

# **El Mindfulness y el relacionamiento como herramienta preventiva de salud para las Empresas**

## **Autoras:**

Fátima Roa Rugeles

Rosa Fajardo Pires

## **Instituciones:**

Methanex S.A

Instituto de Seguridad del Trabajo

## RESUMEN

La Organización Mundial de la Salud en el año 1946 definió la salud como “un estado perfecto de bienestar físico, mental y social y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>1</sup>. Sin embargo, distintos autores señalan que la salud debe definirse como una conducta que se adquiere y se aprende, siendo importante el contexto en el que el individuo se desarrolla. Es por esto que existe una estrecha relación entre condiciones de trabajo y salud, concluyendo que no son los oficios o empleos en sí los que ocasionan enfermedades, sino que las **condiciones** en las que estos se desempeñan. Las condiciones laborales que predominan actualmente promueven que el individuo mantenga una atención dispersa, bajo un presentismo constante, que obstaculizan el foco en el presente. Dicha situación, configura un panorama de estrés que puede afectar la salud de las personas e incrementar la ocurrencia de accidentes del trabajo. Se propone el desarrollo de un programa de salud que reduzca el nivel de estrés percibido y mejore la calidad de vida de las personas a través de técnicas **Mindfulness**<sup>2</sup> y el **relacionamiento** como generador de confianza en los lugares de trabajo.

---

<sup>1</sup> Organización Mundial de la Salud, ¿Cómo define la OMS la salud?, <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.

<sup>2</sup> Mindfulness: Prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar. Jon Kabat-Zinn

# Introducción

El conocimiento integral de todas las dimensiones que componen al ser humano permite realizar un trabajo eficiente de prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales. La gestión de la seguridad e higiene ocupacional debe ser el resultado de mantener el enfoque en estas tres dimensiones, física, mental y emocional, dando el mismo nivel de importancia a cada una de ellas, al entender que se requiere del equilibrio de este trinomio para lograr un desarrollo pleno del ser humano, y por ende cada una de estas dimensiones debe ser resguardada mediante la gestión de riesgos de las empresas y las medidas de control deben abarcarlas de manera integral.

La mayoría de herramientas de prevención están enfocadas hacia el conocimiento, capacitación y sistemas de administración en general, así como a medidas ingenieriles, pero es imprescindible abarcar la dimensión del ser humano, para lograr un resultado consistente que se pueda transformar en una cultura organizacional que trascienda en el tiempo.

El estrés, es considerado un sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas psicofisiológicas del organismo cuando existe un desequilibrio entre los estímulos ambientales y los recursos que el individuo dispone para su enfrentamiento y se convierte en un importante medidor de patología entre los factores psicosociales del trabajo y del individuo. Desde que en los años 70 comenzaba el interés por los efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores, el estrés se ha convertido en una importante amenaza para las organizaciones por cuanto aumenta los indicadores de accidentabilidad y enfermedades profesionales, generando pérdidas millonarias para éstas y para el Estado.

Respecto de la salud mental de los chilenos, puede señalarse que, en diversas encuestas comparativas, nuestro país y su capital Santiago, se destacan por las altas tasas de depresión y de trastornos a la salud

mental que presenta la población<sup>3</sup>. Además, la información entregada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) entre 1995 y 2005 situaba a los trastornos mentales y del comportamiento como la tercera causa más importante de licencias médicas.

Los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales en el trabajo carecen del suficiente enfoque para afrontar sus tareas, pues su mente, no se haya presente en su trabajo, ya que se encuentra divagando dentro de la multitarea o situaciones pasadas o futuras. De esta forma, sin atención, no se puede aprender de la experiencia, ni memorizar cosas nuevas, ni trabajar con efectividad, así como tampoco pueden relacionarse de forma lo suficientemente cooperativa con otro.

Haciendo un análisis de esta realidad actual, se hace recurrente que las acciones implementadas por las empresas ante esta problemática estén enfocadas al manejo de las consecuencias más que al origen del problema, al igual que las medidas prescriptivas recomendadas por los expertos de las mutualidades a las empresas adherentes. Es por esto, que se propone crear conciencia en las empresas públicas y privadas a nivel nacional, del beneficio de la práctica sistematizada del Mindfulness, como herramienta preventiva con un alto porcentaje de efectividad, bajo costo de implementación y un amplio rango de acción de sus beneficios.

