

PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS BASADO EN TÉCNICAS
MINDFULNESS PARA FUNCIONARIOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA MAZCO

BOGOTA S.A.S.

RUTH M. ALEJANDRA RIVERA CRUZ

JULIETH ESMERALDA ROMERO CALDERON

ASTRID CAROLINA ROMERO MUNOZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESPECIALIZACIONES

BOGOTÁ D.C.

2018

PROGRAMA DE REDUCCIÓN DE ESTRÉS BASADO EN TÉCNICAS
MINDFULNESS PARA FUNCIONARIOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA MAZCO
BOGOTA S.A.S.

RUTH M. ALEJANDRA RIVERA CRUZ
JULIETH ESMERALDA ROMERO CALDERON
ASTRID CAROLINA ROMERO MUNOZ

Director: ALEX DUEÑAS PEÑA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESPECIALIZACIONES
BOGOTA D.C

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de nuestros objetivos y metas deseados

Dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Dedico este trabajo a la universidad, a todos los profesores por ayudarnos en este proceso académico.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es el resultado del esfuerzo conjunto de todos los que formamos el grupo de trabajo. Por esto agradezco a nuestros tutores, docente de proyecto de grado, quienes a lo largo de este tiempo han compartido con nosotras sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este.

A nuestras familias quienes a lo largo de nuestras vidas han apoyado y motivado nuestra formación académica, creyeron en nosotras en todo momento y no dudaron de nuestras habilidades.

Agradecimiento a la universidad y docentes los cuales abrieron sus puertas, preparándonos para un futuro competitivo.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo	
Introducción	
1. Problema	11
1.1 Descripción del problema	11
1.2 Pregunta de investigación	12
¿Cómo conseguir que los funcionarios del área administrativa de Mazco Bogota S.A.S. reduzcan sus niveles de estrés basado en un programa de gestión mediante técnicas Mindfulness?	12
2. Objetivos	13
2.1 Objetivo general	13
2.2 Objetivos específicos	13
3. Justificación	14
4. Marco de referencias	16
4.1 Marco teórico	16
4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)	16
4.3 Marco legal (si lo requiere)	14
5. Metodología	15

5.1	Enfoque y alcance de la investigación	15
5.2	Población y muestra	15
5.3	Instrumentos	16
5.4	Procedimientos.	16
5.5	Análisis de información.	17
5.6	Consideraciones éticas	17
6.	Presupuesto	25
7.	Resultados y discusión	19
8.	Conclusiones	35
9.	Recomendaciones	37
10.	Referencias bibliográficas	38
	Anexos	39

Lista de Imágenes

Imagen 1. Fases de aplicación.....

Lista de Tablas

Tabla 1. Normas y contenidos que regulan las enfermedades mentales y el riesgo psicosocial tomando en cuenta el estrés como afectación psicosocial en las empresas.....20

Tabla 2. Presupuesto de programa.....

Tabla 3. Tabla de niveles de estrés test Glazer

Tabla 4. Vías de información Sensorial

Lista de Gráficos

Gráfica 1. Título de la pregunta 1: ¿Usted tiene que terminar lo que comienza?
.....26

Gráfica 2. ¿Usted se considera muy luchador?27

Gráfica 3. ¿Usted se considera muy luchador?.....27

Gráfica 4. ¿Usted con frecuencia se pone plazos?.....28

Gráfica 5. ¿Usted siempre se siente responsable de lo que realiza?.....29

Gráfica 6. Resultados encuesta de estrés Mazco Bogotá SAS.....	29
--	----

Lista de Anexos

Anexo 1.....	39
--------------	----

Resumen ejecutivo

Reconociendo que el estrés es la enfermedad del siglo XXI y más allá de sus alcances, es un tema de interés tanto a nivel individual como laboral, la desolación y desilusión que esta enfermedad causa a niveles familiares, sociales y culturales nos lleva a plantear mecanismos de defensa y manejo de esta situación.

El diseño e implementación de un programa de manejo del estrés es una forma de abarcar esta problemática en la compañía, creando momentos de integración, comunicación y emotividad para lograr mejores resultados a nivel organizacional.

El objetivo es poder minimizar el estrés en la organización, mediante técnicas de Mindfulness recolectando la información indicada para así y la efectividad del programa para así pronosticar intervenciones futuras en toda la organización.

Introducción

Mazco Bogotá S.A.S. una empresa con trayectoria en el mercado automotriz con más de 40 años, es una organización que se interesa por el servicio al cliente tanto interno como externo con base a esto desarrolla un plan de trabajo conjunto con la parte de seguridad y salud en el trabajo para desdeñar los riesgos que se presenta en la organización tanto físicos como psicosociales.

Uno de los grandes enfoques por la parte de la compañía ha sido la reducción del riesgo psicosocial asociándolo a un alto nivel de estrés y falta de comunicación, es allí donde encontramos que para minimizar esta problemática existente desarrollaremos un programa enfocado a el manejo del estrés acompañado de comunicación asertiva, resolución de conflictos y manejo del tiempo libre, ítems que vienen muy de la mano con esta problemática del siglo XXI.

