humano, para conocer su percepción sobre el cambio de modalidad en su trabajo a causa del Covid-19 por el trabajo en casa, encuentros virtuales, el distanciamiento social, la presencialidad y el trabajo en horas no laborales. Este acercamiento se llevó a cabo por medio de una encuesta y entrevistas relacionadas con el estrés y la ansiedad que ha causado esta contingencia, se realizó con cada uno de los miembros del equipo para recopilar información y con base en ella, realizar el análisis correspondiente.

Este diagnóstico de las condiciones de trabajo de los colaboradores de la Fundación Bien Humano se llevó a cabo por medio del enfoque cualitativo, por medio de encuestas y entrevistas, con el fin de recolectar datos e información. La población a la que se hace referencia, son 5 personas que componen la planta de empleados de la Fundación Bien Humano.

En tal medida, se adopta bajo el enfoque cualitativo, que permitió realizar el diagnóstico, a partir de la observación y entrevistas con los trabajadores en un contexto natural y real. Por ende, su diseño es participativo y descriptivo con el fin de recolectar datos en un momento temporal específico.

Luego de haber obtenido la información correspondiente mediante el diagnóstico, se realizaron una serie de talleres de inducción de las técnicas alternativas, como la Meditación, técnicas de respiración y el Mindfulness, con actividades relacionadas con estas técnicas a fin de

reducir el estrés debido el confinamiento obligatorio. De manera articulada se realizaron actividades como pausas activas para la prevención del estrés y la promoción del bienestar integral en el contexto laboral.

Todo el proceso, es documentado y descrito con el presente informe que da cuenta de las acciones realizadas y los principales hallazgos obtenidos con la intervención.

Articulado al análisis de resultados se llevó a cabo una revisión del plan de formaciones ejecutadas durante el presente año por los colaboradores del equipo de trabajo para relacionarlas con las competencias que busca desarrollar la Fundación y los talleres realizados con las técnicas alternativas.

Adicionalmente se entrega un documento digital denominado E-book con una serie de actividades relacionadas con las técnicas alternativas implementadas para la prevención y promoción de prácticas saludables.

Revisión de antecedentes

Eficacia de los tratamientos psicológicos basados en mindfulness para los trastornos de ansiedad y depresión.

Debido a la implementación de tratamientos y terapias asociadas a mindfulness, se pudo determinar que los niveles de estrés de algunos pacientes disminuyeron gracias a la práctica de estas técnicas; reduciendo así síntomas de depresión, ansiedad y tristeza. (Miró, Perestelo-Pérez, Pérez, Rivero, & González, 2011) sugieren que parece indicar que dicha práctica puede ser una aliada para la medicina moderna en el tratamiento de enfermedades relacionadas con la salud mental.

Programa de reducción del estrés basado en la atención plena (mindfulness): Sistematización de una experiencia de su aplicación en un hospital público semi-rural del sur de Chile.

En el hospital Santa Bárbara de la octava región de Chile se logra evidenciar una reducción significativa de síntomas asociados al estrés, depresión y ansiedad tanto en pacientes como en personal vinculado al centro asistencial (Brito Pons, 2011). De esta manera, se muestra que es necesario replicar este programa de reducción del estrés basado en la atención plena a otros hospitales, clínicas, empresas, instituciones educativas, universidades y todo tipo organizaciones, con el fin de desarrollar nuevos talleres en el país para continuar obteniendo resultados que mejoren la salud mental de las personas, y por ende, mejorar su calidad de vida en las distintas jornadas de estudio, trabajo y entorno familiar.

Representación de la psicología positiva en el Perú

La psicología positiva comprende los comportamientos y las emociones positivas asociadas a las conductas del ser humano; de tal manera que está relacionada a los temas de ética, espiritualidad y conexión con uno mismo, tanto de forma personal como colectiva. Así las cosas, se logran evidenciar algunas corrientes basadas en temas que podrían ser llamados subjetivos, pero que en este enfoque toman fuerza por su relación con la exploración del ser desde un punto de vista de felicidad, bienestar integral, gratitud, esperanza, entre otros (Arias Gallegos, Conducta prosocial y psicología positiva, 2017). Esta corriente aún continúa siendo explorada en el campo de la psicología por su poco tiempo de investigación y aportes teóricos, sin embargo, ya son muchos los profesionales del área de la salud que le apuntan a la ejecución de las técnicas que propone.

