



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

UTN
IBARRA - ECUADOR
Facultad de
Posgrado

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA, MENCIÓN PSICOTERAPIA

**EFFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA PARA
DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE
LA UNIDAD EDUCATIVA IBARRA**

**Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de
Magister en Psicología Clínica, Mención Psicoterapia**

Autor:

Lic. Ana Karen Román Villena

Director:

Mgs. Juan Fernando Jaramillo Mantilla

Ibarra, julio 2024

DEDICATORIA

A mis padres, por su amor incondicional, apoyo constante y por inculcarme el valor de la educación. Gracias por ser mi inspiración y guía en cada paso de mi vida.

A mi hermana, por su comprensión y ánimo en los momentos difíciles. Su compañía y palabras de aliento siempre me han motivado a seguir adelante.

A mi pareja, por su paciencia, apoyo y por creer en mí cuando más lo necesitaba. Gracias por ser mi fuente de inspiración.

A mis demás familiares, por su apoyo emocional y su constante ánimo. Gracias por entender mis ausencias y por estar siempre a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una u otra forma, han contribuido a la realización de esta tesis. Sin su apoyo y colaboración, este proyecto no habría sido posible.

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por guiarme siempre por el camino del éxito y bendecirme en todos mis objetivos personales.

A mis padres y a mi hermana por su amor incondicional, comprensión y apoyo inquebrantable. Gracias por creer en mí y por ser mi principal fuente de inspiración y motivación para permanecer en constante aprendizaje.

Al Mgs. Juan Fernando Jaramillo, mi director de tesis y al Mgs. Jorge Gordón, mi asesor, por su orientación, paciencia y valiosas sugerencias a lo largo de todo este proceso. Su conocimiento y experiencia fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

A los docentes que fomentaron un ambiente adecuado para obtener conocimientos propicios para poner en práctica en mi labor profesional.

Por último y no menos importante, a una persona especial que ha estado a mi lado en cada paso de este viaje, Diego, brindándome apoyo, comprensión y motivación en los momentos más desafiantes. Su presencia, amor y compañía ha sido una fuente constante de inspiración y fortaleza.

Gracias a todos de corazón.

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Mgs. Juan Fernando Jaramillo certifico que la estudiante Román Villena Ana Karen, portadora de cédula número 100450379-1, ha desarrollado bajo mi tutoría el trabajo de grado titulado “Efectividad del mindfulness como estrategia para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Ibarra”.

El trabajo está a la metodología y normas dispuestas en los lineamientos de la reglamentación del título a obtener, por lo que, autorizo se presente a la sustentación para la calificación respectiva.

Ibarra, a los 15 días del mes de julio de 2024

Lo certifico.

JUAN
FERNANDO
JARAMILLO
MANTILLA

Firmado digitalmente
por JUAN FERNANDO
JARAMILLO
MANTILLA
Fecha: 2024.07.15
13:59:37 -05'00'

DIRECTOR DE TESIS

Mgs. Juan Fernando Jaramillo



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
RESOLUCIÓN 173-SE-33-CACES 2020**



Facultad de
Posgrado

FACULTAD DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD	100450379-1		
APELLIDOS Y NOMBRES	Román Villena Ana Karen		
DIRECCION	Ibarra, Pasaje 8, 1-45 y Juan de la Roca		
EMAIL	anakarovi8@gmail.com		
TELÉFONO FIJO	062 611086	TELÉFONO MÓVIL:	0984141759

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Efectividad del mindfulness como estrategia para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Ibarra
AUTOR:	Ana Karen Román Villena
FECHA:	12 de julio de 2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA DE POSGRADO	PREGRADO <input type="checkbox"/> X POSGRADO <input checked="" type="checkbox"/>
TÍTULO POR EL QUE OPTA	Magister en Psicología Clínica, Mención Psicoterapia
TUTOR	Mgs. Juan Fernando Jaramillo

1. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días del mes de julio del 2024

LA AUTORA:

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Román Villena', enclosed within a circular scribble.

Ana Karen Román Villena

100450379-1

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	4
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD ...	5
1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	5
CONFORMIDAD CON EL DOCUMENTO FINAL.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS	10
ÍNDICE DE TABLAS	11
RESUMEN.....	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I.....	14
EL PROBLEMA	14
1.1. Problema de Investigación.....	14
1.2. Antecedentes	16
1.3. Objetivos de la Investigación.....	18
1.3.1. General	18
1.3.2. Específicos	18
1.4. Hipótesis	19
1.5. Justificación	19

CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Estrés Laboral	22
2.1.1. Estrés Laboral (Causas y Consecuencias)	23
2.1.2. Estrés Laboral en Ecuador	24
2.1.3. Estrés Laboral en Población Docente.....	24
2.1.4. Factores que contribuyen al estrés laboral en el entorno educativo.....	26
2.1.5. Dimensiones del Estrés Laboral.....	27
2.2. Mindfulness	28
2.2.1. Dimensiones de la práctica del mindfulness.....	29
2.2.3. Mindfulness como mecanismo terapéutico	30
2.2.4. ¿Qué no es mindfulness?	31
2.3. Marco Legal.....	31
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador.....	31
2.3.2. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional	32
2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)	33
2.3.3. Código del Trabajo.....	33
CAPÍTULO III	35
MARCO METODOLÓGICO.....	35
3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio	35

	9
3.2. Enfoque y tipo de investigación.....	35
3.3. Procedimientos.....	36
3.4. Población y muestra	37
3.5. Técnicas e Instrumentos	38
3.5.1. Técnicas	38
Nota: Elaborado por Ana Karen Román	39
3.5.2. Instrumentos.....	39
3.6. Consideraciones bioéticas.....	40
CAPÍTULO IV	42
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	42
4.1. Resultados.....	42
4.2. Discusión	46
CAPITULO V	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. Conclusiones	49
5.2. Recomendaciones.....	50
ANEXOS	58
.....	58
.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género42

Figura 2. Edad.....43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Criterios de Inclusión y Exclusión	37
Tabla 2. Actividades enfocadas al Mindfulness	38
Tabla 3. Pruebas de normalidad.....	44
Tabla 4. Datos descriptivos.....	44
Tabla 5. Prueba D de Cohen	45
Tabla 6. Prueba de muestras emparejadas (T de Student).....	46

**EFFECTIVIDAD DEL MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LOS
NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA
IBARRA**

Autor: Ana Karen Román Villena

Director: MSc. Juan Fernando Jaramillo

Año: 2024

RESUMEN

El estrés laboral es un riesgo psicosocial prevalente, resultado de factores sociales y psicológicos en el entorno laboral. Sus impactos incluyen agotamiento psicológico, trastornos del sueño y otros problemas de salud. La presente investigación es un estudio cuantitativo con diseño pre-experimental que tiene como objetivo principal evaluar la eficacia de la terapia en la reducción del estrés laboral entre los docentes de la Unidad Educativa Ibarra. Para medir la variable de estrés laboral, se utilizó el Test de Estrés Laboral de la OMS y la OIT, un instrumento estandarizado, aplicado en dos momentos: pretest y postest. La muestra estuvo conformada por 10 docentes, quienes inicialmente mostraron un nivel de estrés medio y alto, según el pretest. Se diseñó e implementó un programa de mindfulness en 6 sesiones, enfocadas en la atención al presente, apertura al entorno presente, meditación caminando, práctica de bondad plena, mindfulness comiendo y mindfulness para el estrés laboral. Tras la intervención, se aplicó el postest y se analizó los resultados mediante la prueba T de Student para muestras emparejadas, obteniendo un valor de significancia de 0,002. Se concluyó que hubo eficacia en la terapia basada en mindfulness, ya que, redujeron los niveles de estrés laboral significativamente, validando así la hipótesis de la investigación

Palabras clave: Mindfulness, Estrés laboral, Docentes.