El anteproyecto consiste en implementar un mecanismo diferente, técnicas de relajación y meditación llamado **MINDFULNESS**, con el fin de generar una cultura de autocuidado, cambios de actitud de las personas, amabilidad, comprensión y buenas prácticas de cordialidad. Así lograr que lo representativo internamente se vea con gran beneficio al exterior.

Es decir que lo que se genere al interior de la compañía se proyecte como mecanismo espejo así los clientes externos que son el objetivo final de la compañía “brindar un servicio de calidad a nuestros clientes”.

Una de las estrategias de este ante proyecto es generar recursos emocionales para los funcionarios; que se entienda que además del dinero hay algo más significativo para compañía el bienestar y cuidado de cada uno de ellos tanto en su forma física como en su parte emocional y psicológica.

El anteproyecto empieza con la recolección de información clave, efectiva y eficaz para el desarrollo del programa, aplicando una prueba o test, que arroja significativamente índices de frecuencia y severidad a nivel de estrés en la compañía. Con esta información se diseña un cronograma de actividades aplicando tiempos y técnicas para su buen funcionamiento, al final del proyecto realizamos otra toma de evidencia, comparamos, verificamos y graficamos para ver el éxito del programa, considerando relativamente que se realizará en 8 meses el programa planteado sujeto a validación.

Para realizar este ante proyecto se tendrá en cuenta un ente interdisciplinario de las personas involucradas, más allá de los conocimientos de la compañía y la colaboración de la alta gerencia para el desarrollo del programa se espera contar con la habilidad, seguimiento y apoyo del director y tutor del anteproyecto.

Considerando que es un mecanismo diferente, llamativo y dinámico de llegar a la población sujeta a la investigación y aplicación del anteproyecto se espera que tenga una gran acogida y sea una base para proyectos futuros de más amplitud.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El nivel de estrés que se genera en las organizaciones puede afectar significativamente los negocios y claramente la rentabilidad de cualquier organización, es por esto que se ha integrado el manejo y control de riesgo psicosocial en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, a comienzos de la industrialización se tiene en cuenta hombre / máquina, pero en la actualidad se tiene en cuenta hombre/máquina/ ambiente/ entorno/ sociedad y el sentir de las partes implicadas.

En diferentes investigaciones realizadas se ha determinado varios fenómenos ocupacionales bajo la influencia del estrés así lo asumen en un texto *CAJÓN-DE-SASTRE, U. C. EL ESTRÉS LABORAL*: “hay varias disciplinas que investigan cambios fisiológicos, insatisfacción en el trabajo, ansiedad, problemas sexuales, conducta autoritaria, ausentismo, alcoholismo y otras... cuando de estrés ocupacional se habla”.

Parece muy particular encontrar ofertas de trabajo donde dice importante “trabajo bajo presión”, ¿es esto una manera de aclarar a las personas que hay alto nivel de estrés en la compañía a la cual va aplicar? ¡Que se vaya preparando!; pues bien, esta y otras situaciones nos lleva a pensar que es un problema general en las organizaciones y que hay que mitigar así también lo establece Duran (2010): Esta situación genera altos niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante.

Esto afecta un gran número de personas trabajadoras en nuestra sociedad hoy en día, es preocupante ver que cada vez incrementan los casos de enfermedades psicosociales. En la introducción del libro dice:

De acuerdo con la Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (Paoli & Merllié, 2000), el 60% de los trabajadores europeos consideran que el trabajo afecta a su salud. Los trastornos con mayor prevalencia son: el estrés, la fatiga crónica y los trastornos músculo esquelético. Del 28 al 30% de la población encuestada, considera padecer estrés, ... Por tanto, el estrés relacionado con el trabajo aparece como el segundo trastorno más importante que afecta a la salud de los trabajadores. (Bongers, Winter, Kampier & Hildebrandt, 1993; Lim y Carayon, 1994 citado por García, J., Ramiro, E., Valdehita, S., & Moreno, L. 2004).

1.2 Pregunta de investigación

¿ Cómo reducir los niveles de estrés los funcionarios del área administrativa de Mazco Bogotá S.A.S?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar un programa, basado en técnicas Mindfulness, a fin de la reducción de los niveles de estrés en los funcionarios del área administrativa de Mazco Bogotá S.A.S.

1. Objetivos específicos

- Diagnosticar el estrés a través de una prueba psicológica llamada test de Glazer para la identificación de los riesgos críticos a intervenir en el área de administrativa de Mazco Bogotá S.A.S.
- Proponer un programa en función de mitigar el estrés por medio de técnicas de Mindfulness.

3. Justificación

El proyecto se realiza con el fin de diseñar un programa de gestión mediante técnicas Mindfulness de fácil manejo al área del Talento Humano de Mazco Bogotá S.A.S., programa que servirá de insumo para desarrollar mecanismos de manejo de niveles de estrés dentro de la compañía, minimizar riesgo psicosocial,| optimizar el trabajo conjunto interdisciplinar mediante buenas prácticas de meditación y relajación.

