

Mindfulness para la enseñanza del desarrollo organizacional y productividad. Caso de las empresas Drogavet y Farvet.

Mindfulness for teaching organizational development and productivity.

Lucía Del Carmen Benavides Mayaute ^{1*} Aldo Luigi Benavides Mayaute ²

1* Especialidad en Neurocirugía. Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
Email: c20183@utp.edu.pe Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9660-9117>

2 Especialidad en Neurocirugía. Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.
Email: c20241@utp.edu.pe Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0280-1181>

Correspondencia: c20183@utp.edu.pe

Recibido: 20/Octubre/2020

Aceptado: 19/Noviembre/2020

Publicado: 30/Diciembre/2020

Resumen: El objetivo general es analizar la aplicación del Mindfulness para la enseñanza del desarrollo organizacional y productividad a través de Drogavet y Farvet. Se desarrolló bajo un enfoque mixto, corte transversal, diseño experimental y documental; los instrumentos utilizados para la recolección de datos fue la encuesta a los trabajadores y la entrevista realizada a los gerentes de las dos empresas. Como conclusión, el mindfulness permite generar un ambiente más cordial dentro del aula de clase, donde la generación de conocimiento sobre desarrollo organizacional y productividad son más efectivas, otorgando una educación de calidad; por lo cual, el desarrollo de esta metodología, en el caso de análisis de las variables dentro de las dos empresas, determina que existe evidencia del cumplimiento de las preguntas de investigación planteadas a lo largo de la investigación como lo es la mejora en la comunicación y concentración, la satisfacción laboral de los empleados, por lo que produce mejora de la productividad.

Palabras clave: Mindfulness, Meditación, desarrollo organizacional, productividad, enseñanza.

Abstract: The general objective is to analyze the application of Mindfulness for teaching organizational development and productivity through Drogavet and Farvet. It was developed under a mixed approach, cross section, experimental and documentary design; The instruments used for data collection were the worker survey and the interview with the managers of the two companies. In conclusion, mindfulness allows generating a more cordial environment within the classroom, where the generation of knowledge about organizational development and productivity are more effective, providing a quality education; Therefore, the development of this methodology, in the case of analysis of the variables within the two companies, determines that there is evidence of compliance with the research questions posed throughout the research, such as the improvement in communication and concentration, the job satisfaction of employees, which produces an improvement in productivity.

Keywords: Mindfulness, Meditation, organizational development, productivity, teaching.

INTRODUCCIÓN

La llegada del mindfulness supone un cambio en como los sectores pueden producir cambios significativos en sus desarrollos. Existen variadas definiciones que trae consigo una metodología para ser aprovechada al máximo; sin embargo, según investigaciones de Kabat-Zinn (2003) y Siegel et al. (2009), citados por Vázquez-Dextre (2016), se considera que:

el Mindfulness es el denominador común que se encuentra en la base de diferentes corrientes de meditación derivadas de la tradición budista y que actualmente se han incorporado a diversos modelos de tratamiento en psicoterapia. Mindfulness es la traducción al inglés del término pali “sati”, que implica conciencia, atención y recuerdo. (p. 43)

Este término hace referencia a la práctica de la meditación, por tanto, es necesario que antes de iniciar a plantear los orígenes del Mindfulness se tenga la claridad que para que esta técnica que actualmente ya se ha convertido en una metodología alcance su desarrollo y se cumpla los objetivos es necesario realizar un proceso de meditación previa para que la misma logre los efectos que se pretende alcanzar.

En este sentido, el término se refiere a toda una familia de prácticas dirigidas a entrenar la atención, con la finalidad de aumentar la consciencia y poner bajo control voluntario los procesos mentales (Walsh, 1996). A razón de esta técnica milenaria, existe amplia evidencia empírica de que las organizaciones pueden aumentar la frecuencia de las experiencias de mindfulness de los empleados mediante la implementación de programas de formación en mindfulness. Estos programas se basan en el desarrollado por Jon Kabat-Zinn de 8 semanas, al que se le han hecho ligeras adaptaciones para facilitar su impartición en las organizaciones (Kabat-Zinn, 1994).

De la misma manera, según Pérez y Botella (2006), citado por Vázquez-Dextre (2016), se pueden conjugar el Mindfulness con el zen produciendo los siguientes componentes: atención al momento presente, centrarse en el presente y no en el pasado o futuro; apertura a la experiencia, capacidad de observar sin vincularlo con propias creencias; aceptación, experimentar lo momentos a plenitud; dejar pasar, desprenderse del apego; e, intención, lo que se persigue con el mindfulness. Por consiguiente, esta práctica disminuye los procesos mentales automáticos basados en experiencias pasadas y en patrones cognitivos que entorpecen la innovación y la creatividad, e incrementa la conciencia y la regulación de los sistemas fisiológicos de respuesta, reduciendo las reacciones automáticas y sustituyéndolos por respuestas adaptativas (Centro TADI. Psicología, Psicoterapia y Psiquiatría, 2021).

El interés del mindfulness, según Simon (2010), citado por Vázquez-Dextre (2016), no se limita a este campo, sino también está despertando enorme interés en la investigación básica, especialmente en neurofisiología, y también en la educación, ya que la práctica del mindfulness se perfila como una poderosa herramienta educativa. Este instrumento ha permitido comprender las diferentes situaciones que competen al bienestar psicológico y emocional de los estudiantes y docentes. Muchos centros educativos están empezando a adaptarse, dando una mayor consideración a aspectos como las habilidades sociales, la inteligencia emocional o las competencias intrapersonal e interpersonal (Fernández-Sarabia, 2019).