Marco teórico – conceptual

La productividad de las empresas puede verse afectada en caso de que sus colaboradores no cuenten con una adecuada calidad de vida, bienestar emocional y salud mental. Debido a esto, la psicología organizacional positiva permite gestionar la promoción y prevención de accidentes y enfermedades en el trabajo, así como el aumento de la tranquilidad y calma en sus colaboradores (Salanova, Llorens , & Martín, 2016). Esto con el fin de fortalecer su salud mental para que su atención esté enfocada en las actividades que se desempeñan en el día a día y otorgar así a la compañía su mayor eficiencia en las funciones que llevan a cabo. De esta forma, se evidencia que las organizaciones han empezado a poner su atención en una definición más amplia de salud para sus colaboradores en cuanto a lo mental y social y no solo a los accidentes o incidentes (Organización mundial de la salud, 2020). De esta forma, se evidencia que, la salud se compone de diferentes ámbitos de vida y se tiene en cuenta los diferentes contextos, apuntado a una salud integral, por otra parte, es necesario identificar posibles amenazas para gestionar acciones de promoción y prevención e impactar de manera positiva a dichas amenazas para que estas no se conviertan en una enfermedad.

Con el fin de promover dicha salud y prevenir las enfermedades, las organizaciones han detectado algunos factores estresores del trabajo que evitan el desarrollo óptimo de las actividades por parte de sus colaboradores, dichos factores han sido descubiertos con el fin de mitigarlos o de ser posible eliminarlos para alcanzar una productividad máxima. Estos factores son: psicosociales, biológicos, físicos/químicos/ambientales, psicológicos y laborales (López Mena & Campos Alvarez, 2002).

Algunas organizaciones promueven políticas de gestión o temas de intervención con el fin de reducir el impacto o incluso eliminar los factores estresores, es por esto que este trabajo

sustenta la intervención en la Fundación Bien Humano y gestiona el desarrollo del ser de cada individuo, por lo que se adopta para esta propuesta de intervención el enfoque de la psicología humanista que nace en Estados Unidos de América, aproximadamente en el año 1962 cuando se evidencia la necesidad de explorar otro tipo de corrientes enfocadas en la psicología teniendo en cuenta el Ser, la creatividad, el bienestar integral, las emociones, el amor y el arte; con el fin de encontrar un nuevo camino que se desligara de las teorías ya existentes como el psicoanálisis y el conductismo (Riveros Aedo, 2014).

Gracias a este nuevo enfoque, se logra promover en las personas la auto-aceptación, la compasión y el respeto por el otro; generando así un punto de vista y comportamiento neutral en los diferentes contextos del individuo: laboral, familiar y social.

En otras palabras, el mindfulness y la meditación permiten pueden tramitar una enfermedad, una emoción y un momento de vida de manera asertiva, mejorando significativamente los síntomas o estados emocionales que un individuo pueda presentar. En la actualidad los seres humanos, han generado conciencia sobre la importancia de incluir en la cotidianidad hábitos saludables, que permitan mejorar sus condiciones físicas y mentales, es necesario fomentar, promover e incentivar (Martín Asuero, 2019)

En este sentido El Mindfunles es “es prestar atención intencionadamente al momento presente y sin juzgar”. Según Jon Kabat Zinn (1994), en tal sentido sirve para obtener más calma mental y mejor regulación de las reacciones, así como también cierto aprendizaje para transitar los desafíos (dolor, ansiedad, estrés).

Por su parte la relación y la atención plena son los objetivos principales de la meditación, dejando de prestar atención al entorno, al cuerpo y al paso del tiempo para fijarte en tus

intenciones y pensamientos, en lugar de en todas las cosas exteriores. Así podrás cambiar tu estado interior independientemente del mundo exterior.

Análisis de resultados

Se logra orientar al equipo de trabajo de la Fundación Bien Humano, sobre los estilos de comunicación asertiva, la cual promueve estrategias para llegar a acuerdos, generar diálogos, desarrollar la empatía, crea un clima laboral sano, impactando positivamente en la convivencia de los colaboradores de la fundación, teniendo en cuenta la psicología de la comunicación.

Se desarrollan pausas activas de manera virtual, para promover el bienestar físico y emocional, se han realizado actividades lúdicas, meditaciones, ejercicios de respiración, posiciones básicas de yoga entre otras que apuntan al bienestar integral de las colaboradoras de la Fundación Bien Humano, teniendo en cuenta el significado de salud que ha dado la Organización Mundial de la Salud.