El mindfulness es un entrenamiento sistemático de la atención que permite a las personas desarrollar recursos internos de auto observación y auto-regulación, que brindan la posibilidad de desactivar la reacción automática del estrés crónico, a través de observar claramente las reacciones corporales y emocionales que surgen frente a un agente estresor.

Por tanto, una medida inteligente es la de entrenar la mente y la atención plena, para mejorar la concentración, evitar distracciones, reducir el nivel estrés y tener un mejor estado de bienestar, evitando las distracciones y disminuyendo infinidad de riesgos, tanto físicos como psíquicos.

---

<sup>3</sup> Benjamín Vicente, Sandra Saldivia, Rolando Pihán.

# Desarrollo

## Conceptualización de la salud

En las primeras civilizaciones, la salud se mantuvo relacionada al pensamiento primitivo (mágico-religioso), centrado en la creencia de que la enfermedad era un castigo divino. Fueron las civilizaciones egipcia y mesopotámica, las que iniciaron el primer cambio conceptual, pasando del sentido mágico religioso a un desarrollo de la higiene personal y pública. En la antigua civilización hebrea, la Ley Mosaica, contiene uno de los primeros códigos sanitarios de la humanidad: prescribe ordenamientos estrictos sobre higiene personal, alimentación, comportamiento sexual y profilaxis de las enfermedades transmisibles, algunas de ellas todavía vigentes. En la Edad Media, se enseña la medicina hipocrática, desde la cual se desprende un volumen que promovía conductas de higiene como **medidas de prevención**.

No obstante, el cambio conceptual de salud más importante lo introdujo la Organización mundial de la salud señalando que «*La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.*» Una importante consecuencia de esta definición es que considera la salud como algo más que la ausencia de trastornos o discapacidades mentales, desprendiéndose una mirada más integral de esta. Un segundo alcance hacia esta definición es su visión como un estado aparentemente logrado o no logrado, de apariencia estático, lo cual ha devenido en algunas teorías contrapuestas, como la que plantea Gustavo Alcántara (2008), quien señala que la salud es «*Una síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con las relaciones sociales, con la política y la economía internacional*».

## Relación Salud y trabajo

Una de las dimensiones sociales del ser humano, que determina en gran medida el nivel de salud que puede alcanzar una persona, es el trabajo. Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales<sup>4</sup>.

Como lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000: *“el trabajo ocupa una tercera parte del tiempo de las personas. Los ambientes y la organización del trabajo conllevan fuentes de riesgo para la salud. La actividad laboral es una de las principales condicionantes de la salud y el bienestar”*. Sin embargo, bajo ciertas condiciones, esta misma actividad ocasiona enfermedad, lesiones y hasta la muerte de los trabajadores.

Un aspecto importante que destacar sobre el trabajo es que se trata de una **actividad principalmente social**. El trabajo individual es sólo un componente de la cadena, que no se evalúa en forma directa, sino en trabajo acumulado, en los productos de consumo social. El ser humano nunca produjo bienes de manera aislada, inclusive en la sociedad primitiva sus miembros se agrupaban para realizar las actividades agrícolas y de caza, potencializando, de esta manera, las fuerzas productivas poco desarrolladas en ese momento (Betancourt, 1995).

### Efectos de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores

La relación entre trabajo y salud ha sido un tema de interés que posee una larga historia en la medicina occidental, sin embargo, no fue hasta el siglo XX en el contexto del capitalismo industrial y de las precarias condiciones de trabajo en que se desempeñaban los obreros, **que surgió una real preocupación por los efectos del trabajo en la salud de las personas**. En conjunto con esto, la incorporación de nuevas

---

<sup>4</sup> Betancourt, 1995.

tecnologías al sistema productivo obligó a realizar un cambio importante en las condiciones de trabajo; la maquinaria pasó a efectuar un gran número de labores que tradicionalmente realizaban los artesanos, así, el trabajador tuvo que adaptarse a este nuevo sistema en aras de la productividad.