**EFFECTIVENESS OF MINDFULNESS AS A STRATEGY TO REDUCE WORKPLACE
STRESS IN TEACHERS AT UNIDAD EDUCATIVA IBARRA**

Author: Ana Karen Román Villena

Director: MSc. Juan Fernando Jaramillo

Year: 2024

ABSTRACT

Workplace stress is a prevalent psychosocial risk resulting from social and psychological factors in the work environment. Its impacts include psychological exhaustion, sleep disorders, and other health problems. This research is a quantitative study with a pre-experimental design aimed at evaluating the effectiveness of mindfulness in reducing workplace stress among teachers at Unidad Educativa Ibarra. The WHO and ILO Work Stress Test, a standardized instrument, was used and applied at two points: pretest and posttest. The sample consisted of 10 teachers, who initially showed an average intermediate level of stress according to the pretest. A mindfulness program was designed and implemented in 6 sessions, focused on attention to the present, openness to the present environment, walking meditation, mindfulness practice, mindfulness eating, and mindfulness for work stress. After the intervention, the posttest was administered, and the results were analyzed using the paired samples T-test, obtaining a significance value of 0.002. It was concluded that there was effectiveness in mindfulness-based therapy, since it significantly reduced levels of work stress, thus validating the research hypothesis.

Keywords: Mindfulness, Workplace stress, Teachers.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Problema de Investigación

El estrés laboral representa el riesgo psicosocial más prevalente y surge como respuesta a una variedad de factores, tanto sociales como psicológicos, presentes en el entorno laboral. Este fenómeno constituye uno de los desafíos más significativos en diversos lugares de trabajo, ya que impacta negativamente en la salud de los empleados, manifestándose a través de agotamiento psicológico, trastornos del sueño, dolor muscular, fatiga extrema, pérdida de memoria, jaquecas, entre otros. Estos efectos adversos son consecuencia de cargas laborales excesivas, demandas psicológicas elevadas, jornadas laborales indefinidas, y riesgos ergonómicos, entre otros aspectos. (Barrera, 2022)

El estrés tiene implicancias en el docente cuando las emociones negativas y desagradables como: enfado, ansiedad, frustración, depresión, angustia y nerviosismo afectan al docente, del mismo modo el docente no puede tener un desempeño laboral óptimo y de calidad, debido a la afectación de falta de energía y entusiasmo que tenía antes para lograr sus metas y cumplir con sus diversas actividades, al haberse visto obligado a adoptar hábitos distintos a los que estaba acostumbrado y enfrentarse a estos mecanismos fisiológicos, psicológicos y conductuales (Pineda, et al., 2021).

Las bases generadoras de estrés laboral más relacionadas son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco

personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales (Buitrago et al., 2021).

A lo largo de los años se han descrito varias técnicas para disminuir el estrés laboral, y entre ellas, ha cobrado creciente importancia el mindfulness que se lo define como el proceso en el que se presta atención plena a las experiencias que se viven en el momento presente, contrastado con la realidad cotidiana donde la mente de los trabajadores se encuentra divagando en pensamientos pasados o del futuro y reprimiendo todo aquello que causa malestar, afectando la calidad de vida y generando distrés (Cárdenas y Moreno, 2021).

De acuerdo con los hallazgos de la investigación realizada por Oblitas et al. (2019) menciona que la reducción de los síntomas psicológicos asociados al estrés laboral se puede atribuir tanto a la práctica del mindfulness como a los factores culturales, sociales y laborales que lo regulan. El programa de mindfulness de seis semanas, centrado en la reducción del estrés, desempeñó un papel significativo en la modificación del distrés emocional, la percepción del estrés y las tensiones laborales. Además, se destaca un beneficio adicional del mindfulness al ayudar a las personas a reconocer sus propios síntomas físicos antes de que se manifieste la enfermedad, lo que las motiva a buscar asistencia médica y psicológica de manera oportuna, previniendo así la enfermedad y las consiguientes ausencias laborales.

Con el fin de mitigar la presencia de dicha enfermedad laboral, se formó a los participantes, respecto al mindfulness, sensibilizándolos a pensar y actuar adecuadamente ante una situación de estrés.

Teniendo en cuenta todo lo planteado, se formuló la siguiente pregunta de investigación.

¿Cuál fue el nivel de eficacia que mostró el mindfulness para disminuir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ibarra?

1.2. Antecedentes

El tema abordado en esta investigación parte de una de las problemáticas con mayor incidencia en el Ecuador; hasta el 2019, Ecuador era catalogado como el segundo país con mayores índices de estrés laboral en América Latina, según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo (Poveda, 2022).

Desde el 1 enero de 2022, el llamado síndrome del agotamiento profesional o estrés laboral entró a formar parte de la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Antes de la pandemia, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más del 40% de los ecuatorianos tenía problemas de salud mental asociados a sus condiciones laborales. Uno de los segmentos más afectados son las mujeres, donde la incidencia del estrés laboral llega a superar el 60%, sobre todo en el rango entre 30 y 49 años (OMS, 2022).

En algunas investigaciones se han identificado diferencias según el género y mencionan que, en el caso de los hombres, las fuentes de estrés laboral incluyen la falta de control sobre las condiciones de trabajo, los logros personales y las oportunidades de desarrollo profesional. Por otro lado, en el caso de las mujeres, se señalan como generadores de estrés la posición elevada en la estructura jerárquica y la conexión entre las responsabilidades domésticas y laborales. Además, es crucial considerar otros aspectos, como las condiciones laborales y las particularidades de los empleados, así como la influencia de la cultura y los métodos de gestión. La cultura organizacional es un elemento relevante que impacta la experiencia de estrés laboral tanto en hombres como en mujeres (Zaitouni, 2020, p. 13)

Por otro lado, en lo que respecta a la percepción de estrés laboral, los hallazgos indican que, en lugar de existir divergencias significativas entre hombres y mujeres en su experiencia de estrés, las diferencias de género se centran en las causas que generan dicho estrés y en las maneras en que responden a esa vivencia (Ramos y Jordao, 2014).

Según Rodríguez et al. (2017) en la actualidad, el desempeño del profesor requiere habilidades y compromisos para abordar las numerosas responsabilidades dentro y fuera de la institución educativa. Este compromiso, que consume tiempo y energía destinados al descanso y recreación personal, es único debido a las diversas y numerosas demandas de la enseñanza. La labor docente, diferente de otras profesiones, tiene un impacto directo en los adolescentes al ser un modelo a seguir y figura de autoridad. Sin embargo, el estrés laboral resultante de condiciones como el tamaño de la clase y contexto social afecta la salud física y mental de los docentes, manifestándose en dolencias como dolor de garganta y trastornos del sueño. Este fenómeno tiene un impacto directo en la calidad educativa, evidenciándose en una disminución del interés por parte de los alumnos, ausentismo, bajo rendimiento y actitudes negativas hacia los colegas, lo que dificulta el adecuado funcionamiento de la institución educativa.

Según Chiavenato (2017) afirma que el estrés laboral está compuesto por tres componentes básicos. En primer lugar, está el desafío percibido, que sería la percepción errónea de la persona sobre su entorno laboral, el cual no necesariamente resulta ser una amenaza real. En segundo lugar, está el valor o importancia otorgada, es decir, si este desafío percibido realmente podría afectar a la persona, como hacerla dudar sobre la seguridad en su puesto laboral. En tercer lugar, está la incertidumbre sobre la resolución, es decir, que el estrés será mayor mientras la persona encuentre una brecha más grande entre la dificultad de la situación y su capacidad para cumplirla.

Para Creswell (2017) a lo largo de los años se han descrito varias técnicas para disminuir el estrés laboral, y entre ellas, ha cobrado creciente importancia el mindfulness que se lo define como el proceso en el que se presta atención plena a las experiencias que se viven en el momento presente, contrastado con la realidad cotidiana donde la mente de los trabajadores se encuentra divagando en pensamientos pasados o del futuro y reprimiendo todo aquello que causa malestar, afectando la calidad de vida y generando distrés.