Por otro lado se han realizado talleres de cultura Mindfulness lo cual ha generado impacto positivo en los colaboradores de la Fundación Bien Humano ya que reconocen la importancia de la atención plena para la productividad en las tareas, así mismo, se implementó la matriz Eisenhower que consiste en cuatro cuadros para que las personas identifiquen lo importante y urgente, importante no urgente, no importante y urgente, y lo no importante no urgente, para generar organización y priorizar tareas en los espacios laborales.

Se realiza subescala de la batería del riesgo psicosocial del Ministerio de Salud y Protección Social, para identificar los síntomas somáticos que puedan causar una alteración fisiológica de acuerdo con los niveles de estrés que se puedan presentar en el equipo de la Fundación Bien Humano.

1. Análisis Descriptivo de Resultados Talleres de Intervención

A continuación, se describen los resultados de los talleres realizados enfocados en impactar de manera positiva a las colaboradoras de la Fundación Bien Humano, teniendo en cuenta los análisis sobre su estado de estrés frente a la pandemia.

1.1 Taller: Manejo de las emociones

El objetivo de este taller fue orientar a los colaboradores de la fundación Bien Humano para el manejo adecuado de emociones teniendo en cuenta los aportes de la psicología y la teoría de la evolución de Charles Darwin.

Para el desarrollo este taller se tuvieron en cuenta las cuatro emociones básicas, (felicidad, tristeza, ira y miedo), para lo cual se le presentó a los participantes los síntomas físicos que se manifiestan con estas emociones, posteriormente se les presenta una relación intermedia entre estas ellas, en acto seguido se realiza una pregunta reflexiva sobre ¿Cómo tramitar adecuadamente las emociones en situaciones de estrés?, sobre lo cual los participantes manifestaron tener reacciones adversas difíciles en estas circunstancias, sin embargo identificaban la necesidad de hacer pausas, reflexión, respiración en los momentos en los que se presentan las emociones detonantes. Con estos elementos se logró concluir los beneficios en cuanto a mejorar las relaciones laborales, el autoconocimiento, la toma decisiones y el favorecimiento del bienestar psicológico.

Estos elementos abordados en el taller pueden verse apoyados en las propuestas sobre manejo de las emociones, Asuero (2008) manifiesta que “la regulación de las emociones empieza con una declaración, sentir las emociones siempre es sano, forma parte de la realidad de ese momento y ofrece información valiosa”. De ahí que esta identificación es un paso fundamental para resolverlas.

1.2 Taller: Cultura Mindfulness.

Este taller tuvo como objetivo exponer sobre la cultura Mindfulness y los beneficios en la productividad de las organizaciones. para desarrollar a este taller se partió de la conceptualización de lo que la técnica del Mindfulness, retomando los planteamientos de Jon Kabat Zinn (1994), quien indica que “el mindfulness es prestar atención intencionadamente al momento presente y sin juzgar”. Posteriormente se invita a los participantes a revisar algunos aspectos que interfieren en la atención plena, como son los obstáculos de gestión del tiempo como: interferencias emocionales, interrupciones personales, imprevistos y el perfeccionismo. En este sentido, se busca llevar a los participantes a evidenciar los beneficios del Mindfulness en la salud mental, entre los cuales están, reducir el riesgo de depresión, reducir los síntomas de ataque de pánico, mejorar los síntomas de un consultante con ansiedad, mejorar los síntomas de estrés frente situaciones específicas, mejorar el insomnio, mejorar la concentración, favorecer los pensamientos positivos, favorecer emociones de empatía y compasión, incrementar la capacidad de aprendizaje, mejorar la toma de decisiones.

Para concluir el ejercicio, se les dispuso a los participantes la matriz del tiempo propuesta por el expresidente norteamericano Eisenhower para priorizar tareas, quienes manifestaron una aceptación de esta herramienta para adoptarla en la programación de sus actividades laborales y con ello fortalecer las prácticas de cultura Mindfulness en la organización.

1.3. Taller: salud integral

Este taller tuvo como objetivo exponer la definición de salud mental, la cual abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Para el desarrollo de este taller se abordó el concepto de Bienestar emocional que está relacionado con el estado de ánimo caracterizado por sentirse bien, en armonía y tranquilidad, lo que genera sentirnos bien con nosotros mismos y con las personas que nos rodean, permite que las personas sean conscientes de sus capacidades, de las relaciones con los demás, de las emociones que se generan en los diferentes contextos de vida y la reflexión asertiva de estas.