En este sentido, la aplicación del Mindfulness trae beneficios tanto a los docentes y estudiantes, tal como se describe a continuación:

En el caso de los docentes, propiciando el desarrollo de la inteligencia emocional y el pensamiento positivo, incrementando el bienestar personal y la capacidad de resiliencia, reduciendo los niveles de ansiedad, estrés, depresión y burnout, o disminuyendo el número de días de baja laboral por enfermedad. En el caso de los estudiantes, promoviendo el desarrollo integral, reforzando el autoconcepto y la autoestima, aumentando el nivel de satisfacción personal, incrementando el rendimiento cognitivo y los resultados académicos, mejorando el clima del aula y las relaciones interpersonales, fortaleciendo la motivación por aprender, reduciendo la agresividad, la violencia y los problemas de disciplina (Palomero, 2016; citado por Águila, 2020, p. 2).

Muchas de las investigaciones sobre el Mindfulness en la educación están enfocadas en la ayuda a los docentes para enfrentar las diferentes situaciones psicológicas que abordan a diario en las diferentes aulas de clase. Esto lo comenta Sánchez y González (2013), citado por Secanell y Nuñez (2019), donde señalan que la inatención, la hiperactividad y la impulsividad se presentan como las principales características de este trastorno junto a la baja tolerancia a la frustración, la irritabilidad y la variabilidad del estado de ánimo es lo que puede padecer los docentes.

Por este particular, Zenner et al. (2014), citado por Brito-Pastrana y Corthorn (2018) un buen modelo de intervención se enfocaría, en primer lugar, en la incorporación de la práctica de mindfulness por parte de los docentes, para que luego ellos puedan promoverla en sus alumnos, de las maneras ya descritas, con estrategias apropiadas para la etapa del desarrollo en que se encuentran los estudiantes. Por lo cual, el Ministerio de Educación del Ecuador (2020), citado por Asmal et al. (2021), señala los beneficios del Mindfulness en el desarrollo de estrategias de enseñanza-aprendizaje en las aulas de clase, las cuales son: fortalece las funciones cognitivas y la educación emocional, incrementa y estimula la

atención y la comprensión de los aprendizajes en los estudiantes, estimula la creatividad, desarrolla las habilidades motoras fina y gruesa, activa la memoria.

Esto mismo sucede en la educación superior, las estrategias aplicadas en los procesos de enseñanza y aprendizaje más todo lo concerniente a las situaciones en la investigación tutorías, responsabilidades administrativas, entre otras, ejercen un efecto negativo en el rendimiento del docente que afecta el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo cual, los resultados prometedores que se alcanzan con la práctica del mindfulness sugieren a las instituciones de educación superior que lo integren para conseguir resultados beneficiosos en el bienestar emocional, la capacidad y potencial de aprendizaje y en la salud física y mental de quienes lo practican (Viciano et al., 2018).

Por otra parte, para lograr los objetivos del Mindfulness en las empresas debe ser desarrollado en 8 semanas, por lo que se le han hecho ligeras adaptaciones para facilitar su impartición en las organizaciones. Los cursos típicos tienen una longitud que va desde las 5 a las 12 semanas, con una sesión de formación por semana de entre 60 y 90 minutos de duración, y la expectativa de una práctica diaria de entre 10 y 15 minutos.

Por lo tanto, el objetivo general de la investigación es analizar la aplicación del Mindfulness para la enseñanza del desarrollo organizacional y productividad a través de Drogavet y Farvet.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolla bajo el enfoque mixto, donde este es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento (Hernández, Fernandez y Baptista, 2015). Así mismo, la investigación es de corte transversal, es un tipo de investigación que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido.

Por otra parte, la investigación también se basó en un diseño bibliográfico de tipo documental. El diseño se fundamenta en la revisión rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase, donde se efectúa un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental, partiendo de forma ordenada y con objetivos precisos (Palella y Martins, 2010). Del mismo modo, según Hurtado de Barrera (2010) un diseño documental es utilizado cuando la fuente de los datos que se van a analizar para llegar a las conclusiones, son documentos, y estos datos están dirigidos a obtener conocimiento nuevo.

Para tal fin, el desarrollo bibliográfico fue a través de la plataforma educativa Google Académico el cual se desarrolló los objetivos como mindfulness, mindfulness en la educación, estrategias para mejorar la enseñanza y aprendizaje en la educación superior y mindfulness como técnica aplicada por los estudiantes y docentes universitarios. Esto permitió obtener 28 documentos, de los cuales se descartaron 5 porque no cumplieron con los objetivos planteados en el desarrollo de la presente investigación. Los 23 documentos aprobados están conformados con documentos web, artículos de revistas, trabajo de grado, informes, entre otros.

Técnicas de recolección de datos

Se ha planificado trabajar con técnicas cuantitativas y cualitativas como son el cuestionario y la entrevista. Recordando que el cuestionario se define como una técnica de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Éstas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas (Hernández, Fernandez, y Baptista, 2015).

La otra técnica que será utilizada para recolección de información es la entrevista, se define como una técnica que permite obtener datos mediante un dialogo que se realiza entre dos personas cara a cara: el entrevistador “investigador” y el entrevistado; la intención es obtener información que posea este último (Palella y Martins, 2010).