Para Espinosa (2021) justificaban la implementación de programas de mindfulness en el lugar de trabajo ya que según los autores esto aportaba cuatro beneficios: Administrar el estrés de los empleados, potenciar el crecimiento de los trabajadores con habilidades destacadas, promover la participación activa y disminuir el agotamiento laboral, así como apoyar a los empleados en la adaptación a los cambios organizacionales (p. 143).

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. General

- Valorar el nivel de eficacia del mindfulness para disminuir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ibarra.

1.3.2. Específicos

- Evaluar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ibarra
- Aplicar actividades relacionadas con el mindfulness para disminuir los niveles de estrés laboral
- Comprobar la eficacia del mindfulness en la reducción del estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ibarra, mediante la aplicación de pruebas pre y postest.

1.4. Hipótesis

La práctica de mindfulness reducirá significativamente los niveles de estrés laboral experimentados por los docentes de la Unidad Educativa Ibarra.

1.5. Justificación

El estrés laboral es un problema común en el ámbito educativo, y los docentes son susceptibles a experimentarlo debido a las altas demandas y presiones asociadas con su trabajo. Investigar estrategias efectivas para reducir este estrés es esencial para mejorar la calidad de vida de los docentes y, en última instancia, el proceso educativo.

Los niveles elevados de estrés laboral pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes, lo que a su vez puede afectar su desempeño y satisfacción en el trabajo. La implementación de estrategias de reducción de estrés, como el mindfulness, puede contribuir a un mayor bienestar y una mejor calidad de vida para los docentes.

En la investigación de Rodríguez et al. (2017) sobre el estrés laboral, se observan tres indicadores principales: la falta de satisfacción personal en el trabajo, el agotamiento emocional y la despersonalización. El docente manifiesta despersonalización al interactuar con los alumnos de manera fría y negativa, incluso llegando a expresiones ofensivas y agresiones. Además, se ha identificado que experimenta fatiga física y mental, lo cual se refleja en su falta de compromiso tanto con la institución como con las diversas actividades extracurriculares de la escuela. Finalmente, es destacable que, como resultado de estos factores mencionados previamente, el maestro se encuentra en una situación de impotencia y fracaso, llevándolo a delegar sus responsabilidades en otras personas.

Clemente (2010) afirma en su estudio que, las técnicas de mindfulness, específicamente el enfoque en la conciencia plena, pueden ser beneficiosas y efectivas al intervenir en la disminución

de los niveles de agotamiento en profesores de Educación Secundaria. Al mismo tiempo, estas prácticas pueden fortalecer la capacidad de resiliencia de los docentes, permitiéndoles abordar de manera más efectiva las situaciones estresantes inherentes a su trabajo constante.

Tenemos que tomar en cuenta, que el personal docente menos estresado es más propenso a brindar una enseñanza de mayor calidad. Los docentes que practican el mindfulness pueden desarrollar habilidades para manejar el estrés de manera más efectiva, lo que puede traducirse en un ambiente de aprendizaje más positivo y en un rendimiento estudiantil mejorado.

Manzano (2020) menciona que, en Ecuador, los docentes se encuentran en una situación compleja por el sistema de educación adoptado en los últimos años.

Por lo tanto, la investigación sobre la efectividad del mindfulness en la reducción del estrés laboral en docentes es un campo en crecimiento. Contribuir a esta área de estudio puede aportar conocimientos valiosos y evidencia científica sobre la aplicación de esta técnica en el entorno educativo.

Esta investigación tiene aplicaciones prácticas directas en la Unidad Educativa Ibarra, ya que podría proporcionar información específica sobre cómo abordar el estrés laboral entre sus docentes. Esto podría llevar a la implementación de programas de mindfulness u otras estrategias de bienestar que mejoren las condiciones laborales en la institución a futuro.

Beneficios a largo plazo: La implementación de estrategias efectivas para reducir el estrés laboral en docentes no solo beneficia a los profesionales de la educación en el presente, sino que también puede tener un impacto positivo a largo plazo en la retención del personal docente y en la calidad educativa de la institución.

Además, la investigación aborda directamente una preocupación crítica en el ámbito educativo. Dado que el estrés laboral es una problemática común entre los docentes y puede afectar

su bienestar y rendimiento, explorar la eficacia del mindfulness en este contexto específico puede tener aplicaciones prácticas y beneficios tangibles para la calidad de vida laboral de los educadores.

En última instancia, al contribuir con datos específicos sobre la Unidad Educativa Ibarra, la investigación no solo enriquece la comprensión general sobre la eficacia del mindfulness en docentes, sino que también proporciona información valiosa que podría ser relevante para otros entornos educativos similares. Esto fortalece y amplía la base de conocimientos en el campo, los cuales podrían ser extrapolados a otros contextos educativos, consolidando así la importancia del mindfulness como estrategia para abordar el estrés laboral en profesionales de la educación.

Esta tesis busca abordar un problema real y relevante en el ámbito educativo, ofreciendo la oportunidad de mejorar la calidad de vida de los docentes y, en última instancia, contribuir al mejoramiento de la educación en la Unidad Educativa Ibarra y en otras instituciones similares.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Estrés Laboral

Según Buitrago et al. (2021) el estrés laboral, es un factor de riesgo psicosocial, que afecta el estado psicológico al provocar respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento ante demandas laborales excesivas. Esta situación, al superar los recursos personales y laborales, resulta en pérdida de control y consecuencias para la salud. Es considerado un riesgo en los sistemas de gestión debido a sus impactos en el bienestar y rendimiento laboral de los trabajadores (pp. 131-146).

De acuerdo con la OIT, el estrés laboral se manifiesta como la respuesta de un empleado frente a demandas y tensiones en el ámbito laboral que no se corresponden con sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar las situaciones laborales. Esta circunstancia empeora cuando el trabajador percibe una falta de respaldo adecuado por parte de sus superiores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre sus tareas o la manera en que puede lidiar con las demandas y presiones laborales. La medición del estrés laboral se lleva a cabo con el propósito de diagnosticar y evaluar a trabajadores o una muestra de estos. El diagnóstico busca identificar y describir la presencia de estrés en el trabajo, considerando sus características según un modelo teórico. La evaluación implica medir el estrés en una organización mediante una muestra y metodología específicas, utilizando uno o varios instrumentos de medición para valorar el nivel de estrés en los empleados. Ambos procesos buscan obtener resultados que guíen intervenciones, ya sean individuales, grupales u organizacionales, para prevenir y abordar las consecuencias del estrés laboral (Patlán, 2019).

2.1.1. Estrés Laboral (Causas y Consecuencias)

Como menciona Buitrago et al. (2021) algunas de las causas de estrés laboral más relacionadas son sobrecarga laboral, falta de apoyo organizacional, desorganización (en aspectos como carencia de recursos, comunicación inadecuada, relaciones sociales, dinámicas de trabajo, estilos de gestión, así como falta de claridad del rol), clima organizacional, horarios de trabajo extensos, poco personal y condiciones físicas (ruido, temperatura, entorno, etc.) donde se realizan las actividades laborales. Tales factores están presentes en el sector terciario, principalmente, donde ejerce el personal de salud, ejecutivos, docentes, trabajadores administrativos, entre otros. En el sector educativo también se ve afectado por factores extralaborales relacionados con responsabilidades en el hogar, situación económica, condiciones de vivienda y entorno; a su vez, con factores intralaborales, como demandas laborales excesivas y por la inseguridad de no tener un trabajo fijo.

Cuando una persona enfrenta este factor de riesgo, le resulta desafiante mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal, pudiendo incluso traer como consecuencias con el consumo de tabaco, alcohol y drogas. Se asocian también al estrés laboral diversas enfermedades, como trastornos del sueño, problemas intestinales, malestar musculoesquelético en áreas como cuello, hombros y extremidades superiores, así como alteraciones psíquicas y dolores de cabeza, todos perjudiciales para la calidad de vida del colaborador.