Por otro lado, se abordó el concepto de bienestar psicológico, el cual es un término amplio que incluye dimensiones sociales, subjetivas y comportamientos relacionados con la salud y por último el bienestar social, que influye en los factores asociados con la calidad de vida del individuo en la sociedad y su realización personal.

Con estas definiciones se pasa a la conclusión sobre los beneficios que trae consigo fomentar acciones para promover la salud mental entre ellos está: estar física y mentalmente saludable, trabajar en equipo de manera productiva, contribuir significativamente en la comunidad, y mejorar las relaciones para que estas sean sanas; las colaboradoras de la Fundación Bien Humano han logrado identificar la importancia de la salud integral, donde comparten sus comentarios sobre la necesidad de crear acciones que apunten a mejorar su salud, reconociendo que esto se verá reflejado en las diferentes áreas de su vida e impactará de manera positiva al equipo de trabajo.

2. Resultados Intervención con Pausas Activas.

A continuación, se presentan los resultados descriptivos de la intervención realizada por medio de las pausas activas implementadas durante la jornada laboral con los empleados en la Fundación Buen Humano, en el marco de las técnicas alternativas.

2.1 Mindfulness.

Esta actividad se lleva a cabo por medio de la atención plena, que incluye los sentidos para la concentración y traer a la persona que la realiza al momento presente, se realizó con una manzana la cual las colaboradoras de la Fundación Bien Humano, debían percibir por un determinado tiempo la manzana, luego tocarla, olerla, masticarla y tragarla, esta actividad se hizo de manera consiente, las colaboradoras expresan que nunca en la vida se habían tomado el tiempo para realizar este tipo de actividades, exponen que pudieron percibir diferentes colores, texturas y sabores en la manzana y hace un reflexión sobre esta práctica y la importancia de la atención plena.

2.2 Respiración consiente.

Esta actividad se lleva a cabo por medio de hacer una pausa y fijar la atención solo en la respiración, para esta se llevaron a cabo diferentes tipos de respiración con el fin de conectar el cuerpo y la mente; las colaboradoras de la Fundación Bien Humano expresan que esta práctica es muy relajante, permite traer calma y equilibrio por medio de la pausa, ya que normalmente no se toman el tiempo de respirar de manera consiente y pausado.

2.3 Movimiento activo.

Esta actividad se llevó a cabo por medio de la ejecución de ejercicios básicos de estiramiento, actividades lúdicas y dinámicas, con el fin de hacer una pausa activa donde las colaboradoras de la Fundación Bien Humano pudieran sentir descanso, relajación, calma y equilibrio en medio de sus jornadas laborales; para las colaboradoras esta actividad fue muy significativa, ya que al estar teletrabajando manifiestan que casi nunca tiene tiempo para hacer una pausa, al tener a una practicante de psicología disponible para realizar este tipo de actividades se ha generado una motivación y una constancia en la realización de la misma,

estando comprometidas con el bienestar integral que le brinda la Fundación Bien Humano a sus colaboradoras.

2.4 Meditación.

Para esta actividad se utilizó la técnica tanto de la meditación pasiva que se compone de respiración, visualización y quietud, como de la meditación activa que fue se realizó por medio del contacto con la naturaleza, donde las colaboradoras de la Fundación Bien Humano realizaron una siembra consiente en su lugar de trabajo y realizaron trabajos de jardinería para el cuidado de sus plantas.

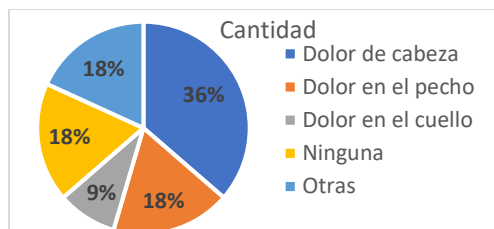
3. Análisis Resultados Encuesta Aplicada

Se lleva a cabo una encuesta al equipo de trabajo de la Fundación Bien Humano, teniendo en cuenta posibles situaciones estrés antes y después de la pandemia Covid – 19. A continuación el detalle de los resultados obtenidos.

Tabla 2. Resultados síntomas

¿Ha presentado alguno de los siguientes síntomas en el confinamiento?	Cantidad
Dolor de cabeza	36%
Dolor en el pecho	18%
Dolor en el cuello	9%
Ninguna	18%
Otras	18%

Figura 2. Resultados ponderados.