En Estados Unidos las personas gastaron durante el año 2007 más de 4 mil millones de dólares en mindfulness para mejorar su salud, y en 2016 el Reino Unido inició un proyecto para evaluar el costo-beneficio de incluir mindfulness en 76 escuelas. Actualmente existen más de 4,500 estudios científicos sobre mindfulness y otras prácticas contemplativas (ver figura 1). Tan solo en el año 2016 se publicaron 667 estudios de acuerdo con la Asociación Americana de Investigación en Mindfulness (AMRA por sus siglas en inglés 2016)

Actualmente Mazco Bogota S.A.S no cuenta con un programa que permita trata los niveles de estrés dentro de la compañía situación que afecta directa e indirectamente los diferentes procesos, la comunicación interna y externa y nuestra razón de ser la relación con el cliente final.

Se identificarán los niveles de estrés de los funcionarios de la compañía, posteriormente con los resultados se creará el programa de gestión mediante técnicas Mindfulness con actividades específicas, las cuales se implementarán mediante una prueba piloto, finalmente se evaluará los resultados en los funcionarios de la disminución de los niveles de estrés, el proceso finalizará con la entrega del programa y el índice de indicadores de la prueba piloto ejecutada.

Por lo anterior, se realizará la creación de este programa, para contribuir al manejo y disminución del nivel de estrés de los funcionarios y buen desarrollo de los diferentes procesos de comunicación, formación, valoración y evaluación de desempeño.

Según datos de un reporte del Centro de Mindfulness en Estados Unidos, facturó \$1.7 millones de dólares en 2014 solamente por los ingresos generados del programa MBSR. Al año 2015 existían ya, más de 740 centros médicos, hospitales y clínicas en el mundo que implementan el programa de reducción de estrés basado en mindfulness (García, R., & García, J. 2017, citó University of Massachusetts Medical School, 2015).

Las empresas que se direccionan al mejoramiento continuo, deben tener claridad en los procesos y procedimientos, el enfoque a la gestión humana es relevante para obtener resultados idóneos y personal competitivo, que origine una adecuada gestión del conocimiento y potencialización de las competencias y logro de los objetivos organizacionales, Fayol (2003, p175) Organizar una empresa es proveerla de todo lo que es útil para su funcionamiento: materiales, herramientas, capital y personal.

4. Marco de referencias

Toda organización requiere conocer en qué estado psicosocial está sus colaboradores y garantizar que tengas las competencias en todos sus ámbitos laborales que necesitan para ejecutar cada tarea u objetivo asignado.

En otras palabras, para administrar los recursos humanos y frente a una de las problemáticas encontradas como lo es el estrés laboral que afecta significativamente en diferentes procesos organizaciones, es iniciativa y responsabilidad de la empresa crear e implementar programas o técnicas que contribuyan a bajar dichos índices de estrés y permitan desarrollar una cultura del autocuidado y desarrollo emocional, que permita que los empleados estén motivados y comprometidos con la empresa y de la misma manera lograr los mejores resultados en las diferentes áreas, en este caso la propuesta apunta a generar un programa utilizando técnicas Mindfulness para reducir los niveles de estrés.

4.1 Marco teórico

Importancia Relativa de las Diversas Capacidades que Constituyen el Valor del Personal de las Empresas.

Fayol (2003, p125) a cada grupo de operaciones o funcional esencial, corresponde una capacidad especial. Se distingue la capacidad técnica, la capacidad comercial, la capacidad financiera, la capacidad administrativa, etc.

Cada una de estas capacidades reposa sobre un conjunto de cualidades y conocimientos que se puede resumir así:

1. Cualidades físicas: salud, vigor, habilidad;

2. Cualidades intelectuales: aptitudes para comprender y aprender, juicio, vigor y agilidad intelectuales;
3. Cualidades morales: energía, firmeza, valor para aceptar las responsabilidades, iniciativa, sacrificio, tacto, dignidad;
4. Cultura general: nociones diversas que no son exclusivamente del dominio de la función ejercida;
5. Conocimientos especiales: conciernen exclusivamente a la función, ya sea técnica, comercial, financiera, administrativa, etc.
6. Experiencia: conocimiento que deriva de la práctica de los negocios. Es el recuerdo de las lecciones extraídas, por uno mismo de los hechos.

Tal es el conjunto de las cualidades y conocimientos que constituyen una cualquiera de las capacidades esenciales.

Comprende casualidades físicas, intelectuales y morales, cultura general, experiencia, y ciertos conocimientos especiales relativos a la función que se ha desempeñar.

Estrés y técnica de Mindfulness

El estrés que se genera en las organizaciones es el estrés laboral, el cual es producido por estresores presentes en el ambiente físico o por las mismas tareas a las que se ven sometidos los trabajadores (Peiró, 2001). Otro autor como Hans Selye (1936, citado en Rodríguez et al., 2002) expresa que el estrés es la forma de responder ante diferentes tipos de estresores, esta respuesta tiende a ser adaptativa.

Stahl y Goldstein (2010) manifiestan que el Mindfulness no solo reduce el estrés que se presenta en el diario vivir, o en aspectos familiares, sociales o personales; sino que esta técnica del Mindfulness ayuda a reducir el estrés en el ambiente laboral. Para ello los seres humanos deben educarse para poder seguir el día a día en compañía de todas las tensiones presentes y poder seguir adelante sin que nada afecte su rumbo.