Numerosas son las razones que pueden originar estrés en el entorno laboral, como la excesiva carga de trabajo, la presión por cumplir plazos y alcanzar metas propuestas, entre otras. Cuando esto ocurre de manera constante, puede obstaculizar el desarrollo adecuado de las actividades, generando frustraciones tanto a nivel personal como dentro del grupo de trabajo, resultando en malestar físico y afectando el entorno. Si la persona ve el estrés como un estímulo

positivo, puede fomentar comportamientos emprendedores para enfrentar desafíos laborales. Por el contrario, si lo percibe negativamente, puede ser destructivo ante niveles elevados de tensión, afectando la productividad y la salud. En la actualidad, el estrés laboral se reconoce como uno de los principales riesgos en el ámbito laboral, siendo un desafío significativo para las organizaciones (Barrera, 2013).

2.1.2. Estrés Laboral en Ecuador

Antes de la pandemia, según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), más del 40% de los ecuatorianos tenía problemas de salud mental asociados a sus condiciones laborales. Uno de los segmentos más afectados son las mujeres, donde la incidencia del estrés laboral llega a superar el 60%, sobre todo en el rango entre 30 y 49 años. Según la OMS, el estrés crónico, relacionado al lugar de trabajo, es un problema que escala en tres estados: sentimientos de agotamiento; distanciamiento mental del trabajo, sentimientos negativos o de cinismo relacionados con las funciones que le toca hacer, y una sensación de ineficacia y falta de realización. Yolanda Viteri, psicóloga y terapeuta laboral, puntualizó que en Ecuador ni siquiera se considera al agotamiento como una enfermedad relacionada con el trabajo; además, menos del 40% de las empresas tienen planes de ayuda y control de la salud mental de sus colaboradores (La Hora, 2022).

2.1.3. Estrés Laboral en Población Docente

El estrés laboral afecta a docentes sin distinción de raza, estatus económico o nivel profesional. Este estrés persistente desencadena reacciones adversas, como taquicardia, insomnio, trastornos digestivos y presión arterial alta. Los docentes recurren a mecanismos fisiológicos, psicológicos y conductuales, como irritabilidad, ansiedad, ira, abuso de sustancias, para enfrentar estos cambios que persisten durante meses, provocando agotamiento y deterioro de la salud.

Además, el estrés docente impide un rendimiento laboral óptimo al afectar la energía y entusiasmo previos, obligando a adoptar hábitos diferentes y enfrentarse a desafíos físicos, mentales y conductuales (Alvites, 2019).

Iguasnia y Saquisela (2021) mencionan que la labor docente en el Ecuador ha sido menospreciada al sugerir que no requiere conocimientos complejos, lo que impacta su desempeño. No se considera el tiempo invertido en desplazamientos, preparación de clases, corrección de actividades, y la falta de incentivos salariales. Además, enfrentan desafíos con grandes grupos, exigencias burocráticas y emocionales, afectando su salud. Frente al estrés laboral, las respuestas varían, algunos gestionan la presión eficazmente, pero esto puede influir en estudiantes y padres. Cuando las demandas laborales superan las capacidades del docente, se observan expresiones de pérdida de control emocional. Estos cambios en la conducta pueden manifestarse en discusiones, violencia y conflictos con la comunidad, impactando negativamente la convivencia. Es crucial que el docente mantenga un equilibrio emocional, ya que su papel es fundamental para fomentar una convivencia sana.

Yáñez (2020) en su investigación menciona que, los nuevos requerimientos de la pedagogía requieren que el docente evolucione de ser un simple instructor a desempeñar el papel de guía o tutor para los estudiantes. Esto implica una mayor interacción y habilidades por parte del docente, no solo en lo académico, sino también en lo personal. La enseñanza ahora demanda el desarrollo de competencias interpersonales, didácticas, investigativas y administrativas de manera simultánea.

El desempeño docente se evidencia en lograr que todos los estudiantes alcancen los aprendizajes esperados, actuando como guía y generando interés. La actitud, expresada a través del lenguaje corporal y verbal, impacta en los alumnos, influenciando sus respuestas al aprendizaje.

Situaciones negativas afectan al maestro y repercuten en la comunidad escolar, generando tensiones y propiciando el estrés. Esto conlleva problemas en la autoridad, relaciones con los padres y falta de autonomía, desviando al alumno de su propósito educativo y transmitiéndole hábitos negativos, lo que puede desarrollar un estrés laboral en los docentes (Rodríguez et al. 2017).

2.1.4. Factores que contribuyen al estrés laboral en el entorno educativo

Como menciona Novoa (2016) en su investigación menciona que, la profesión docente, al igual que otras que implican un contacto directo y continuo con las personas, se encuentra especialmente expuesta a niveles significativos de estrés psicológico y laboral. La tarea de impartir nuevos conocimientos en un entorno escolar con estudiantes motivados de manera diversa impone una presión al maestro para alcanzar objetivos no solo académicos, sino también obtener reconocimiento y respeto. La falta de reconocimiento, desafíos a la autoridad y la necesidad de mantenerse actualizado en una sociedad informada pueden generar ansiedad y riesgo de estados depresivos. Las interacciones administrativas y las demandas del sistema educativo también contribuyen a la tensión docente.

Con relación a los factores laborales, las variables clave que inciden son la sobrecarga de trabajo, el comportamiento de los alumnos, conflictos interpersonales con colegas, padres y superiores, así como los problemas vinculados a políticas educativas. No hay evidencia concluyente sobre la cantidad de alumnos, la dualidad de roles con la carga administrativa o los ciclos escolares, aunque algunos estudios sugieren niveles más altos de estrés al inicio del ciclo. Respecto a las consecuencias, las investigaciones indican que el estrés resulta en problemas de salud física y mental, insatisfacción laboral y personal, falta de autorrealización, actitudes

negativas hacia uno mismo y hacia los demás, y deterioro de las relaciones de pareja (Novoa, 2016).

García (2020) en su artículo menciona que, algunas investigaciones indican que la labor docente enfrenta considerables desafíos, ya que los profesores deben enfrentar diversos factores estresantes, tanto de índole organizacional como social, los cuales, debido a las circunstancias presentes en el ámbito educativo, afectan de manera indirecta. En el ámbito organizacional, se incluyen aspectos como la carga laboral excesiva sin una correspondiente compensación salarial, el entorno institucional, la interacción con padres de familia, la gestión de programas académicos, y la carencia o insuficiencia de recursos, ya sean materiales, institucionales o de tiempo. En cuanto a los factores sociales, se destaca la creciente depreciación del prestigio del docente por parte de la sociedad, las múltiples responsabilidades asumidas por los educadores, especialmente debido a la transferencia de funciones de la familia a la escuela, la falta de motivación de los estudiantes, los procesos de formación y competencias pedagógicas desde una perspectiva dinámica del aprendizaje y la promoción del desarrollo integral de los alumnos, así como las actitudes de la sociedad que, en general, le atribuyen al docente la responsabilidad de las deficiencias del sistema educativo, negándole la formación y apoyo adecuados.

2.1.5. Dimensiones del Estrés Laboral

Pineda et al. (2021) menciona que, el estrés laboral experimentado por los docentes se estructura en dimensiones que incluyen agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El agotamiento emocional se relaciona con el exceso de esfuerzo y la fatiga emocional derivados de las constantes interacciones con los estudiantes y entre colegas. Este agotamiento puede manifestarse a través de sentimientos como impotencia, desesperación, depresión, cólera, impaciencia, irritabilidad, aumento de la tensión, falta de cordialidad, consideración y cortesía, así

como síntomas físicos como hipoactividad, cansancio crónico, abatimiento, náuseas, tensión muscular y trastornos del sueño. Cuando el capital emocional se agota, el profesional experimenta una disminución de su capacidad de entrega tanto a nivel personal como en su contacto diario con los alumnos, manifestándose en una pérdida gradual de energía física y psicológica, acompañada de fatiga y cansancio. La despersonalización implica el surgimiento de sentimientos y actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja, desarrollando actitudes negativas hacia los demás, uno mismo, el trabajo y la vida en general. Se manifiesta a través de conductas impersonales, insensibles, deshumanizadas y frías hacia quienes se mantiene contacto, incluyendo comportamientos como el maltrato o trato inhumano. En cuanto a la realización personal, se refiere a los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo con personas, así como la tendencia a evaluarse de manera positiva. Esto se experimenta especialmente cuando el profesional se siente satisfecho consigo mismo y con su labor. Por otro lado, la falta de realización personal describe la sensación de haber logrado muy poco y de que lo realizado no ha valido la pena.