Población y muestra

Según Palella y Martins (2010) la población es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que van a generar las conclusiones, la cual puede ser definida como el conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación. Una muestra es un subconjunto de la población que está siendo estudiada. Representa la mayor población y se utiliza para sacar conclusiones de esa población.

Como parte de los criterios de inclusión en el estudio se han establecido los siguientes:

1. La voluntad de participar en los talleres
2. Tener al menos 3 años de laborar en la empresa
3. Tener el rango de edad comprendido entre 22 a 40 años

De la muestra de 129 trabajadores de la empresa Drogavet, sólo 35 cumplen con los criterios de inclusión del estudio. Del mismo modo, la muestra arrojó 166 trabajadores de la empresa Farvet, donde 47 cumplen con los criterios de inclusión del estudio.

RESULTADO

Mindfulness en la educación

La humanidad a medida que fue avanzado en su mismo desarrollo, con la razón de satisfacer las necesidades que van en aumento, va produciendo una serie de efectos colaterales producto de un mundo globalizado que es dominado por las acciones rápidas, efectivas y productivas. Estos han generado un cambio drástico en la salud de la sociedad. Se tiene cada vez más personas que sufren de ansiedad, estrés o depresión y en la que los niveles de infelicidad están subiendo; donde existe más necesidad de contacto real, a pesar de que, aparentemente, la tecnología mantiene hiperconectados en todo momento (Fernández-Sarabia, 2019).

En este sentido, se han creado herramientas psicológicas que desarrollan los aspectos cognitivos de las personas con el fin de contrarrestar los efectos negativos, debido a que los mismos afectan al rendimiento de las personas, por lo que deben buscar realzar las emociones positivas que contrarresten tales situaciones. Tales herramientas, las manifiesta Moscoso (2019) a través de la aplicación de programas de intervención psicológica dirigidos a promover la inteligencia emocional. Uno de los instrumentos que permiten un desarrollo emocional es el Mindfulness.

El mindfulness es una herramienta que permite a las personas tener una conciencia no evolutiva que sólo este centrada en el presente, con el fin de liberarse del temor y la ansiedad que tienen las situaciones pasadas y las perspectivas futuras. Es buscar un estado de no reacción, sólo la búsqueda de tranquila ante la presencia de cualquier fenómeno, lo cual permitirá resultados más efectivos. Entre los mecanismos se destaca un trabajo sinérgico entre la regulación de la atención, la conciencia en el cuerpo, la regulación emocional y los cambios en las perspectivas del Self (flexibilidad psicológica), que constituyen un proceso de aumento de la autorregulación (Langer et al., 2017).

Dentro del sistema educativo, el mindfulness es una de las nuevas estrategias que se aplican para poder incentivar las emociones positivas, tanto para los estudiantes como para los docentes. Según Zenner et al. (2014), citado por Secanell y Nuñez (2019), manifiesta que el mindfulness o atención plena puede ser entendida como una base y una condición previa para la educación, ya que aporta numerosos beneficios que se traducen en una mejora a la salud. Del mismo modo, Lorda (2014), citado por Águila (2020) el mindfulness en la educación es un concepto de educación construido mediante puentes entre la ciencia y la espiritualidad, entre el rigor y la calidad de los métodos y el “arte de despertar” en la que el reto no es enseñar, sino aprender.

Una de las estrategias al cual va dirigido principalmente el mindfulness es poder apoyar a los docentes con toda la carga de responsabilidades asumidas por su cargo en la formación de las personas. Esto lo manifiesta un estudio realizado por Valdivia et al. (2000), citado por Andaur-Rodríguez y Berger-Silva (2018) donde la docencia es una profesión estresante debido a que el profesor tiene la responsabilidad de transmitir conocimientos, generar habilidades y capacidades en sus estudiantes, y que además cumpla un rol formativo, inculcando valores y enseñando hábitos, es decir, asumiendo funciones complementarias a las de la familia, lo cual puede sentirse como una sobrecarga.

Ahora, desde el punto de vista del estudiante, existen diversos factores que impiden el desarrollo efectivo de las estrategias de aprendizaje, por lo que el mindfulness tiene una misión de poder solventar estas debilidades. Estos factores son: la dificultad de la técnica, problemas de concentración y distracciones ambientales, así como la percepción de baja capacidad, olvido y autoconsciencia, lo que representa aspectos psicológicos, sociales y funcionales que forman ciertas barreras (Kempson, 2012; citado por Herrera-Mercadal et al, 2018). Del mismo modo, el mindfulness aplicado a los jóvenes ha mostrado reducción de síntomas depresivos, síntomas de ansiedad y síntomas de estrés, así como aumento de la autoestima (Langer et al., 2017).

Por lo cual, la valiosa herramienta del mindfulness puede solventar los problemas que pueden tener los docentes y estudiantes en el proceso educativo, tales como:

- 1) Mejora las habilidades cognitivas, en términos de una mejora en la capacidad de concentración, atención y creatividad; 2) mejora la autorregulación emocional y reduce/ previene síntomas como el estrés, la ansiedad y la depresión; y 3) fomenta un desarrollo humano más integral, mejorando las relaciones interpersonales y la capacidad para la autocompasión y la compasión hacia los demás. (Brito-Pastrana y Corthorn, 2018, p. 245)

Asimismo, el tratamiento realizado a través del mindfulness hacia los estudiantes puede mejorar las estrategias de aprendizaje del desarrollo organizacional y de la productividad presentada en las organizaciones a través de la comprensión, análisis y gestión del conocimiento. Es decir, podría ayudarles a ser más analíticos, considerar la interrelación entre diversos hechos y fenómenos, desarrollar un espíritu crítico, o a tener relaciones más empáticas (Fernández-Sarabia, 2019).