Barragán, Lewis y Palacio (2007) definen al Mindfulness como una técnica que perfecciona la manera de auto regular la atención y ayuda a que el ser humano no tenga episodios de distracción ante el presente, esto permitirá que el ser humano realice prácticas de introyección, mejorar la memoria y los pensamientos y saber enfrentar las situaciones adversas que generan estrés. Así mismo, se especifica que el Mindfulness es la destreza que tiene el ser humano para vivir el presente, discriminando lo que son las sensaciones, pensamientos y emociones que hacen parte de la conciencia (Martín-Asuero y García-Banda, 2007; Medeiros y Pulido, 2011).

Modelo Teórico Motivación Maslow

(Leboyer, 2003, p.39 cita a Maslow) El objetivo de Maslow era demostrar que, a lo largo de toda la vida, el hombre busca incesantemente nuevas satisfacciones para sus necesidades no satisfechas. En otros términos, el conjunto de nuestros comportamientos y actitudes estaría guiado por la satisfacción de las necesidades que caracterizan a todos los seres humanos y que son distintas, biológicas y fundamentales.

4.2 Antecedentes o Estado del arte (marco investigativo)

En las décadas anteriores y desde la época de la industrialización se han venido presentando una serie de cambios sociales, culturales y de desarrollo en los cuales se implementan y se desarrollan nuevas técnicas para mejorar y apoyar a la salud tanto mental como emocional del ser humano en el trabajo, según los estudios recientes se ha venido desarrollando un nuevo síndrome llamado Burnout “El Síndrome Burnout (quemado, fundido) es un tipo de estrés laboral, un estado de agotamiento físico, emocional o mental que tiene consecuencias en la autoestima, y está caracterizado por un proceso paulatino, por el cual las personas pierden interés en sus tareas, el sentido de responsabilidad y pueden hasta llegar a profundas depresiones.” (García-Allen, 2018)

Este artículo trata sobre las causas y consecuencias que se presentan en las organizaciones y personas que padecen este tipo de síndrome, en donde repercute en la salud del ser humano una serie de efectos como también tratar de minimizar o desarrollar un tipo de terapia o tratamiento para superar este síndrome que hay en la actualidad.

En otro artículo, de donde se hace referencia del tema sobre mindfulness, en España, en la revista de análisis del sistema sanitario de Navarra (C. Fuertes Goñi, 2016), habla sobre destacar las habilidades de mantener y asociar una buena comunicación y como forma de prevenir el síndrome de Burnout, donde citan una publicación de Barcelona en donde encuentran el nivel de burnout en una escala del 49,5%, debido a los mismos factores laborales y organizativos, empleando la herramienta para mejorar el estrés laboral y la salud emocional como psicológica de las personas verificando la efectividad de un programa educativo en Conciencia Plena (Mindfulness) para reducir el síndrome de burnout y mejorar la empatía en los profesionales de atención primaria, este estudio fue realizado en la tesis doctoral (Asuero, 2012), en donde se comprueba que funciona para desarrollar la conciencia plena y reduce el malestar psicológico de los que padecen el síndrome; ya que esto es asociado a los diferentes cambios de estructura y actividad cerebral que implican en tanto la actitud de cuidado, compasión y amor de las personas y su entorno familiar como laboral.

Esto nos indica las grandes posibilidades y se evidencia varias investigaciones de aplicación de la misma, como hay, grandes avances en el empleo de esta, para poder mejorar las condiciones laborales y desarrollo de la persona; es de afianzar, los conocimientos y entrenar o capacitar a las personas en la habilidad de la comunicación en pro de mejorar las relaciones interpersonales como en el ámbito laboral.

4.3 Marco legal

Tabla 1. Normas y contenidos que regulan las enfermedades mentales y el riesgo psicosocial tomando en cuenta el estrés como afectación psicosocial en las empresas.

NORMA	CONTENIDO	ENTIDAD QUE REGULA
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Ministerio de la Protección Social
Decreto 2566 de 2009 – art. 1 enfermedad. 42.	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.	Ministerio de la Protección Social
Ley 1616 de 2013 (Enero 21) Arts. 1, 5, 9, 34.	"Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones"	El congreso de Colombia.

Fuente: rescatado de la página del ministerio de protección social de Colombia
<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/default.aspx>

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

Esta investigación tiene un alcance descriptivo de la organización que tiene como propósito la identificación de mecanismo de análisis estadísticos, de medición y resultados sobre los cuales necesitamos identificar la eficiencia y prevalencia, para ello se utiliza un método de investigación mixto tanto cuantitativo como cualitativo con el cual se pueda logra identificar en tiempo real las dificultades existentes en el área y con estos datos aplicar diferentes técnicas de relajación mediante Mindfulness disminuyendo niveles de estrés en las personas administrativas de Mazco Bogota S.A.S.

De manera en que un colaborador pueda llegar a sentir o percibir su entorno laboral más ameno, esto con el fin llegar a una conclusión cuantificable y verídica del problema planteado inicialmente, y a su vez que este estudio sea una prueba piloto de un proyecto mayor en toda la compañía.

5.2 Población y muestra

Para realizar este proyecto se identificó la empresa Mazco Bogota S.A.S. ubicada en la Av Kra 70 No 95 – 15 empresa dedicada a la comercialización de vehículos y partes, con una población actual de 104 empleados directos, y 15 indirectos (contratistas), de esta población se tomará las personas que conforman el área administrativa, con unas edades promedio entre los 20 a 46 años, género masculino y femenino, en un estrato social de primero a cuarto nivel, con diferentes gustos, profesiones y actividades dentro de la compañía.