2.2. Mindfulness

Asmal et al. (2021) menciona en su investigación, el mindfulness se refiere a un estado de atención plena que contribuye a regular las emociones, disminuir los pensamientos negativos y enfrentar las frustraciones e incertidumbres, constituyendo una forma consciente de vivir. La investigación científica respalda sus efectos positivos en la salud, especialmente en la reducción del estrés. A nivel global, la práctica de mindfulness está en aumento, siendo notable que el 79% de las escuelas de medicina en Estados Unidos fomentan algún tipo de actividad relacionada con esta forma de meditación. Su aplicación se ha vuelto cada vez más común tanto en el ámbito de la salud como en la educación.

En principio, mindfulness se define como un estado de conciencia y no como una cualidad exclusiva que poseen algunas personas y otras no. Al contrario, alcanzar un estado de conciencia "mindful" es una capacidad inherente a la naturaleza humana, algo que la mayoría de las personas puede experimentar en algún momento. No obstante, existen variaciones individuales en la intensidad y la frecuencia con las que algunas personas experimentan este estado de conciencia. En otras palabras, mindfulness es un concepto que se puede evaluar tanto a nivel de estado como a nivel de rasgo. En segundo lugar, la característica distintiva del estado de conciencia propio del mindfulness radica en enfocar la atención en los acontecimientos que están ocurriendo en el presente. Mindfulness implica una orientación hacia el aquí y el ahora, demandando la total atención en el presente, en contraposición a preocuparse por pensamientos relacionados con el pasado o el futuro. En tercer lugar, este estado de conciencia del momento presente implica la atención consciente a estímulos tanto externos como internos (Goilean, 2020)

2.2.1. Dimensiones de la práctica del mindfulness

Williams et al., (2007) como se citó en Ramos (2021) destacan tres dimensiones de mindfulness: la intención, que enfatiza la conciencia en el momento presente; la atención, que se centra en la experiencia actual y evita distracciones; y el no juzgar, que implica apreciar los hechos sin emitir juicios de valor.

2.2.2. Eficacia del Mindfulness

En la investigación de Asuero et al., (2013) menciona que la práctica del mindfulness ha fortalecido la conciencia plena y ha generado una notable disminución en el malestar psicológico, el agotamiento laboral y las fluctuaciones emocionales entre los profesionales de atención primaria que participaron. Asimismo, estas mejoras se han sostenido hasta los 12 meses, lo que sugiere la

integración de habilidades aplicables en la vida cotidiana según reportaron los profesionales. Además, el nivel de cambio observado se equipara o supera al registrado en estudios previos.

2.2.2.1. Eficacia del Mindfulness en la reducción de los niveles de estrés laboral

En la investigación de Chaparro (2021) se menciona que, los programas basados en mindfulness han influido significativamente en la reducción del estrés laboral en los trabajadores de las empresas donde se llevaron a cabo los estudios. Esto es muy alentador porque sugiere que un número creciente de empresas podría adoptar esta herramienta para mitigar el estrés laboral entre su personal, lo que resultaría en una disminución de la rotación y el ausentismo, así como en un aumento de la productividad. Además, se podría reducir el malestar psicológico asociado al estrés laboral, incluyendo síntomas como irritabilidad, apatía, intranquilidad e inquietud en los empleados, lo que promovería relaciones interpersonales más saludables y el bienestar general del personal.

Según de Corral (2017) los resultados de la revisión narrativa que analizó diversos estudios son alentadores y prometedores en relación con la Terapia Basada en Mindfulness (TBM). La evidencia recopilada respalda esta intervención como efectiva para reducir los síntomas de estrés, ansiedad y depresión en las enfermedades comunes entre la población estudiada. Además, se ha observado que tiene efectos positivos en individuos con dolor crónico, mejorando su capacidad para gestionar y aceptar el dolor, lo que facilita su participación en las actividades diarias.

2.2.3. *Mindfulness como mecanismo terapéutico*

La práctica del mindfulness fomenta una auténtica receptividad hacia las dificultades que surgen en la vida de cada individuo. En este contexto, adoptar una actitud de aceptación es fundamental en todas las etapas del proceso terapéutico. La aceptación se define como la disposición a estar abiertos a la realidad del momento presente, lo que permite observar sin juzgar

los pensamientos y emociones que surgen en la mente. Este proceso implica un compromiso activo por parte del individuo, quien decide aceptar sinceramente las experiencias que están presentes en su mente en ese momento (Moscoso y Lengacher, 2015).

2.2.4. *¿Qué no es mindfulness?*

El mindfulness no se trata de relajación, sino de dirigir la atención hacia algo específico y estar plenamente consciente de ello, sin necesidad de inducir un estado de calma. Contrariamente al mito común, no implica dejar la mente en blanco, sino que ayuda a aclarar nuestros pensamientos. En lugar de reprimir nuestras emociones, nos permite ser conscientes de ellas, comprenderlas y asimilarlas. La práctica del mindfulness no persigue exclusivamente la felicidad, se pueden experimentar todo tipo de emociones, y se debe afrontarlas para avanzar. No implica apartarse de la vida cotidiana, sino centrarse en lo que sucede a nuestro alrededor y conectar con nuestro entorno interpersonal. No es una conversión religiosa, sino más bien la adopción de un nuevo hábito en la vida diaria. Aunque complejo, no es difícil; requiere tiempo, práctica, paciencia y dedicación para dominarlo (Parras, 2019).

2.3. Marco Legal

2.3.1. *Constitución de la República del Ecuador*

Desde el 2008, la Constitución de la República del Ecuador rige el territorio ecuatoriano en todas sus esferas. En ese contexto, el Artículo 66 reconoce y garantiza a las personas el derecho a la integridad y puntualmente mediante el literal a se resalta la garantía que el estado debe priorizar sobre la integridad psíquica y los demás componentes que refiere salud.

De forma similar, se establece en el artículo 363, numeral 1, que es responsabilidad del Estado desarrollar políticas públicas. Estas políticas deben garantizar la atención integral en salud,

abarcando promoción, prevención, curación y rehabilitación, además de promover prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.

Los programas de mindfulness pueden ser vistos como una aplicación concreta de estas políticas públicas constitucionales, al proporcionar herramientas para mejorar el bienestar emocional y psicológico de los docentes. Esto no solo cumple con los principios constitucionales de atención integral en salud, sino que también contribuye a crear ambientes laborales más saludables y productivos, beneficiando tanto a los trabajadores como a la sociedad en general.

2.3.2. Ley de Seguridad y Salud Ocupacional

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional se enfoca objetivamente en mejorar el ambiente laboral haciendo cumplir la ley, los reglamentos y obligaciones en el ámbito laboral para reducir los riesgos y precautelar la integridad de los trabajadores. A razón social de la Secretaría de Derechos Humanos, el literal k del Artículo 3 recalca la importancia de fomentar la adaptación, promover un estado de salud física y mental considerando todas las disciplinas para manejar los diferentes tipos de riesgos psicosociales en el trabajo.

Del mismo modo, la Unidad de Seguridad e Higiene del trabajo relaciona con el Artículo 16, literal a, señala como función de la dirección de trabajo realizar evaluaciones oportunas para diagnosticar riesgos psicosociales inherentes a su puesto. Así mismo, en el literal b y por consecuencia, se debe elaborar y llevar a cabo planes y programas de seguridad y salud ocupacional para tratar dichas problemáticas asociadas a los riesgos identificados.