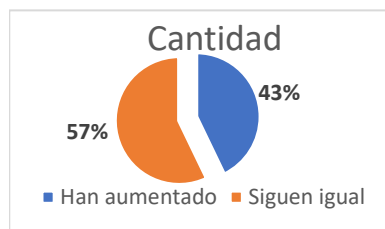


Según los datos obtenidos en la encuesta, la mayoría de los participantes, manifestaron presentar algún tipo de síntoma físico a partir del confinamiento, siendo el más notorio el dolor de cabeza que resalta con un 36% sobre el total de respuestas.

Estos datos indican que durante el confinamiento los colaboradores de la Fundación Bien Humano, experimentaron efectos en su estado de salud, representado por dolencias físicas en su cabeza, pecho cuello, que, entre otras, son zonas en las que por lo regular se manifiesta la tensión o el estrés.

*Tabla 3. Intensidad horaria
Fuente Elaboración propia*

¿Cómo consideras la intensidad de las horas laborales durante el confinamiento?	Cantidad
Han aumentado	43%
Siguen igual	57%

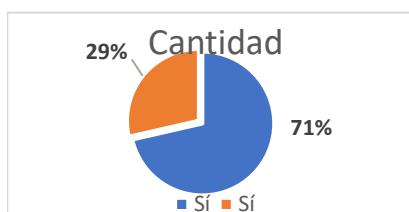


En la percepción del tiempo según las horas laborales indicadas por los colaboradores de la Fundación, se evidencia que casi la mitad de ellos (43%) manifiestan un incremento en su intensidad laboral producto del confinamiento.

No obstante, se puede evidenciar también, que más de la mitad de los empleados (57%), manifiesta que el confinamiento no ha representado un aumento en las horas laborales, manteniendo la misma intensidad horaria, lo que puede sugerir que hubo un proceso de adaptación en los ritmos y manejo del tiempo a estas nuevas dinámicas.

*Tabla 4. Cursos virtuales
Fuente Elaboración propia*

¿Ha realizado cursos de manera virtual en el confinamiento?	Cantidad
Sí	71%
Sí	29%

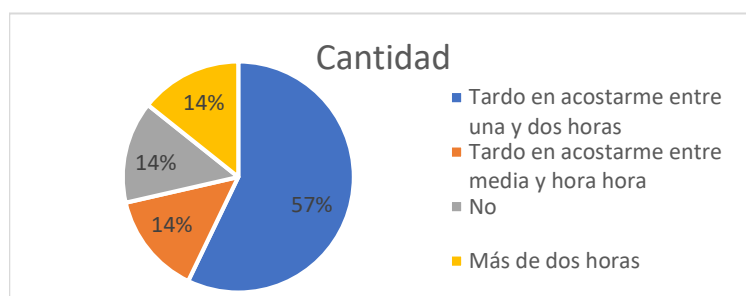


Según los datos, se observa que la mayoría de los colaboradores de la Fundación (71%) realizaron cursos formativos de manera virtual durante el confinamiento, lo cual revela una ventaja comparativa en el desarrollo de este tipo de procesos en el marco del confinamiento.

Dado que este dato de la capacitación virtual refleja un aspecto positivo en el contexto de confinamiento, es pertinente considerar acciones que permitan fortalecerlo y potenciarlo como una estrategia que aporte al desarrollo de los empleados de la fundación.

Tabla 5. Hora de dormir
Fuente Elaboración propia

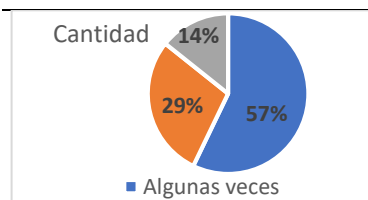
¿Durante el período de confinamiento ha variado su hora de acostarse?	Cantidad
Tardo en acostarme entre una y dos horas	57%
Tardo en acostarme entre media y hora	14%
No	14%
Más de dos horas	14%



Con relación a los impactos en los horarios de sueño por el confinamiento, se observa según lo reportado por los colaboradores de la fundación que la mayoría, un (60%) manifiesta que ha presentado inconvenientes a la hora de dormir, tardando entre 60 y 120 minutos más que antes, aspecto que revela una situación necesaria de intervenir para recuperar hábitos saludables en este aspecto.