En consecuencia, poder trasladar los beneficios de Mindfulness en la educación hacia el desarrollo organizacional y productividad de las empresas, es necesario poder comprender los análisis de los resultados de los instrumentos aplicados para recolectar la información en las empresas Drogravet y Farvet, respectivamente.

Prueba de metodología en las organizaciones de estudio. Antes y después.

Se realizó una prueba previa a la aplicación de la metodología y una posterior con los mismos participantes encontrándose los siguientes resultados, tal como se muestra en las siguientes Tablas.

Tabla 2.

Resultados antes y después de la pregunta 1 del cuestionario:

	DROGAVET				FARVET			
	Antes		Después		Antes		Después	
Encuentro difícil en permanecer centrado en lo que está pasando en el presente	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Casi siempre	15	42.86	9	25.71	22	46.81	10	28.57
Frecuentemente	11	31.43	5	14.29	7	14.89	3	8.57
Con cierta frecuencia	6	17.14	2	5.71	9	19.15	14	40.00
No frecuentemente	2	5.71	9	25.71	5	10.64	7	20.00
Casi nunca o ninguna frecuencia	1	2.86	10	28.57	4	8.51	1	2.86
Total	35	100	35	100	47	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

La filosofía del Mindfulness tiene su esencia en la meditación y el control personal, al ser consultados los participantes en el estudio en ambas empresas se evidencia que el hecho de es difícil permanecer en el presente, esta afirmación está relacionada al hecho de que como seres humanos es común que recordemos hechos del pasado y en algunos momentos podamos añorar dichos momentos, esto trae a colación el que nuestras metas presentes pierden sustancia o no están del todo claras, los participantes han expuesto en DROGAVET en un 42.86 % antes de participar en los talleres que casi siempre les era difícil centrarse en su presente y por su parte algo similar ocurrió con los trabajadores de FARVET quienes expresan lo mismo en un 46.81%. Sin embargo, una vez que finalizaron los talleres y al aplicar nuevamente el cuestionario los resultados han cambiado notoriamente ya que en DROGAVET esa proporción es solo del 25.71 y en FARVET es del 28.57, lo cual indica que muy

posiblemente ha ocurrido un reconocimiento de la realidad, lo cual aporta al desarrollo y satisfacción persona.

Tabla 3.

Resultados antes y después de la pregunta 2 del cuestionario:

	DROGAVET				FARVET			
	Antes		Después		Antes		Después	
Tiendo a andar rápidamente para llegar a donde voy sin prestar atención a lo que experimento a lo largo del camino	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Casi siempre	8	22.86	4	11.43	6	12.77	2	4.26
Frecuentemente	5	14.29	2	5.71	9	19.15	2	4.26
Con cierta frecuencia	3	8.57	8	22.86	4	8.51	8	17.02
No frecuentemente	9	25.71	11	31.43	18	38.30	16	34.04
Casi nunca o ninguna frecuencia	10	28.57	10	28.57	10	21.28	19	40.43
Total	35	100	35	100	47	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

Cuando se labora en industrias como la farmacéutica y sobre todo en las áreas de producción y logística que es de donde provienen los participantes del estudio, es necesario tener un alto grado de concentración por la necesidad de cumplir con los estándares de productividad y de calidad requeridos de acuerdo a los lineamientos de ambas empresas. Como parte de un proceso previo se aplica el cuestionario y se ha determinado que los trabajadores en DROGAVET estiman en un 22.86% que casi siempre no están concentrados en las actividades que realizan y en el caso de FARVET 12.77%, una vez que se ha participado en las sesiones los resultados han mejorado mucho dado que exponen que el componente de meditación, relajación y reconocimiento de habilidades y actitudes que se fomentan durante las sesiones, les ha contribuido a centrarse en el objetivo diario siendo los resultados posteriores en DROGAVET 11.43% y en FARVET 4.26%. Esto da la seguridad de que los trabajadores han realizado un reconocimiento de la importancia de estar concentrados en sus labores y aprender a manejar los elementos distractores cotidianos, lo cual no es un proceso último, sino que se debe de mejorar con la práctica.

Tabla 4.
Etapas de crecimiento pulmonar:

	DROGAVET				FARVET			
	Antes		Después		Antes		Después	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Tiendo a no darme cuenta de emociones de tensión física o incomodidad hasta que realmente reclaman mi atención								
Casi siempre	6	17.14	2	5.71	6	12.77	2	4.26
Frecuentemente	4	11.43	2	5.71	5	10.64	2	4.26
Con cierta frecuencia	7	20.00	10	28.57	9	19.15	11	23.40
No frecuentemente	13	37.14	13	37.14	18	38.30	19	40.43
Casi nunca o ninguna frecuencia	5	14.29	2	5.71	9	19.15	13	27.66
Total	35	100	35	100	47	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

La forma en como las personas asumen mecanismos de defensa frente a sus problemas cotidianos, es variada, una de las más comunes está asociada al hecho de que las personas obvian las emociones y relegan en muchos casos los sentimientos, lo cual es un elemento de cuidado si se asume que esto deshumaniza las acciones y en el caso del trabajo se ve solamente como una fuente de ingreso y se pierde en muchos casos el gusto por lo que se hace y la creatividad pasa a ser olvidada, por esta razón como parte del desarrollo de los talleres se hizo en el cuestionario previo la consulta sobre cómo reaccionan ante este tipo de situaciones de evasión de emociones y tensiones hasta que se tornan graves y en DROGAVET un 28.57 % afirma que esto pasa en ellos casi siempre o frecuentemente y FARVET los resultados fueron de 23.41% lo cual representa muy posiblemente la forma en cómo reaccionan a las emociones no les da la pauta para crecer profesionalmente y sentirse satisfechos en el trabajo lo cual de una u otra forma afecta la productividad. Pasadas las semanas de aplicación de la metodología se encuentra que en DROGAVET 11.42 % y FARVET 8.52% aún prevalecen estas sensaciones, sin embargo, algunos participantes han expresado un cambio significativo que tendrá su impulso tanto en la parte personal como profesional.