En este contexto, la implementación de programas de mindfulness puede ser una parte integral de la educación en riesgos laborales, proporcionando a los docentes herramientas para gestionar el estrés y mejorar su salud mental. Pues, un ambiente adecuado incluye no solo las condiciones físicas, sino también el bienestar psicológico. El mindfulness puede contribuir a crear

un entorno laboral más saludable y equilibrado para los docentes, promoviendo un clima de trabajo positivo y productivo.

2.3.3. Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

La LOSEP es una normativa ecuatoriana que regula las relaciones laborales en el sector público, asegurando una gestión eficiente y transparente y definiendo los derechos y obligaciones de los servidores públicos. En este contexto, el Artículo 23, literal 1, establece que los servidores y servidoras públicas tienen derecho a "desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar" (p. 17). Además, el Artículo 49.12 señala que, para la defensa de derechos, está abierto el diálogo social para tratar temas relevantes sobre seguridad y salud en el trabajo, con un énfasis particular en la prevención de riesgos, incluyendo los riesgos psicosociales del contexto laboral.

Fomentar la práctica de mindfulness puede ser una estrategia útil y efectiva para que los docentes desarrollen habilidades de autorregulación y resiliencia, destacándose en la promoción de un ambiente saludable con relaciones laborales favorecedoras, cumpliendo con el derecho a un ambiente de trabajo saludable y seguro tal como lo exige el Artículo 23, literal 1.

El enfoque en la prevención de riesgos psicosociales mencionado en el Artículo 49.12 se alinea directamente con la investigación, ya que el estrés laboral es un riesgo psicosocial significativo que puede afectar la salud mental y el bienestar de los docentes. Implementar programas de mindfulness puede ser una estrategia efectiva para abordar estos riesgos, promoviendo la salud mental y reduciendo el estrés laboral.

2.3.4. Código del Trabajo

Según el Código del Trabajo vigente desde 2005, el Artículo 42 establece que las instituciones con más de diez trabajadores deben implementar programas de prevención de riesgos

psicosociales, siguiendo los formatos y parámetros establecidos por la legislación vigente. Es crucial que el desempeño y la aplicación de estos programas sean reportados al organismo regulador, ya que las empresas que no cumplan podrían enfrentar sanciones pecuniarias, e incluso el cierre del establecimiento o la suspensión de actividades laborales, conforme a lo dispuesto en los Artículos 436 y 628 del Código.

Para la ejecución de estos programas, el Código del Trabajo dispone la identificación de riesgos psicosociales mediante evaluaciones utilizando metodologías aprobadas y reconocidas por la ley. Estas evaluaciones incluyen aspectos como la carga mental, el contenido del trabajo, la motivación, las relaciones interpersonales, la autonomía, la supervisión, la participación y la determinación del rol, todos ellos elementos críticos que pueden afectar tanto el desempeño de la empresa como la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores.

El Código del Trabajo ecuatoriano enfatiza la importancia de la evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en gran medida por la implementación de programas de prevención como el mindfulness que fortalecen la resiliencia de los docentes frente a estos riesgos psicosociales identificados. Implementar mindfulness como parte de estos programas no solo cumpliría con las disposiciones legales del Código del Trabajo en materia de salud y seguridad laboral, sino que también podría mejorar el bienestar emocional y psicológico de los docentes, mitigando los efectos adversos del estrés laboral y promoviendo un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

La Unidad Educativa Ibarra es una entidad pública de Educación Regular y sostenimiento Fiscal, con jurisdicción Hispana, ubicada en la ciudad de Ibarra, parroquia San Francisco, cuenta con un número aproximado de 4412 estudiantes y 186 docentes divididos por secciones matutina y vespertina, con sus respectivas asignaturas, entre ellas: matemática, estudios sociales, ciencias naturales, física, química, biología, historia, educación para la ciudadanía, filosofía, lengua y literatura, inglés, educación cultural y artística, educación física, emprendimiento y gestión y asignaturas optativas.

La investigación abarca una población de 100 docentes de la sección vespertina quienes se sometieron de manera voluntaria a esta investigación los cuales poseen edades entre 25 a 46 años. A esta población se le aplicó un pre-test de estrés laboral de la OIT-OMS y se seleccionaron 10 docentes tomando en cuenta quienes poseen niveles de estrés laboral medio y alto, considerando también los criterios de inclusión como los de exclusión. Esta selección facilitó el proceso permitiendo llevar a cabo una investigación práctica y oportuna.

3.2. Enfoque y tipo de investigación

Para la presente investigación se utilizó el método cuantitativo, ya que buscó las causas de los fenómenos sociales mediante la cuantificación y medición de variables, cuyo rigor científico viene dado por la validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplican (Franco y Vera, 2020).

Basado en un paradigma positivista, debido a que se enfocó en la medición, revisión, experimentación y verificación de un determinado objeto de estudio (Loza et al., 2020), de tal forma que se pudo comprobar la hipótesis mediante la estadística.

El diseño pre-experimental, en donde se evaluaron las variables a partir de un pretest y post test. Como menciona Chavez et al. (2020) citando a Campbell (1969): Este diseño se utiliza para acercarse al fenómeno bajo investigación, aplicando un tratamiento o estímulo a un grupo con el fin de formular hipótesis y posteriormente evaluar una o varias variables para observar sus efectos.

Con un alcance descriptivo, ya que, como menciona Hernández y Mendoza (2018) su finalidad es especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado.

3.3. Procedimientos

La población de la Unidad Educativa Ibarra a la que se evaluó consta de 100 docentes, divididos entre 40 hombres y 60 mujeres, para elegir la muestra se consideraron los criterios de inclusión como de exclusión y se siguieron las recomendaciones de Vinogradov y Yalom (2020) en su guía de terapia grupal, la cual sugiere que el tamaño ideal para una terapia de grupo, varía desde un mínimo de cuatro o cinco participantes hasta un máximo de doce por terapeuta, ya que, si se maneja un número muy pequeño o excesivo de participantes no serán favorables los resultados terapéuticos.

De entrada, se levantó la data epidemiológica, mediante la ficha sociodemográfica y el reactivo psicológico el cual fue el test de estrés laboral de la OIT-OMS, una vez recolectados los datos, se procedió con el análisis de resultados, a través del programa IBM SPSS, y con ello se obtuvo la muestra con la que se trabajó, un total de 10 docentes, quienes presentaron niveles medios y altos de estrés laboral.

A partir de esto, se dio a conocer a los docentes como se manejará todo el proceso, es decir la intervención a través del mindfulness y aquellos participantes que decidieron formar parte de la investigación completaron el consentimiento informado.

Posteriormente, se realizó la intervención del mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral comprendida por 6 sesiones, dos por semana, con una duración entre 45 a 60 minutos cada una aproximadamente de acuerdo a la necesidad de cada técnica de mindfulness.

Una vez finalizado este proceso, se aplicó el posttest y se realizó un cierre, con estos datos recolectados se procedió a analizar los resultados mediante el estadístico IBM SPSS para conocer si hubo o no efectividad con el tratamiento.

3.4. Población y muestra

La población de la Unidad Educativa Ibarra a la que se aplicó los reactivos es de 100 docentes, la cual está conformada por 40 hombres y 60 mujeres.

El tipo de muestreo que se utilizó es no probabilístico, por conveniencia, debido a que, como lo señala Hernández (2021) es un muestreo que permite al investigador elegir de manera arbitraria cuántos participantes puede haber en el estudio, de tal manera que, sea beneficioso al realizar la investigación.

Una vez obtenida la data epidemiológica de la investigación, se seleccionó la muestra constituida por 10 docentes de la Unidad Educativa Ibarra , en donde estuvieron inmiscuidos los docentes con niveles medio y alto de estrés laboral, los mismos que aceptaron libre y voluntariamente el consentimiento informado para ser parte de la intervención e investigación, basado en los puntajes que indica el Test de Estrés Laboral de la OMS y la OIT, sumándole a esto también deben cumplir con los criterios tanto de inclusión, como de exclusión.