Se toma esta muestra como un primer grupo intervenido; identificando por medio de encuestas realizadas en la compañía como por ejemplo “encuesta de la felicidad” aplicada por CCF Compensar donde se determina que las personas con mayores niveles de inconformidad y estrés son los de mandos medios y las personas administrativas de la organización; otro mecanismo de medición e identificación es la matriz de riesgos establecida en la compañía donde se establece que el riesgo psicosocial es aceptable con control (II) nivel dos aplicando la GTC 45 en la parte administrativa de la organización. Anexamos Matriz de Riesgos de Mazco Bogotá S.A.S.

Para llevar a cabo este proyecto tendremos en cuenta todas las personas que se desempeñan en la parte administrativa de la compañía, como gerentes de área, contador, RRHH, analistas, contables, asistentes y auxiliares sin tener ninguna exclusión, para participar en el proyecto como ente de investigación hay dos condiciones: ser funcionario de Mazco Bogotá S.A.S y pertenecer al área administrativa.

5.3 Instrumentos

Para realizar el abordaje de la población de Mazco Bogotá S.A.S. área administrativa mediante una metodología mixta se utilizará como instrumento **de medición un Test**, recolectando la información necesaria de los funcionarios tanto previamente como posterior a la terminación del cronograma de actividades Mindfulness, este test se aplica en un formato vía web.

El test llamado de Glazer es un test psicológico utilizado en oportunidades para la medición de estrés laboral y identificación de responsabilidades, así lo asume Sánchez, M., & Mantilla, M., (2005) se utiliza como Escala Personalidad Típica, la del autor Howard Glazer, tipo diferencial semántico. De esta manera encuentra el sujeto su clasificación en la

personalidad típica del estrés, tipo A o su contraparte, el tipo B. Los ítems de la escala se clasificaron según los elementos: Sentido del tiempo, orientación hacia otros y percepción del ocio, los cuales representaron los indicadores correspondientes a las dimensiones Personalidad tipo A y Tipo.

Anexo software programa de test Glazer.

5.4 Procedimientos.

Para comenzar con el proyecto se aplica el Test de Glazer con acompañamiento de RRHH y una Psicóloga quien hace la explicación y determina si es apto o no para realizar el test, entiéndase como entes externos de la evaluación algún problema o complicación de las personas encuestadas un factor determinante para el estudio, a continuación, se explica el paso a paso:

- Se citan a las personas parte de la muestra.
- Se les asigna un computador en el área de RRHH
- Se les explica cual es la funcionalidad del test y cuáles son las formas de aplicación
- Se diligencia el test y se toma pantallazo del resultado
- La persona asignada para la observación y determinación de la aplicación del test se encarga de recolectar la información de cada funcionario como nombre y hora de diligenciamiento.
- Se tabula la información mediante un Excel identificando cuales son los niveles de estrés.
- Se establece cronograma de actividades y se gestiona lo planeado.
- Posterior al programa realizado se vuelve a tomar el test de Glazer.
- Se tabula la información.

- Se compara.
- Se realiza un informe a la alta gerencia mostrando la efectividad del programa de reducción de estrés basado en técnicas mindfulness para funcionarios del área administrativa Mazco Bogotá S.A.S.

5.5 Análisis de información.

La información se recolecta mediante medios digitales, un software test de Glazer que establece la intensidad de estrés presentado por los funcionarios y por medio de observación un análisis cuantitativo por medio de la Psicóloga; esta información se procesa por medio de un Excel, se establece los niveles de estrés identificados y posteriormente al programa diseñado se recolecta nuevamente la información realizando una comparación mediante tablas dinámicas y gráficos de un antes y un después del comportamiento de los funcionarios de Mazco Bogotá S.A.S.

5.6 Consideraciones éticas

Como parte de la Universidad Minuto de Dios este proyecto se realiza con la mayor pulcritud posible, enfocado a las buenas prácticas y manejo de normas aprendidas, establecidas y aplicadas por la universidad.

Considerando que la información recolectada solo será sujeto de estudio y no se realizará ningún otra práctica o fin ella, que se tendrá respeto, privacidad y control de todos los funcionarios expuestos a este proyecto.

Que el manejo de datos y aplicación de las pruebas se hacen por personas idóneas y profesionales, así como los datos estadísticos y analíticos serán entregados a la compañía en

donde se realiza el proyecto como apoyo y consideración de la Universidad para su buen uso.

6. Presupuesto

Tabla 2. Presupuesto de programa.