Tabla 5.

Resultados antes y después de la pregunta 4 del cuestionario:

	DROGAVET				FARVET			
	Antes		Después		Antes		Después	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Parece como si estuviera moviéndome en “piloto automático” sin mucha conciencia de lo que estoy haciendo								
Casi siempre	9	25.71	5	14.29	19	40.43	8	17.02
Frecuentemente	9	25.71	1	2.86	5	10.64	2	4.26
Con cierta frecuencia	5	14.29	11	31.43	7	14.89	4	8.51
No frecuentemente	11	31.43	13	37.14	5	10.64	15	31.91
Casi nunca o ninguna frecuencia	1	2.86	5	14.29	11	23.40	18	38.30
Total	35	100	35	100	47	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

La expresión coloquial estoy en “piloto automático” es frecuente escucharla en los centros de trabajo, asociada la misma con el hecho de que los trabajadores no tienen la certeza de las labores que están haciendo o que todos los procesos están incorporados de forma mecánica, que les afecta cuando ocurre una situación fuera de lo normal o que altera el equilibrio al que están acostumbrados, es decir los trabajadores se ubican en una zona de confort, ante este tipo de situaciones y previo a la participación en las sesiones semanales se encontraron sobre este aspecto en DROGAVET y en FARVET los siguientes resultados, en la primer empresa en un 25.71% afirmaban sentirse de esta forma y en la segunda empresa en un 40.43 %, lo cual son valores altos, que debían ser del interés de la gerencia de recursos humanos. Una vez que las empresas han desarrollado el proceso de la metodología de Mindfulness los resultados aportan los siguientes datos en DROGAVET persiste en un 14.29 % y en FARVET en un 17.02%, Lo cual debe ser motivo de atención y seguir motivando a los trabajadores a poner en práctica lo vivido durante los talleres porque esto de hecho les ayudará a mejorar.

Tabla 6.

Resultados antes y después de la pregunta 5 del cuestionario:

	DROGAVET		FARVET		DROGAVET		FARVET	
	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después	Antes	Después
Me encuentro preocupado con el pasado o el futuro.	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Casi siempre	10	28.57	5	14.29	14	29.79	8	17.02
Frecuentemente	5	14.29	2	5.71	6	12.77	2	4.26
Con cierta frecuencia	4	11.43	9	25.71	5	10.64	3	6.38
No frecuentemente	11	31.43	15	42.86	9	19.15	25	53.19
Casi nunca o ninguna frecuencia	5	14.29	4	11.43	13	27.66	9	19.15
Total	35	100	35	100	47	100	47	100

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

Toda persona que tiene la oportunidad de realizar una revisión de su pasado, vivir y concretar el presente y poder planificar el futuro se podría decir que es una persona que tiene metas claras y que busca el éxito y la satisfacción personal en todos sus ámbitos. Cuando existe una preocupación entre lo que no se hizo y la ansiedad por saber que podrá depararnos el futuro es un hecho que dichos elementos juegan en contra de la creatividad, la innovación, el optimismo y el deseo de reinventarse como persona. En las empresas participantes en este estudio y que decidieron en un momento determinado aplicar la metodología del Mindfulness, al consultar a los trabajadores los resultados se reflejan de la siguiente manera en DROGAVET en un 28.57 % los trabajadores tienen esa problemática y FARVET en un 29.79%, lo cual es en cierta medida normal, el tener preocupación por el futuro, pero cuando el pasado se interpone en planificar y crecer se debe de tener cuidado en superar esas memorias y sentimientos que no dejan crecer, los participantes una vez terminado el proceso de las sesiones de aplicación del Mindfulness reflejan su mejoría ante esta categoría cuando en DROGAVET el que casi siempre los trabajadores se preocupen por el pasado o por el futuro se encuentra en un 14.29 % y FARVET en un 17.02% de hecho la participación en los talleres ha contribuido a mejorar este aspecto, queda mucho por hacer tanto por parte de la empresa en seguir motivando al uso de la técnicas aprendidas durante el proceso, como de parte del trabajador a no dejar de disciplinarse y no retroceder en lo alcanzado.

Por otro lado, al realizar el proceso de entrevistas con los jefes de área los resultados se exponen en la Tabla 7.

Tabla 7.