Tabla 1

Criterios de Inclusión y Exclusión

CRITERIOS DE INCLUSIÓN	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN
Ser docente de tiempo completo de la Unidad Educativa Ibarra	Pertenecer al personal administrativo

Personas que hayan aceptado el consentimiento informado	Personas con consumo de sustancias
Personas con buena predisposición para realizar las actividades planteadas	Personas con cualquier tipo de discapacidad
Docentes que están laborando mínimo un año.	Personas que se encuentren laborando en otras instituciones.
Docentes que tengan niveles altos de estrés laboral	Personas que no hayan completado los instrumentos propuestos
	Personas que presentan diagnóstico de alguna psicopatología
	Personas que se encuentren en tratamiento psicológico o psiquiátrico

Nota: Elaborado por Ana Karen Román

3.5. Técnicas e Instrumentos

3.5.1. Técnicas

Esta intervención tuvo como objetivo, otorgar herramientas necesarias para que los niveles de estrés laboral de los docentes de la Unidad Educativa Ibarra disminuyan en gran cantidad.

Para esto se ejecutó una guía basada en el programa de Mindfulness de Jon Kabat-Zinn, como menciona Moreno (2016) Jon Kabat-Zinn es el creador de este programa, cabe recalcar que se realizó una adaptación para abarcar con las necesidades de los docentes que participaron en la intervención de la investigación para disminuir los niveles de estrés laboral, la cual tuvo una duración de 6 sesiones, dos por semana, cada una de ellas con una duración de 45 a 60 minutos.

A continuación, se detallan las actividades que se realizaron:

Tabla 2

Actividades enfocadas al Mindfulness

SESIONES	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	DURACIÓN
Sesión 1: Tema propósito	-Unir al grupo. -Motivar a los docentes a participar en todas las actividades. -Actividades romper el hielo. -Introducción mindfulness.	-Conocer lo que cada docente quiere lograr con la práctica del mindfulness. -Examinar aspectos positivos que ayuden a alcanzar metas.	60 minutos

			-Dar a conocer aspectos básicos del mindfulness.	
Sesión 2: Atención al presente.		-Técnica central respiración consciente. -Técnica de apertura al entorno presente	-Identificar estados, momentos y sensaciones de la conciencia plena. -Generar estados de tranquilidad y relajación para disminuir niveles de estrés.	60 minutos
Sesión 3: Apertura a la experiencia		-Actividad de la meditación caminando.	-Asumir nuevos retos y fomentar la curiosidad. -Aprender a salir de la zona de confort	45 minutos
Sesión 4: Aceptación		-Técnica de la práctica de bondad plena.	-Fortalecer la aceptación personal y la autopercepción. -Ceder el control y aprender a fluir.	45 minutos
Sesión 5: Atendiendo las sensaciones		-Técnica mindfulness las comiendo	-Hacer consciente cada acción de nuestro diario vivir tratando de disminuir la velocidad con la que nos desenvolvemos. -Aumentar la gratitud y la apreciación para sentir mayor satisfacción al reducir las distracciones.	45 minutos
Sesión 6: Cierre		-Técnica mindfulness para el estrés laboral.	-Reducir la reactividad del estrés laboral. -Evaluar los avances en cuanto a las técnicas aprendidas. -Retroalimentar todo lo trabajado e identificar las nuevas herramientas para aplicarlas en su vida.	60 minutos

Nota: Elaborado por Ana Karen Román

3.5.2. Instrumentos

3.5.2.1. Test de Estrés Laboral de la OMS y la OIT

La aplicación de este test ayuda a identificar y evaluar los factores estresores y problemáticas que pueden tener consecuencias negativas en el desempeño de los empleados.

Este test presenta 25 ítems que permiten valorar estresores laborales mediante siete dimensiones: Clima Organizacional (ítems 1, 10, 11 y 20); Estructura Organizacional (ítems 2, 12, 16 y 24); Territorio Organizacional (ítems 3, 15 y 22); Tecnología (ítems 4, 14 y 25); Influencia del líder (ítems 5, 6, 13 y 17); Falta de Cohesión (ítems 7, 9, 18 y 21); y, por último, Respaldo del Grupo (ítems 8, 19 y 23). Las respuestas se muestran en una escala de respuesta tipo Likert de 7 ítems (1= Nunca, 2= Raras veces, 3= Ocasionalmente, 4= Algunas veces, 5= Frecuentemente, 6= Generalmente y 7= Siempre).

3.5.2.2. Cuestionario Socio demográfico

El perfil sociodemográfico es un instrumento creado para reconocer cuáles son las características de la población trabajadora que se tienen en una organización.

Para ello es clave reconocer diferentes aspectos ya que así además de identificar el tipo de población que se tiene también se pueden crear medidas o acciones dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como también en distintos aspectos de una organización. (Rojas, 2020)

Este cuestionario permite recolectar la información sociodemográfica de los docentes de la Unidad Educativa Ibarra, la cual se divide en género, edad, estado civil, nivel de estudios.

3.6. Consideraciones bioéticas

El investigador reconoce que la información no se podrá emplear con otros fines más que los académicos e investigativos, mismos que serán empleados por el investigador, los organismos evaluadores de la Universidad Técnica del Norte y Coordinación Zonal 9 de Salud.

El investigador se compromete a emplear medidas de protección y mantener la confidencialidad de: nombres, apellidos, número de historia clínica, o cualquier otra información que ponga en riesgo la identidad del paciente. Además de emplear el consentimiento informado en

donde los participantes serán informados del proceso investigativo del cual serán partícipes y entendiendo que participarán voluntariamente en el mismo.

Durante el proceso de investigación y aplicación es posible que uno o varios participantes puedan presentar alteraciones o perturbaciones psicoemocionales, el investigador tendrá la capacidad resolutive y en caso de complicarse deberá referir a instituciones de salud competentes.

La presente investigación será sin fines de lucro, su propósito es contribuir a las personas participantes y sociedad, será financiada únicamente por el investigador, no se recibe ni recibirá ningún aporte económico o material a la misma.

Pufulete (2016) menciona que dentro de los principios bioéticos de un psicólogo están:

Principio A: Beneficencia y no-maleficencia. (Hace referencia a la necesidad por parte de los psicólogos de proteger y defender el bienestar de sus pacientes o clientes.)

Principio B: Fidelidad y Responsabilidad. (Los psicólogos establecen con sus pacientes o clientes relaciones caracterizadas por la confianza. Los mismos se responsabilizan de sus acciones y procuran cumplir con todas sus obligaciones.)

Principio C: Integridad. (Los psicólogos promueven la exactitud, honestidad y veracidad en el desarrollo de su profesión.)

Principio D: Justicia. (Los psicólogos velan por la imparcialidad y procuran prevenir las prácticas injustas.)

Principio E: Respeto por los derechos y la dignidad de las personas. (Los psicólogos respetan la dignidad, el valor y las diferencias de todas las personas, así como el derecho a la privacidad o a la confidencialidad entre otros.)

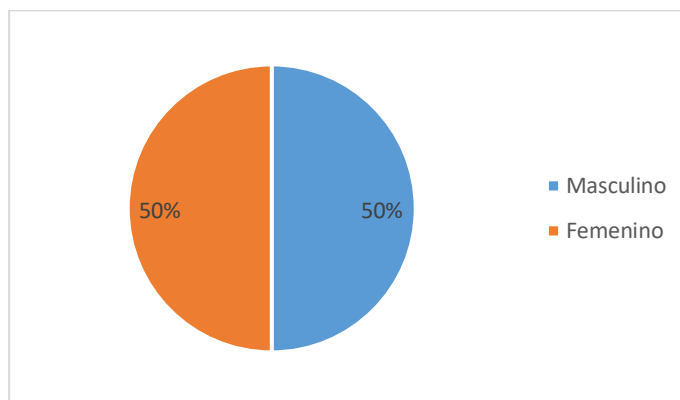
CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