Tabla 6. Pausas activas en casa
Fuente Elaboración propia

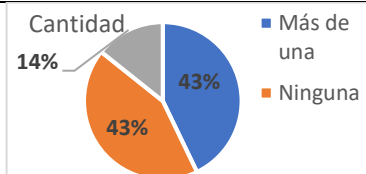
¿Ha realizado pausas activas durante el trabajo en casa?	Cantidad
Algunas veces	57%
Sí	29%
No	14%



Si bien la mayoría de los colaboradores de la Fundación (57%) manifiesta que ha realizado algunas veces pausas activas en su casa durante el confinamiento, es pertinente implementar una estrategia que incorpore esta práctica de manera regular en las actividades labores diarias para mantener un estado saludable.

Tabla 7. Familiares trabajando en casa
Fuente Elaboración propia

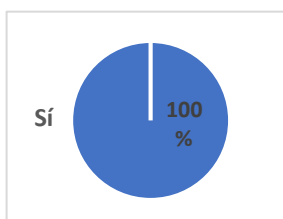
Durante el aislamiento ¿Cuántas personas de su grupo familiar, además de usted, están trabajando desde casa?		Cantidad
Más de una		43%
Ninguna		43%
Una		14%



De acuerdo a los datos, se observa que cerca de la mitad de los empleados de la Fundación Bien Humano manifiestan trabajar con otras personas en casa, lo cual es una variable a considerar en los requerimientos que puede tener esta situación sobre aspectos como la concentración o el uso adecuado de los espacios.

Tabla 8. Actividades en familia
Fuente Elaboración propia

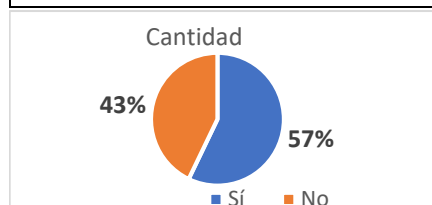
¿Realiza alguna actividad con su grupo familiar?	Cantidad
Sí	100%



Es de resaltar que todos los empleados manifestaron realizar actividades en casa con sus familias, lo que revela un elemento valioso y de oportunidad en el trabajo bajo la modalidad virtual en este periodo de confinamiento, lo cual podría considerarse como un aspecto para desarrollar como parte de las estrategias saludables.

Tabla 9. Comida en casa
Fuente Elaboración propia

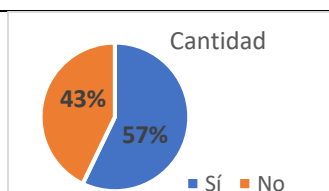
¿Ha aumentado la cantidad de alimentos ingeridos al día durante el confinamiento?	Cantidad
Sí	57%
No	43%



Otro de los efectos que logra evidenciar en la salud por causa del confinamiento es los hábitos de alimentación de los empleados, dado que la mayoría (60%) manifiesta que se incrementó la cantidad de alimentos ingeridos. La situación que revela este dato sugiere la necesidad de diseñar acciones y estrategias orientadas al manejo de adecuado de la alimentación saludable para los empleados en modalidad virtual.

*Tabla 10. Índice de peso
Fuente Elaboración propia*

¿Ha aumentado de peso durante el confinamiento?	Cantidad
Sí	57%
No	43%



De acuerdo a los datos se observa que el 57% de los empleados manifiesta aumento en su peso corporal durante el trabajo virtual por el confinamiento, lo cual evidencia una relación con el dato anterior de incremento de alimentación y requiere de atención para evitar desbalances en la salud de los colaboradores, evitando así problemáticas como el sobrepeso o circulación, que puedan prestar además, complicaciones por el sedentarismo que puede generar las rutinas de trabajo en la modalidad virtual.

*Tabla 11. Ejercicio en casa
Fuente Elaboración propia*

¿Realiza ejercicio en casa?	Cantidad
Una vez por semana	29%

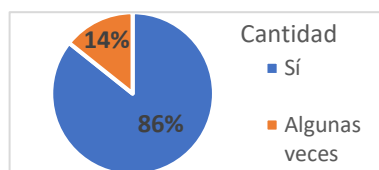
Tres o más veces por semana	29%
No	29%
Dos veces por semana	14%

Como se puede observar en los datos, la mayoría de los empleados realiza ejercicio desde casa durante el confinamiento, sin embargo, no con la intensidad y regularidad necesaria para prevenir afectaciones a la salud o situaciones de acumulación de estrés.

Por lo cual es recomendable articular y gestionar prácticas de ejercicio con las pausas activas en las rutinas de trabajo en la modalidad virtual y presencial.