El trabajo, puede ser favorable para la salud, si es que nos permite principalmente; acceder a un salario permanente, realizar actividad física y mental, iniciar y mantener un nivel de contacto social, desarrollar actividades con sentido, adquirir y producir bienes y servicios necesarios para el bienestar propio y de los demás, entre otros. Así mismo, también en ciertas condiciones, el trabajo puede causar daño en la salud.

Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo, de igual importancia son las enfermedades profesionales. **Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos, denominados factores de riesgo**<sup>5</sup>. De igual manera, cómo el trabajo puede generar salud o enfermedad, se llega a la conclusión de que **no son los oficios o empleos los que enferman, sino las condiciones concretas en que éstos se realizan**<sup>6</sup>.

Tal como recogen Cox y Griffiths (1996), los efectos de los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

### **Los factores psicosociales y su impacto en el desempeño de los trabajadores y en la seguridad**

Los primeros **estudios** sobre los factores psicosociales en el trabajo datan de los años 70', y comenzaron a estudiarse en relación a **los riesgos para la salud mental** (Miranda, 2008; Moreno y Báez, 2010), pues en la investigación sobre salud mental se hallaron diversos factores sociales y problemas interpersonales asociados al trabajo, como los conflictos de roles, problemas con las jefaturas, multitarea,

---

<sup>5</sup> Parra, 2003.

<sup>6</sup> Parra, Dejours, Mendel, citados en Araya, Cornejo & Gray, 2010.

etc. La OIT (Organización Internacional del Trabajo), define a los factores psicosociales en el ámbito ocupacional como *“situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo”*. La causa de estos riesgos, estarían relacionadas con la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las condiciones de empleo, así como las condiciones externas que pueden tener influencia sobre la salud, el desempeño y la satisfacción laboral. La insatisfacción en el trabajo puede provocar que el trabajador vaya perdiendo el interés por sus tareas, además de generar reacciones de hostilidad, que puede llevar a adoptar una postura de rechazo hacia las normas de seguridad implantadas, como una forma de mostrar su disconformidad hacia la organización.

Adicionalmente, el trabajador puede tender a desligarse de la organización, por no sentirse parte de ella. La falta de identificación con el proyecto de la empresa provoca falta de interés, desmotivación, y consiguiente descenso de compromiso con la empresa. Esta actitud puede tener para el individuo una serie de efectos tales como el ausentismo, descenso progresivo de la productividad, falta de calidad en la producción y, sobre todo, accidentes de trabajo.

Además de los efectos antes descritos, el estrés también laboral, puede provocar una disminución en la producción del trabajo (calidad, cantidad o combinadas), insuficiencia en la cooperación entre compañeros, aumento de peticiones de cambio de puestos de trabajo, necesidad de una mayor supervisión del personal, aumento de quejas de los clientes, empeoramiento de las relaciones interpersonales, falta de orden y limpieza, aumento de absentismo laboral, de incidentes, accidentes , y aumento del consumo del tabaco, alcohol y medicamentos.

**El estrés laboral, es un problema mundial, que ocasiona pérdidas millonarias en los países industrializados, debido al ausentismo laboral y la disminución de las capacidades productivas de**

**los países que lo sufren, reduciendo su Producto interno bruto, a través de importantes gastos sanitarios en toda Latinoamérica y el resto del mundo.**

### **Panorama nacional sobre la prevención de riesgos psicosociales en la salud.**

Los diversos agentes y factores de riesgo laboral se han ido instalando en la agenda y discusión pública, sin embargo, nuestro país mantiene grandes desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo, no sólo desde el punto de vista de las regulaciones y normativas, sino también de la contribución del conjunto de actores involucrados: trabajadores(as), organizaciones gremiales, empleadores, autoridad laboral y sanitaria, organismos administradores del seguro de la Ley 16.744 , administración delegada y la sociedad en general<sup>7</sup>. The American Institute of Stress afirma que el estrés relacionado con las distracciones y los adormecimientos es responsable de entre el 60% y el 80% del total de accidentes laborales directos. La DGT (Dirección General de Tráfico española) asegura que más del 40% de los accidentes de tráfico se producen por distracciones del conductor, para darnos cuenta de la gran vinculación que existe entre los accidentes, las bajas, los ausentismos, la baja productividad, y el funcionamiento de la mente de las personas en las empresas.