RUBROS	Aportes de la convocatoria (Cofinanciación)	Aportes de contrapartida		TOTAL
	Presupuesto en Pesos	Efectivo presupuesto en Pesos	Especie	
1. Personal transporte	30000			30000
2. Equipos (sonido)			sonido	
3. Software mindfulness	200000			200000
4. Materiales e insumos (tapete de letras, inciensos y pebeteros, acuarelas)	100000		hojas, o material reciclable	100000
5. Viajes nacionales				
6. Viajes internacionales*				
7. Salidas de campo	50000			50000
8. Servicios técnicos	150000			150000
9. Capacitación X sesión	80000			80000
10. Bibliografía: Libros, suscripción a revistas y vinculación a redes de información.	20000			20000
11. Producción intelectual: Corrección de estilo, pares evaluadores, traducción, diseño y diagramación, ISBN, impresión u otro formato	450000			450000
12. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	100000			100000

13. Propiedad intelectual y patentes (psicólogos)	600000			1200000
14. Otros (papelería)	10000			10000

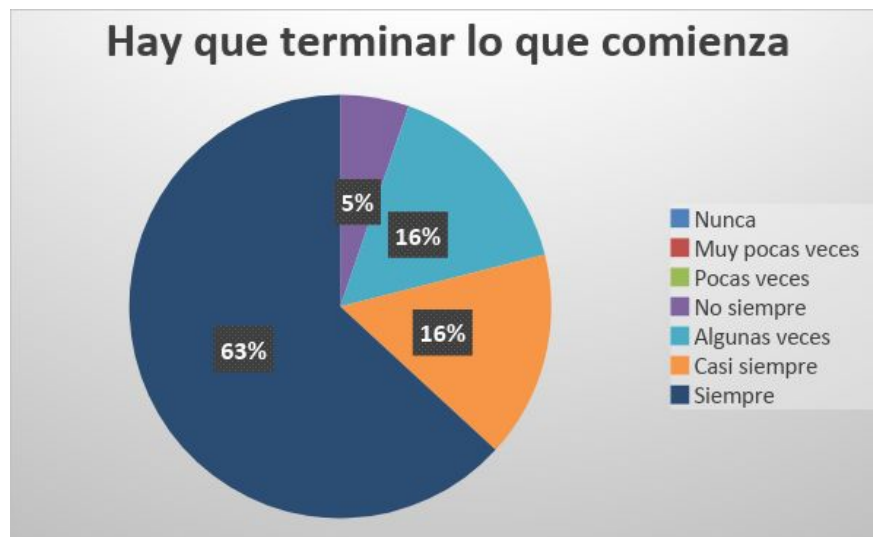
Fuente: Las Autoras.

7. Resultados y discusión

A continuación, se presenta los diferentes resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento aplicado.

7.1 De acuerdo con el estrés en el área de administrativa de Mazco Bogotá S.A.S.

Gráfica 1. Título de la pregunta 1: ¿Usted tiene que terminar lo que comienza?



Fuente: Las Autoras

Se determinó en la Gráfica 1. Se destaca la población encuestada de colaboradores evaluados de Administración de MAZCO BOGOTA SAS. el 63% de la población encuestada siempre termina las actividades que empieza a realizar ya sea completo o

incompleto, este es un indicador que evidencia que para cumplir la labor o tarea se tiene que cumplir con altos niveles de exigencia en la compañía. Este es el porcentaje más alto en este ítem. El siguiente porcentaje es el 16% donde casi siempre termina las actividades que comienza tanto a nivel laboral como personal.

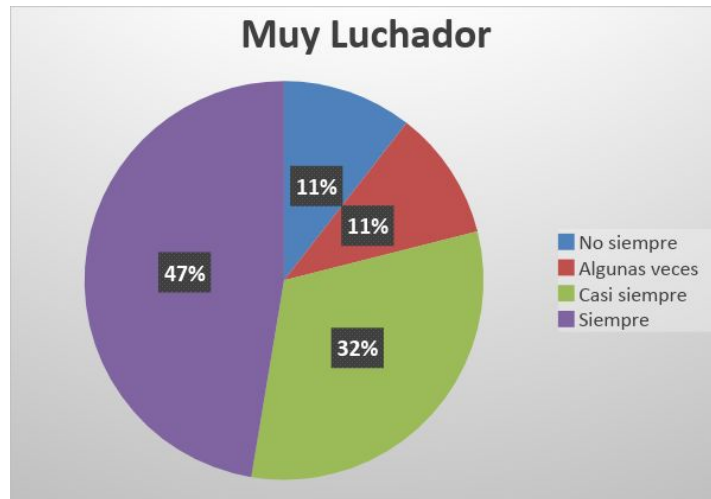
Gráfica 2. Título: ¿Usted se considera muy competitivo?



Fuente: las Autoras

Como lo indica la Gráfica 2. tipo de competitividad se desarrollan las personas que se destaca el 53% de la población casi siempre tiene un nivel de competencia significativo; y el 16% siempre tiene un nivel de competencia, es decir que las actividades a desarrollar en su entorno se miden por capacidades y expectativas de crecimiento personal y laboral.

Gráfica 3. Título: ¿Usted se considera muy luchador?