*Tabla 12. Comodidad en casa
Fuente Elaboración propia*

¿Se ha sentido cómodo trabajando desde casa?	Cantidad
Sí	86%
Algunas veces	14%

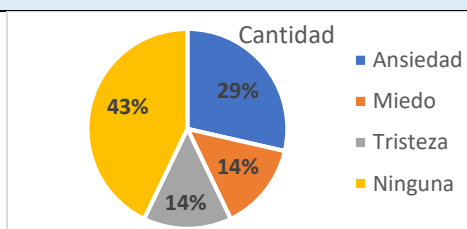


Es de resaltar que la mayoría de los empleados de la Fundación (86%), manifiestan comodidad con el trabajo desde casa, lo cual puede significar un aspecto positivo en las prácticas saludables que contribuyan al bienestar y productividad de su quehacer, por lo tanto, es

recomendable evaluar las expectativas y proyecciones en esta modalidad de trabajo para potenciarla.

Tabla 13. Emociones
Fuente Elaboración propia

¿Experimenta usted alguna de las siguientes emociones cuando le hablan de volver a la oficina?	Cantidad
Ansiedad	29%
Miedo	14%
Tristeza	14%
Ninguna	43%



Uno de los aspectos que revelan los datos es que el 29% de los colaboradores del equipo de trabajo de la Fundación, manifiesta experimentar ansiedad con la idea de volver al trabajo y un 28% entre miedo y tristeza, lo cual requiere de fundamental atención puesto que el cambio de modalidad de trabajo de virtual a presencial, también puede traer efectos sobre la salud de los empleados y por consiguiente es necesario incorporar de manera regular las técnicas alternativas para la reducción de estrés, que permitan controlar y manejar dichos efectos sobre la conducta y el bienestar de las personas.

Discusión:

Frente a los resultados obtenidos y con la información suministrada por los colaboradores de la fundación Bien Humano, se detecta que gracias a las pausas activas, los ejercicios de meditación y de atención plena, las personas disminuían su nivel de ansiedad al exponerse a volver a trabajar de manera presencial desde las oficinas de la fundación, es decir, realizar estos ejercicios en horas de trabajo en colectivo y de manera individual en sus casas, les permitía sentirse más serenos, tranquilos y seguros para afrontar el regreso a la nueva normalidad; lo que permite encontrar consonancia con las teorías de (Miró, Perestelo-Pérez, Pérez , Rivero, & González, 2011) basados en la eficacia de los tratamientos psicológicos basados en mindfulness para los trastornos de ansiedad y depresión

De igual forma, mostrarse empático con sus compañeros, también permite que el clima laboral sea menos denso y que la convivencia en tiempos de pandemia permita a las personas compartir, comprender y entender las emociones de los demás, pues según (Arias Gallegos, Conducta prosocial y psicología positiva, 2015) por medio de una conducta positiva y empática podemos beneficiar a otros, donde las emociones son su base motivacional.

Por último, los colaboradores de la fundación afirmaron en espacios de reunión de equipo que se sentían más productivos desde que iniciaron con los ejercicios de atención plena, es decir, su jornada laboral se hacía corta desde sus pensamientos propios y sus funciones estaban al día y en algunos casos, hasta adelantadas. Lo que permite relacionar el beneficio de estos ejercicios con el aumento de la eficiencia en sus responsabilidades según lo relaciona (Gadea Griñán & Grandío Botella, 2018)

Conclusiones:

- Es posible fomentar el bienestar en el contexto laboral teniendo en cuenta técnicas alternativas como la meditación, el mindfulness y la respiración, por medio de la pausa activa; ya que disminuye la ansiedad, promueve la toma de decisiones consientes, genera un clima laboral ameno y brinda seguridad a sus empleados en la realización de sus funciones.
- Se logró obtener adaptabilidad en cuanto a las técnicas alternativas en el contexto laboral, gracias a sus múltiples beneficios en la salud mental y física, debido a que las personas se mostraban receptivas frente a las nuevas pausas activas que incluían temas relacionados con el aprendizaje de la respiración de manera consciente y la atención plena a dichos espacios.
- Por medio de la atención plena, las colaboradoras de la Fundación Bien humano han manifestado aumentar su productividad en su día a día, ya que han empezado a planificar sus actividades diarias y concentrar su atención en tareas prioritarias.