Respecto de la salud mental de los chilenos, puede señalarse que, en diversas encuestas comparativas, nuestro país y su capital Santiago, se destacan por las altas tasas de depresión y de trastornos a la salud mental que presenta la población (Echeverría, 2007). Además, la información entregada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) entre 1995 y 2005 situaba a los trastornos mentales y del comportamiento como la tercera causa más importante de licencias médicas.

### **Hacia una nueva consciencia del trabajo**

---

<sup>7</sup> Núm. 1.433 exenta. - Santiago, 10 de noviembre de 2017, Publicación Diario Oficial actualización Protocolo factores psicosociales.

Considerando que los factores de riesgo psicosociales, específicamente el estrés es uno de los principales riesgos para la salud y seguridad de las personas en el mundo del trabajo, así como también se convierte en un peligro para el buen funcionamiento de las organizaciones, es que diversas entidades realizan recomendaciones para contrarrestar esto. La OMS recomienda, que las empresas cuenten con una política de gestión de la salud del trabajador que incluya el estrés laboral, así como la facilitación de la aplicación de esta política mediante el establecimiento de mecanismo apropiados, que han de tener en cuenta cuestiones relativas a la evaluación del riesgo, la adopción de respuestas oportunas y la rehabilitación del trabajador.

En este marco es que se han creado numerosas herramientas para la reducción del estrés en el mundo laboral, una de estas, y que ha ido tomando fuerza en estos últimos años, proviene de una técnica llamada **Mindfulness o atención plena, que se trataría de una técnica que se lleva practicando al menos 30 años en Occidente**, siendo actualmente estudiada y validada científicamente y por ello reconocida como una manera eficaz de reducir los niveles de estrés en los trabajadores.

Según el referente mundial del Mindfulness, **Jon Kabat-Zinn, el Mindfulness o atención plena, se refiere a la capacidad de prestar atención de manera intencionada al momento presente, sin juzgarlo**. Jon Kabat-Zinn, es un médico psiquiatra conocido por haber introducido esta práctica dentro del modelo médico de occidente hace más de 30 años, fundó la Clínica de reducción del estrés en el centro médico de la Universidad de Massachusetts. Allí introdujo a los pacientes a la práctica de Mindfulness para el tratamiento de problemas físicos y psicólogos, dolor crónico y otros síntomas asociados al estrés.

Es importante resaltar que, **el mindfulness no es una técnica de meditación**. Es una cualidad de la mente que todos poseemos y que consiste en estar atento al momento presente, tanto en lo que acontece dentro de las personas como en lo que ocurre fuera. (Lopez, 2015). Desde un punto de vista científico (Glomb et. al, 2011), con la aplicación de Mindfulness los trabajadores, tienen cambios

neurobiológicos y mentales que les permiten observar las experiencias, pensamientos y emociones de una forma objetiva.

Con Mindfulness, los trabajadores pueden desarrollar y entrenar la capacidad de estar plenamente presentes, para poder resolver los retos a los que se enfrenta una empresa del Siglo XXI, mejorando su capacidad de análisis y comprensión para afrontar la dificultad, rapidez y diversos estresores que exige el mercado. Son variadas y reconocidas las organizaciones que usan Mindfulness en la formación de sus trabajadores y en su plan de empresa, ejemplos de ellas son: Ford, Intel, Google, EBay, Twitter, Trivago, Opel, Balay, IKEA, escuelas de negocio como IESE y ESADE. Estas empresas han comprobado los beneficios que su implantación tiene en todos sus equipos<sup>8</sup>.

Algunas de sus principales ventajas para los trabajadores y empresarios son: Aumentar la capacidad de concentración y memoria, mantener el equilibrio y el foco mental sostenido en ambientes desafiantes, acceder a un mayor nivel de calma y estabilidad emocional, permitir una mayor claridad en la toma de decisiones y una mayor creatividad en la resolución de conflictos, aumentar la calidad de las relaciones interpersonales y del manejo de las emociones, disminuir el estrés laboral percibido, así como aumentar la capacidad de manejar y gestionar situaciones estresantes, disminuir las enfermedades asociadas al trabajo y crear y sostener hábitos de trabajo saludables.