Resultados de las entrevistas realizadas a los gerentes de producción y logística de las zonas de estudio:

	DROGAVET		FARVET	
	Gerencia de producción	Gerencia de logística	Gerencia de producción	Gerencia de logística
¿Por qué es importante que la empresa haya decidido aplicar la metodología de Mindfulness?	De hecho, es una metodología nueva para mí, la veo novedosa y me ayudó mucho a comprender como puede mejorar la situación personal y profesional de quienes la aplican.	La veo importante ahora que el proceso se terminó, inicialmente lo veía más como una responsabilidad de recursos humanos, no veía porque mi área tenía que programar horas de trabajo dedicadas a esta metodología, realmente es una oportunidad para la empresa.	Porque le da a la empresa la oportunidad de conocer mejor a los empleados	Creo que con esta metodología se llega a conocer mejor a las personas, a comprender muchas actitudes a no juzgar, pero sobre todo a formar equipo a reconocer las cualidades de los demás, más allá del trabajo. Es importante porque hace que el empleado se identifique con la empresa cuando esta se preocupa por su bienestar personal y emocional.

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

Tabla 7.

Continuación:

	DROGAVET		FARVET	
	Gerencia de producción	Gerencia de logística	Gerencia de producción	Gerencia de logística

¿Estima que fue un acierto y cuáles son los obstáculos para la aplicación de la metodología?

Definitivamente si lo fue y entre los obstáculos el más grande en esta empresa fue el tema de la actitud de algunos gerentes, porque cuando la dirección general junto a recursos humanos notifico que se aplicaría este proceso, algunos gerentes se opusieron por el tema del cumplimiento de horarios de trabajo.

Si, ha sido una buena decisión, lo más complicado fue el arreglo de los tiempos para que los trabajadores pudieran asistir respetando las sesiones cada semana.

Si, creo que fue acertado aplicar esta metodología, porque aun cuando no todos los empleados participaron se ha creado la expectativa ante lo que aun no han realizado las sesiones. Uno de los obstáculos más grandes fue la comunicación porque al inicio del proceso se pensaba que las personas que asistían eran las que tenían problemas psicológicos y que la empresa les estaba dando la oportunidad de mejorar.

Yo creo que sí, fue interesante, aunque al inicio se complicaba cumplir con todas las metas y además motivar a que los trabajadores no fallen en los procesos. Para el área nuestra lo más complicado fue la saturación de tareas, porque algunos decían que dejarían de asistir porque el trabajo se recargaba, lo cual poco a poco se fue superando.

¿Ha logrado identificar los beneficios de la aplicación de esta metodología, cuáles son?

Si, claro Tengo trabajadores motivados Más comunicativos Contentos en general

Si, algunos trabajadores no todos, pero una buena mayoría podría decir mejoró sus relaciones laborales entre ellos.

Si, de hecho, el ambiente en las diferentes áreas de producción es más armónico y estable, se nota la diferencia antes de la metodología y después

Claro, de forma concreta los beneficios están en la comunicación, la concentración, un trato más amable entre los trabajadores mismos.

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

Tabla 7.

Continuación:

DROGAVET	FARVET
----------	--------

	Gerencia de producción	Gerencia de logística	Gerencia de producción	Gerencia de logística
¿Porque esta metodología influye sobre la productividad y satisfacción laboral?	Yo creo que el éxito de la metodología se basa en la forma en como motiva a los participantes a reconocerse como personas y luego viene el reconocimiento en los demás ámbitos.	Para mi influye mucho porque crea relaciones de comunicación, la sensación de relajación y tranquilidad en un área donde siempre hay problemas y el cliente es lo primero.	Influye positivamente porque les da a los participantes una serie de elementos que pueden practicar diariamente de forma sencilla y que garantiza en cierta medida el sentirse a gusto con ellos mismos y con su trabajo.	Porque en la medida que un trabajador este estable emocionalmente se torna mucho más productivo, con deseos de proponer nuevas cosas, no ve los obstáculos y si los detecta los minimiza contando con el trabajo en equipo.

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados del cuestionario

Los beneficios que se generan una vez aplicada la metodología Mindfulness y que han sido detectadas por las gerencias participantes en el proceso de entrevista han sido indiscutible una vez que se ha desarrollado el proceso en el caso de DROGAVET durante 9 semanas y FARVET en 8 semanas, donde cada sesión tenía una duración en DROGAVET de 90 minutos y en FARVET DE 120 minutos. La conformación de los equipos participantes se visualiza en la Tabla 8.

Tabla 8.

Conformación de los equipos de acuerdo a los dos sitios de estudio:

	DROGAVET	FARVET
Equipo facilitador experto	6 personas Gerencia de producción Gerencia de logística Gerencia de Recursos humanos Tres expertos externos	8 personas Gerencia de producción Gerencia de logística Gerencia de Recursos humanos Asistente de recurso humanos Cuatro expertos externos
Participantes	Equipo No. 1 (12 trabajadores) Equipo No. 2 (12 trabajadores) Equipo No. 3 (11 trabajadores)	Equipo No. 1 (15 personas) Equipo No. 2 (10 personas) Equipo No. 3. (12 personas) Equipo No. 4 (10 personas)

Fuente: elaboración propia

Cada sesión ha sido atendida en los procesos de facilitación por dos personas, un especialista externo y un gerente o asistente en el caso de FARVET que previamente ha

recibido dichos talleres de forma externa, entre los beneficios se ha detectado que ha mejorado la actitud y la concentración en el caso de DROGAVET de 2.86 % a un 28.57 % y FARVET de un 10.64 % a un 20.00%. lo cual aporta significativamente a la mejora de los procesos productivos dentro de la empresa, lo cual se puede contrastar con lo establecido por Villanueva (2013) quien afirma que uno de los beneficios del Mindfulness es Foco a lo importante porque el mindfulness desarrolla la claridad mental necesaria que nos permite eliminar lo superfluo, y focalizarnos en lo realmente importante.