Recomendaciones:

- Se recomienda que se sigan implementando las pausas activas en los diferentes espacios de trabajo, ya sea en casa o en las instalaciones de la oficina; con el fin de mantener un clima laboral ameno, integrado y que promueva la participación de todos.
- Es recomendable que el equipo de trabajo destine un tiempo específico para la realización de técnicas alternativas en sus rutinas laborales, dado que si no se programan suelen restarle interés a la ejecución de estos espacios. Para mantener la continuidad del programa se planea que sea lunes, miércoles y viernes de 3:00 p.m. a 3:15 p.m.
- Se recomienda generar un instructivo que explique el paso a paso la realización de pausas activas y que además especifique los diferentes ejercicios que allí se pueden realizar, en el que se incorporen las técnicas alternativas en la reducción de estrés para promover el bienestar integral de los colaboradores de la Fundación Bien Humano.

Referencias bibliográficas

- Arias Gallegos, W. (2015). Conducta prosocial y psicología positiva. *UNIFE Revistas*, 37-47.
- Arias Gallegos, W. (2017). Conducta prosocial y psicología positiva. *Avances en psicología* 23(1), 37-47.
- Brito Pons, G. (2011). Programa de Reducción del Estrés Basado en la Atención Plena (Mindfulness): Sistematización de una Experiencia de su Aplicación en un Hospital Público Semi-Rural del Sur de Chile. *Psicoperspectivas vol.10 no.1*, 221-242.
- Coppola, F., & Spector, D. (2009). La meditación natural para aliviar el estrés como herramienta para reducir la ansiedad y aumentar la autorrealización. *Comportamiento social y personalidad: una revista internacional* , 37 (3), 307-312.
- CourseHero. (Agosto de 2020). *CourseHero*. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p7vca5h1/14-Una-encuesta-de-Hootsuite-apunta-que-hasta-finales-de-2016-2800-millones-de/>
- Dispenza, J. (2012). *Deja de ser tú*. Barcelona: Hay House.
- Gadea Griñán, S., & Grandío Botella, A. (2018). Introducción de Mindfulness en la organización empresarial. *Repositori Universitat Jaume I*.
- Jiménez, M., Martínez, P., Miró , E., & Sánchez , A. (2008). Bienestar psicológico y hábitos saludables: ¿Están asociados a la práctica de ejercicio físico? *International Journal Of Clinical And Health Psychology* , 185-202.
- López Mena, L., & Campos Alvarez, J. (2002). Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral. *Revista de Psicología. Revista de Psicología*, XI (1), 149-165.
- Lorenzo, V., & Matallanes, B. (2013). Desarrollo y evaluación de competencias psicosociales en estudiantes universitarios a través de un programa de aprendizaje - servicio. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 155-176.
- Mañas, I. (2009). Mindfulness (atención plena) la meditación en psicología clínica. *Gaceta de psicología*, 13-29.
- Miró, M. T., Perestelo-Pérez, L., Pérez , R. J., Rivero, A., & González, M. (2011). Eficacia de los tratamientos psicológicos basados en mindfulness para los trastornos de ansiedad y depresión : una revisión sistemática. *e-espacio*, 1-14.

- Naranjo Pereira, M. L. (2007). AUTOESTIMA: UN FACTOR RELEVANTE EN LA VIDA DE LA PERSONA Y TEMA ESENCIAL DEL PROCESO EDUCATIVO. *Actualidades investigativas en educación* .
- Oblitas, L. A. (2008). El estado del arte de la psicología de la salud. *Revista de psicología*, 255-277.
- Organización mundial de la salud. (12 de Diciembre de 2020). *Organización mundial de la salud*.
Obtenido de <https://www.who.int/es/about/who-we-are/frequently-asked-questions>
- Richaud, M. C., & Mesurado, B. (2016). Las emociones positivas y la empatía como promotores de las conductas prosociales e inhibidores de las conductas agresivas. *Acción psicol. vol.13 no.2*, 31-42.
- Riveros Aedo, E. (2014). La psicología humanista: sus orígenes y su significado en el mundo de la psicoterapia a medio siglo de existencia. *Ajayu*, 135-186.
- Salanova, M., Llorens , S., & Martín, I. (2016). APORTACIONES DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA. *Papeles del Psicólogo / Psychologist Papers*, 2016. *Vol. 37(3)*, 177-184.
- UNAD. (2012). *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*. Obtenido de <https://informacion.unad.edu.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion/acerca-de-la-unad/resena-historica>
- Velásquez Fernández, A., & Rojas Garzón, Y. H. (2009). Neuropsicología de las emociones: el aporte de Charles Darwin. *Redylac*, 225.233.