#### **Lo anterior permite a la empresa:**

Aumentar el compromiso y la implicación de los trabajadores en el proyecto de empresas, aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores, minimizar el ausentismo laboral, mejorar la comunicación entre trabajadores, mejorar el clima laboral, aumentar el rendimiento laboral, crear equipos de trabajo más felices, más comprometidos, más creativos y más productivos. Crear líderes con altos niveles de atención y

---

<sup>8</sup> Mindfulness en las organizaciones. Caso de éxito. Dr. Andrés Pomares. <http://asyxma.com/descargas/mindfulness-en-organizaciones-asyxma.pdf>

con un grado muy alto de compromiso social (líderes como Nelson Mandela, Dalai Lama o Steve Jobs, entre otros, han aplicado la atención plena al momento presente).

## **Recomendaciones**

Se propone crear conciencia en las empresas públicas y privadas a nivel nacional, del beneficio de la práctica sistematizada de Mindfulness, como herramienta preventiva con un alto porcentaje de efectividad, bajo costo de implementación y un amplio rango de acción de sus beneficios. Se resalta la importancia del papel asesor y conductor de las mutualidades de seguridad en Chile, ante esto, se consideran estas entidades como los canales más efectivos para la masificación del conocimiento de esta valiosa herramienta de prevención. Es por esto, que se establece la necesidad de poner en práctica un plan piloto de mindfulness dirigido a los organismos administradores de la Ley, en el que se profundice el concepto, fundamentos, práctica y resultados del Mindfulness como herramienta de prevención, y a través de estas entidades llegar a todas las empresas públicas y privadas, aportando al cumplimiento de lo manifestado en la legislación nacional vigente que establece en el DS 40 que las Mutualidades están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Por su parte, el art. 68 de la Ley 16.744 establece que las empresas deben implantar todas las medidas de higiene y seguridad que les prescriban directamente el respectivo organismo administrador, el que deberá indicárselas de acuerdo con las normas y reglamentos vigentes.

## **Conclusiones**

La práctica de Mindfulness es una gran herramienta de prevención y del fortalecimiento del liderazgo. La profundización en el uso de la atención plena como la base de una cultura de seguridad, se proyecta como una herramienta de gestión sustentable a través del tiempo, siendo transversal a todo tipo de organización, edad, género, religión, y presupuesto. La mayoría de las herramientas de prevención están enfocadas

hacia el conocimiento, capacitación y sistemas de administración en general, así como a medidas ingenieriles, pero es imprescindible abarcar la dimensión del ser humano, para lograr un resultado consistente que se pueda transformar en una cultura organizacional que trascienda en el tiempo.

#### BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Mundial de la Salud, ¿Cómo define la OMS la salud?, <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>.
2. Kabat-Zinn, Jon. Mindfulness para Principiantes, Ed. Kairós S.A., 2012, Barcelona, España.
3. Vicente, Benjamín; Saldivia, Sandra; Pihán, Rolando. Prevalencias y Brechas Hoy; Salud Mental Mañana, Departamento de Psiquiatría y Salud Mental, Universidad de Concepción, 2016. Concepción, Chile. Acta bioeth. vol.22 no.1.
4. Betancourt, Oscar. La Salud y el Trabajo, Ed. Electrónica Funsad, 2005. Quito, Ecuador.
5. Parra, Manuel. Conceptos Básicos en Salud Laboral, Oficina Internacional del Trabajo, 2003. Santiago, Chile.
6. Araya, R., Cornejo, R. y Gray, N. (2010). Conociendo los marcos regulatorios para proteger la salud laboral. Revista Docencia, 15 (42), 80- 84.
7. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (2002). Método ISTAS21 (COPSOQ): Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Extraído el 13 de julio de 2013 desde: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>.
8. Mindfulness en las organizaciones. Caso de éxito. Dr. Andrés Pomares. <http://asyxma.com/descargas/mindfulness-en-organizaciones-asyxma.pdf>