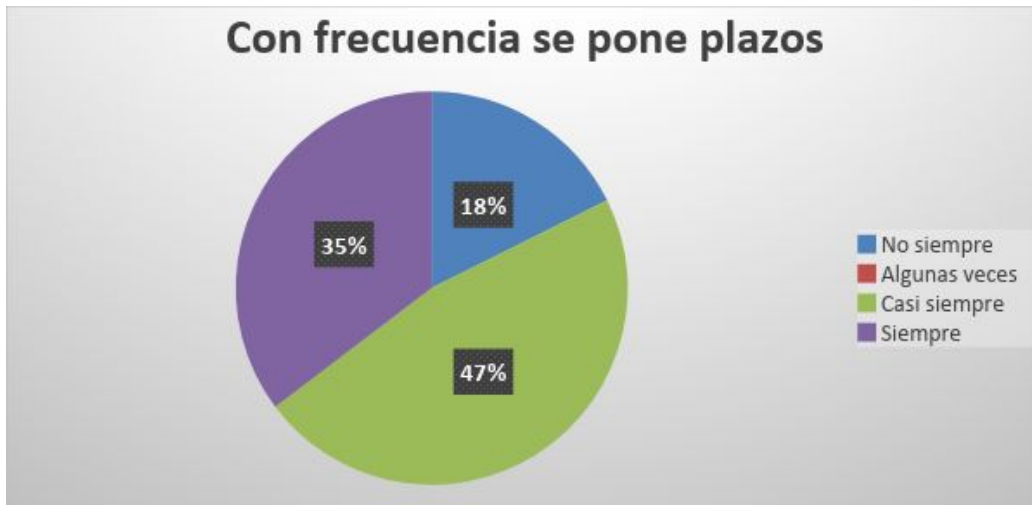
Fuente: Las Autoras.

Como lo muestra en la Gráfica 3, se puede identificar la orientación de los resultados hacia una

valoración de riesgo alto (47%) seguido por riesgo alto y medio (32%, 11%)

respectivamente; por parte de los trabajadores. Con lo anterior se resalta la importancia de implementar el programa para mantener o mejorar los factores de estrés en áreas de promover constantemente condiciones preventivas en el ambiente laboral.

Gráfica 4. Título: ¿Usted con frecuencia se pone plazos?



Fuente: Las Autoras.

Conviene señalar la oportunidad para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: como lo indica la figura 4, el 47% de los evaluados percibe que el trabajo impide al individuo adquirir avances en el trabajo por ende se colocan plazos de cumplimiento de metas, para aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado

Gráfica 5. Título: ¿Usted siempre se siente responsable de lo que realiza?



Fuente: Las Autoras.

A continuación se evaluó las demandas de la jornada de trabajo: En la Gráfica 5 el 47% de los evaluados manifiesta que se trabaja con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, el grado de responsabilidad es alto y se tienen que cumplir con altos estándares de exigencia o se trabaja durante los días previstos para el descanso.

CONSOLIDADO DE RESULTADOS

Gráfica 6. Título: Resultados encuesta de estrés Mazco Bogotá SAS;



Fuentes: Las Autoras.

Finalmente la Gráfica 6. nos indica que el estrés es catalogado A moderado que es un estrés manejable pero, se es fundamentalmente

Tabla 3. TABLA DE NIVELES DE ESTRÉS TEST GLAZER

TIPO	A o A2 moderado	AB	A extremo o A1
Recomendaciones	Debes tener cuidado (no es para tanto no te asustes)	Ni muy moderado ni muy estresado	Eres presa contante de la presión y el stress
Características	Tiende a ser perfeccionista, a veces muy autocritico y autoexigente, A veces pierde la paciencia y no presta la atención suficiente a las necesidades	Persona que sabe mantener el equilibrio	Debes tratar de relajarte más, ser menos autocritico, más flexible, menos exigente con los demás, más paciente y todo lo que signifique disfrutar la vida

Fuente: Lorenzi, NM, y Riley, RT (2004).

7.2 Programa en función de mitigar el estrés por medio de técnicas de MindFulness.

El propósito del programa es llegar mediante la estimulación de los sentidos sensoriales de los funcionarios de la compañía a generar mecanismos de paz interior y meditación utilizando diferentes técnicas MindFulness psico sensoriales para lograr una conexión interna del individuo con su cuerpo y su mente:

Tabla 4. Vías de información sensorial.

Sentidos	Información	Región cerebral
Vista, oído, tacto, olfato, gusto	Mundo físico externo	Cortex posterior
Interocepción	Mundo físico interno	Corteza somatosensorial, ínsula
Visión de la mente	Mente	PFC medial
Resonancia	Relaciones interpersonales	Neuronas en espejo y PFC

Tabla 1. Las ocho vías de entrada de información al espacio de la conciencia y regiones cerebrales más relacionadas (según Siegel, 2007). (PFC: Corteza prefrontal).

Fuente: Palacios, A. G. (2006). Mindfulness en la terapia dialéctico-comportamental.

PSICOTERAPIA, 17(66/67), 121.

Programa de carácter experiencial-didáctico proveniente de la Mente-Cuerpo e Integrativa, destinado a un grupo de funcionarios del área administrativa Mazco con el fin de conocer y aplicar el desarrollar habilidades condiciones de estrés. A través de unas actividades basadas en técnica mindfulness (atención plena), se invita al participante a explorar nuevas formas de relacionarse consigo mismo y con los demás, basándose en la investigación directa y desprovista de juicios de la experiencia del momento presente.

Sesiones grupales de orientación en donde se describe en detalle las intenciones y objetivos del programa, se evalúan motivaciones personales al igual que contraindicaciones para participar en dichas actividades.

Sesiones grupales con personal administrativo de 30 minutos aproximadamente, los tiempos utilizados serán los espacios que proporciona la empresa para actividades de bienestar. De forma progresiva y sistemática, se enseñan y ponen en práctica distintas técnicas de meditación mindfulness. Se trabaja en promover el auto-cuidado, la

auto-observación y el reconocimiento de patrones reactivos frecuentemente problemáticos.