Por su parte Muñoz (2015) expone que la práctica de la atención plena va a ayudarnos a distinguir con claridad los eslabones de las cadenas que nos llevan a reaccionar de modos que no son los que deseamos y aumentar los espacios entre ellos, para que podamos decidir nosotros qué reacción queremos manifestar, eso se ha evidenciado cuando los procesos de atención y comunicación de hecho se han mejorado en DROGAVET 37.15% se ha bajado la actitud de distracción y comunicación hasta un 17.14 % y FARVET de un inicial 31.92% a un 8.52 %, lo cual les permite desarrollar un actividad más ajustada a los procesos de cumplimiento de metas y los indicadores de productividad.

En la entrevista realizada con gerentes de las áreas de producción y logística de ambas empresas ellos se muestran convencidos de que se ha mejorado y esto no solo es tema de percepción sino de realidad dado que se visualiza trabajadores, más contentos, comunicativos, más centrados en sus funciones y sobre todo abiertos a la mejora como personas y como profesionales, esto genera trabajadores con un mejor compromiso hacia la empresa lo cual se logra contrastar por lo encontrado en su investigación por Coe & Salanova (2017) y por Dane y Brummel (2014) quienes demostraron que el mindfulness puede ligarse a sentimientos de engagement (vigor, dedicación, absorción) en el trabajo diario.

Por su parte Hayes y Feldman (2004) sugieren que el mindfulness mejora la satisfacción laboral a través del efecto mediado de la regulación de emociones, esto precisamente se evidenció en la empresa en los empleados, ya que la participación en los talleres se recibió la motivación para tomar una actitud diferente frente a la vida, donde cada persona es responsable del cumplimiento de sus metas y el cómo puede apartar significativamente a su ambiente, comparando lo expuesto por estos autores en la investigación se ha reflejado que en DROGAVET dejar de preocuparse por el pasado y el futuro ha ocurrido de un 42.86% inicial a un 20% actual y en FARVET de un 42.56% a un 21.28%. Esto igualmente es respaldado por Weick y Putnam (2006), quien menciona que las personas altas en mindfulness (rasgo o estado) centran su atención en el momento presente en lugar de tener la mente “rumiando” sobre problemas y consecuencias que escapan a su control. El enfoque en el presente también les impide pensar sobre las consecuencias de no ser capaz de afrontar con éxito las demandas actuales, lo que podría aumentar el estrés.

De acuerdo a lo expuesto en las entrevistas con dos de las gerencias de las empresas que han aplicado la metodología del Mindfulness, expresan los beneficios dirigidos no solo en un plano personal de los trabajadores, sino como se compensa la inversión de tiempo y recursos económicos ya que en lo general en estas áreas (producción y logística) se cuenta actualmente con ambientes más relajados, amigables, existe mayor comunicación y predisposición para la colaboración y el trabajo en equipo, lo cual en definitiva refleja que los trabajadores se encuentran en su área satisfechos laboralmente, lo cual se puede comparar con lo afirmado por Hülshager et al. (2013) quien sugiere que el mindfulness se relaciona positivamente con la satisfacción laboral porque promueve el comportamiento autodeterminado (comportamiento que es consistente con las necesidades y valores del individuo).

CONCLUSIONES

Para poder contrarrestar los efectos del estrés, ansiedad, falta de concentración y depresión se recurre a técnicas ancestrales que se desarrollan en el continente asiático, los cuales se basan en la liberación de la mente a través de vivir el presente sin preocuparse del pasado ni esperar las perspectivas del futuro. Es una técnica budista de relajación que se enfoca en la meditación, donde la persona debe enfocarse en lo más simple por lo que permitirá desarrollar respuestas más efectivas.

Este tipo de metodología ya ha abarcado muchas áreas de la ciencia las cuales buscan un rendimiento efectivo y un incremento de la productividad basado en la calidad de las respuestas arrojadas. Los sistemas productivos han desarrollado el mindfulness como una herramienta de mejora en la productividad del recurso humano permitiendo obtener una mejor respuesta ante los acontecimientos que puedan suceder dentro de las organizaciones. Disminuyen factores como estrés laboral y ansiedad, aumentando la conciencia y la persistencia en los objetivos organizacionales.

Es así que dentro de las organizaciones como DROGAVET y FORVET se aplico la metodología del mindfulness. En la medida que se dé continuidad a procesos de formación y la metodología del Mindfulness en las empresas se espera alcanzar mejores niveles de satisfacción laboral. Del mismo modo, la conjunción de recursos internos y externos para la facilitación de las sesiones de la metodología ha sido un gran acierto puesto que esto generó apertura por parte de los trabajadores al proceso.

La aplicación de la metodología ha permitido dar un giro de 180 grados porque lo convencional hasta el momento de este proceso es que la capacitación estaba referida solamente a crear y fortalecer algunas habilidades técnicas, pero para ambas empresas es la primera vez que se invierte tiempo y dinero en procesos de atención plena como es el Mindfulness. Asimismo, en la medida que este tipo de metodología llegue a más y más

trabajadores representará en el futuro que la empresa podrá realizar sus procesos de planificación estratégica contando con personal con alto engagement y desarrollando nuevas capacidades para poder funcionar en procesos de turbulencia empresarial.

Otro de los sectores que han tenido notoriedad en la utilización del mindfulness es el educativo. Se ha utilizado esta herramienta con la finalidad de poder ofrecer una alternativa a los docentes para poder enfrentar las diferentes situaciones que pasan durante el desarrollo académico tales como: preparación de estrategias didácticas, asesoramiento académico, ayuda psicopedagógica a los estudiantes y enfrentar el estrés laboral y el síndrome de burnout. En el caso de los estudiantes les permite afrontar los métodos de aprendizaje con mayor eficiencia, enfocándose en los temas de interés, disminuyendo la distracción con un aumento en la concentración a la hora de analizar la información que será transformada en conocimiento.

En definitiva, la aplicación de estrategias de enseñanza del desarrollo organizacional y de la productividad en las organizaciones permite fortalecer las técnicas didácticas de los profesores, así como las formas de afrontar los nuevos conocimientos por parte de los estudiantes, donde los casos reales permite comprender, aún más, los fenómenos administrativos e industriales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Águila, C. (2020). Mindfulness y educación:¿ consumismo, tecnología o práctica transformadora? *Espiral. Cuadernos del Profesorado*, 13(26), 1-10. Obtenido de <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/8617/2739-9499-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andaur-Rodríguez, A., & Berger-Silva, C. (2018). Implementación e impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en profesionales de la educación. *ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN*, Vol 34, 239-261. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/50026/1/11560-66692-1-PB.pdf>
- Asmal, K. N., Coronel, T. C., & Bravo, V. N. (2021). Estrategias de atención plena para docentes: Mindfulness en el aula. *DESAFÍOS DE LA FORMACIÓN INICIAL Y PERMANENTE DE DOCENTES PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE. RETOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ANTE LA AGENDA 2030*. Obtenido de <https://trabajos.pedagogiacuba.com/trabajos/721%20Karina%20Asmal%20Ver%C3%B3nica%20Bravo%20Pedagog%C3%ADa%202021.pdf>
- Bishop, S., Lau, M., & Shapiro, S. (2004). Mindfulness: a proposed operational definition. *ClinPsycholSciPract* proposed operational definition. *ClinPsycholSciPract.*, 11(3), 230-241. Recuperado el 16 de febrero de 2021
- Brito-Pastrana, R., & Corthorn, C. (2018). La presencia del profesor y su influencia para una educación significativa: hacia un enfoque mindfulness en educación. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 44(1), 241-258. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052018000100241&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Centro TADI. Psicología, Psicoterapia y Psiquiatría. (2021). Mindfulness. Obtenido de Bilbao: <https://centrotadi.com/mindfulness-2/>
- Fernández-Sarabia. (2019). Mindfulness y Educación. Beneficios y aplicaciones educativas de la atención plena y su relación con el bachillerato internacional. Pamplona, España: Trabajo de grado para optar al título de Master Universitario en Profesorado de la Universidad de Navarra. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/232041058.pdf>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. d. (2015). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

- Herrera-Mercadal, P., Monreal-Bartolomé, A., Borao, L., Navarro-Gil, M., Puebla-Guedea, M., & Campos, D. (2018). Implementación de mindfulness en la educación: Un estudio cualitativo. En S. Puig Pérez, & M. P. Tormo Irún, *La promoción de la Salud desde la Psicología* (págs. 164-182). Valencia, España: Universidad Internacional de Valencia y. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Laura-Lacomba-Trejo/publication/344933587_PROPUESTA_DE_INTERVENCION_BASADA_EN_TICS_PARA_NINOS_DE_9_A_12_ANOS_CON_DISLEXIA_Autor/links/5f999c78458515b7cfa453ed/PROPUESTA-DE-INTERVENCION-BASADA-EN-TICS-PARA-NINOS-DE-9-A-
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación; Guía para una comprensión holística de la ciencia*, 4ta edición. Caracas, Venezuela: Quirón Ediciones.
- Isaza, J. G., & Rendón, j. A. (2007). *Guía metodológica para la formulación y presentación de proyectos de investigación*. Universidad de La Salle, Facultad de Economía - Centro de Investigaciones de Economía. Obtenido de http://www.academia.edu/download/36985064/GUIA_METODOLOGICA.pdf
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. New York:: Hyperion. Recuperado el 16 de febrero de 2021
- Langer, Á. I., Schmidt, C., Aguilar-Parra, J. M., Cid, C., & Magni, A. (2017). Mindfulness y promoción de la salud mental en adolescentes: efectos de una intervención en el contexto educativo. *Revista médica de Chile*, 145(4), 476-482. Obtenido de https://scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttlex&pid=50034-98872017000400008
- Moscoso, M. S. (2019). Hacia una integración de mindfulness e inteligencia emocional en psicología y educación. *Liberabit*, 25(1), 107-117. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v25n1/a09v25n1.pdf>
- Palella, S., & Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Secanell, I. L., & Nuñez, S. P. (2019). Mindfulness y el Abordaje del TDAH en el Contexto Educativo. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25, 175-188. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v25n1/a09v25n1.pdf>
- Simon, V. (2014). *Aprender a practicar mindfulness*. (Décima edición ed.). Barcelona: Sello Editoria. Recuperado el 16 de febrero de 2021

- Vázquez-Dextre, E. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Rev. Neuropsiquiátrica*, 79(1), 42-51. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v79n1/a06v79n1.pdf>
- Viciano, V., Fernández-Revelles, A. B., Linares, M., Espejo, T., Puertas, P., & Chacón, R. (2018). Los estudios universitarios y el mindfulness. Una revisión sistemática. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 16(1), 119-135. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/681022/REICE_16_1_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Walsh, R. (1996). Meditación. *Natura Medicatrix*, N° 43, 16-22. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4984138.pdf>