Se incluyen diálogos exploratorios sobre las distintas experiencias, discutiendo su aplicación en la vida cotidiana.

Se pretende lograr la práctica personal diaria con el fin de consolidar lo aprendido y colocar en práctica dichas técnicas, volviéndose un constante.

Las investigaciones han demostrado que la mayoría de las personas que se comprometen con el Programa y que realizan las prácticas y tareas diarias generan disminución duradera en los síntomas asociados al estrés; mayor capacidad para relajarse; aumento del autocuidado; mayor nivel de energía y entusiasmo; menor ansiedad y depresión; mayor habilidad para afrontar más acertadamente situaciones de estrés; reducción en los niveles de dolor y una mayor capacidad para manejar el dolor crónico.

METODOLOGÍA DE LA ACTIVIDAD

Imagen 1. Fases de aplicación.



Fuente: Las Autoras

8. Conclusiones

En lo referente con la percepción del estrés si bien la mayor prevalencia se ubica en la categoría de riesgo medio (78%), se sugiere la importancia de implementar medidas preventivas frente al manejo y control del estrés, interviniendo oportunamente las dimensiones evaluadas en el presente estudio en aras de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

- Diagnosticar el estrés a través de una prueba psicológica llamada test de Glazer para la identificación de los riesgos críticos a intervenir en el área de administrativa de Mazco Bogotá S.A.S.

Frente a este objetivo inicialmente se realizó la aplicación del test de glazer al grupo administrativo de la compañía seleccionada, el test fue aplicado, tabulado y analizado bajo los parámetros del mismo test, lo cual nos arrojó unos datos significativos de niveles de estrés, permitiendo validar por categorías, los niveles de estrés del personal administrativo, con esta aplicación se logró identificar que los colaboradores tienen unos niveles de estrés incrementados, que a su vez hace que no se desempeñen de manera completa en sus funciones, para de esta manera ejecutar el programa que se ejecutaría basado en las técnicas de **MINDFULNESS**.

- Proponer un programa en función de mitigar el estrés por medio de técnicas de MindFulness.

De Acuerdo al análisis de cada una de las variables aplicadas en el test test de Glazer para la identificación de los riesgos a intervenir en el área de administrativa, se procede a generar el programa con cada una de las actividades basadas en la técnica **MINDFULNESS**, estas actividades se les fue dando la importancia de acuerdo a la necesidad encontrada n los colaboradores, inicialmente se realizó una actividad de

reconocimiento de emociones los que permitió que ellos plasmaron mediante una carta ilustrada proyectiva escogida por ellos el resto de sensaciones que esta carta proyectaba en sus vidas, la idea de cada una de las actividades propuestas en el programa, era incentivar el uso de esas buenas prácticas en su jornada diaria, en los espacios libres, adoptando como técnicas de vida y el uso frecuente de estas técnicas ha demostrado que los niveles de estrés bajan notablemente.

9. Recomendaciones

En un principio no se tuvieron en cuenta las características y problemáticas personales de cada uno de los integrantes de la empresa ya que es la oportunidad perfecta para esta investigación y otras nuevas investigaciones.

se recomienda el uso de las técnicas para facilitar el manejo del estrés, para ayudar a mantener el estrés bajo control , y favorecer así el clima laboral sano.

Ayudan a mejorar las habilidades de empatía frente a los compañeros, adversidades y el estrés de momento, como transformar a la persona como reflejo de sí misma.

y desarrollar un autoconocimiento respecto a su formación integral de las personas, es decir las emociones, los pensamientos y de lo que siente el cuerpo, respecto a la interacción que tienen entre sí.

Ayuda a la resolución de los conflictos, por medio de la atención plena, facilita trabajar la regulación de las emociones y el control de los impulsos, como también, corregir la gestión de este tipo de situaciones.

De esta manera se aprende a reconocer sus sentimientos y pensamientos rápidamente, por lo tanto, se pueden pueden invertir para que no se genere la depresión.

Mejora el descanso nocturno lo cual mejora el estado físico y emocional de las personas.

10. Referencias bibliográficas

- 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*, 10(1), 221-242.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- García, J. M., Ramiro, E. M. D., Valdehita, S. R., & Moreno, L. L. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 3(1), 95-108.
- Luna, Cortés G. (2015). Análisis del estrés de la fuerza de ventas en un período de crisis económica. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 13, núm. 1, p.165-177
- Palacios, A. G. (2006). Mindfulness en la terapia dialéctico-comportamental. *PSIC O TERAPIA*, 17(66/67), 121.
- Santamaría, M. T., Cebolla, A., Rodríguez, P. J., & Miró, M. T. (2006). La práctica de la meditación y la atención plena: técnicas milenarias para padres del siglo XXI. *Revista de psicoterapia*, 17(66-67), 157-175.
- VIVES, A., MOLINA, A., GRAY, N., & GONZÁLEZ, F. (2017). Envejecimiento y trabajo en Chile: Propuesta para el monitoreo de la salud laboral. *Propuestas para Chile*, 17.

ANEXOS 1

EVIDENCIAS (creación propia)