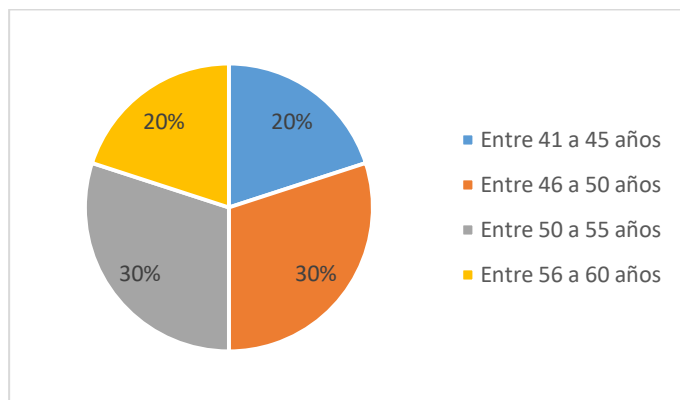
Se llevó a cabo la evaluación a la población de 100 docentes de la sección vespertina de la Unidad Educativa Ibarra, a través del pre-test de estrés laboral de la OIT-OMS, se seleccionaron 10 docentes los cuales mostraban niveles de estrés laboral medio y alto, considerando también los criterios de inclusión y exclusión. Posteriormente, se implementó una intervención basada en el mindfulness y, tras esta, se aplicó un postest para recolectar los datos necesarios que permitieran evaluar la eficacia de la intervención. Los resultados obtenidos a partir de estas evaluaciones se presentan y analizan en este capítulo.

4.1. Resultados

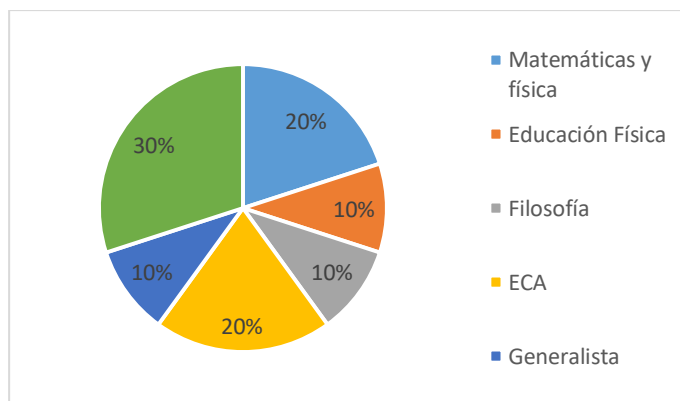
Figura 1. Género



La muestra estuvo equitativamente distribuida en cuanto al género, con un 50% de participantes masculinos y un 50% de participantes femeninos. Esta paridad de género permitió realizar un análisis balanceado del impacto del mindfulness en la reducción del estrés laboral entre ambos grupos.

Figura 2. Edad

En cuanto a la distribución por edades de los 10 docentes participantes con un rango de edad de 41 a 60 años, el 20% tiene edades comprendidas entre 41 y 45 años, el 30% entre 46 y 50 años, otro 30% entre 51 y 55 años, y el 20% restante tiene edades entre 56 y 60 años, lo cual resulta en una media de edad de 50,5.

Figura 3. Rol que desempeña en la institución

En cuanto a las asignaturas que los docentes desempeñan en la institución se distribuye de la siguiente manera: un 20% dicta clases de matemáticas y física, y otro 20% es responsable de la materia de Educación Cultural y Artística (ECA). Además, un 10% se desempeña como docentes de filosofía, seguido por un 10% de docentes generalistas y un 10% que dirigen clases de educación física. Finalmente, un 30% de los docentes no especificaron la materia que imparten, incluyendo a aquellos que enseñan educación básica.

Para evaluar la normalidad de los datos obtenidos en las aplicaciones del pretest y postest, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba se eligió debido a su robustez y efectividad en detectar desviaciones de la normalidad en muestras pequeñas, como es el caso de nuestra muestra de 10 docentes. Los resultados arrojaron un valor de significancia (sig.) de 0,062 para el pretest y de 0,052 para el postest (Tabla 3). Dado que ambos valores de significancia son mayores a 0,05 se asume que los datos del estrés laboral tanto en el pretest como en el postest no difieren significativamente de una distribución normal, por lo tanto, para evaluar la eficacia de la intervención se utilizaran pruebas paramétricas.

Tabla 3. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Pretest Estrés laboral	0,853	10	0,062
Postest Estrés laboral	0,846	10	0,052

Por consecuente y para dar respuesta al primer objetivo planteada en la investigación, se aplicó el Test de Estrés laboral de la OMS y la OIT con el que se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación.

La Tabla 4 sitúa los datos descriptivos con los datos correspondientes a la media, así como la desviación estándar, el máximo y el mínimo de los valores encontrados en cada aplicación.

Tabla 4. Datos descriptivos

Variable	N	Media	Desv. Estándar	Mínimo	Máximo
Pretest Estrés laboral	10	112,60	23,301	91	165
Postest Estrés laboral	10	76,20	32,737	45	154

Con la disminución de la media inicial de 112,60 en el pretest a 76,20 en el postest sugiere que la intervención de mindfulness fue efectiva en reducir los niveles promedio de estrés laboral

en los docentes. Además, la desviación estándar en el posttest (32,737) en comparación con el pretest (23,301) indica que, aunque en promedio el estrés se redujo, la variabilidad entre los docentes aumentó, pues se manifiestan diferencias individuales en la respuesta a la intervención de mindfulness. Los valores mínimo y máximo también muestran una reducción general en los niveles de estrés, aunque persisten algunos casos con niveles relativamente altos de estrés laboral.

Para el tercer objetivo de la investigación destinado a comprobar la eficacia de la intervención se aplicaron muestras de análisis de muestras emparejadas o muestras relacionadas a través de la prueba T de Student. Estos análisis permiten comparar directamente los efectos del tratamiento con los mismos sujetos de la evaluación diagnóstico, y al emparejar los datos, se controla de manera más efectiva el efecto de variables individuales, aumentando la sensibilidad estadística y la probabilidad de detectar efectos reales.

El efecto determinado por la D de Cohen de la prueba t para muestras relacionadas que se visualiza en la Tabla 5, indica un efecto entre moderada a grande, pues se obtuvo una D de Cohen de 1.333 que podría sugerir que la intervención de mindfulness si tuvo un impacto significativo en la reducción del estrés laboral de los docentes.

Tabla 5. Prueba D de Cohen

	Estimación de puntos	Intervalo de confianza al 95%		
		Inferior	Superior	
Pretest - Postest Estrés laboral	d de Cohen	1,333	0,448	2,182

En la Tabla 6 se presenta la prueba de muestras emparejadas que refleja con un intervalo de confianza al 95%, lo que permitió obtener un valor de significancia bilateral correspondiente a 0,002. Este valor, inferior al nivel de significancia elegido, generalmente 0,05 sugiere que la diferencia entre aplicaciones es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis

nula y se aprueba la hipótesis alternativa, indicando que la intervención de mindfulness ha sido efectiva para reducir el estrés laboral entre los docentes participantes en el estudio.

Tabla 6. Prueba de muestras emparejadas (T de Student)

	Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Pretest - Postest Estrés laboral	36,400	27,306	8,635	16,867	55,933	4,215	9	0,002

4.2. Discusión

Los resultados y análisis estadísticos de datos permiten validar la utilidad del mindfulness como una estrategia efectiva para reducir el estrés laboral en un contexto educativo específico, así mismo, abre la puerta a discusiones sobre la adaptabilidad de estas intervenciones en diferentes contextos organizacionales, considerando la experiencia y la gestión del estrés laboral de los integrantes.

Partiendo de lo que menciona Poveda (2022) quien reconoce que en Ecuador frecuentemente se presentan altos índices de estrés laboral, la investigación corroboró estas premisas, pues inicialmente con la aplicación pretest, se encontraron valores que refieren en promedio un nivel de estrés intermedio. Es por ello que, la OMS ha prestado especial atención a los problemas psicosociales en América Latina, reconociendo al síndrome del agotamiento profesional como una condición de salud relevante, merecedora de atención e intervención.

Aunque la muestra del estudio estuvo conformada de forma equitativa por ambos géneros, la OMS (2022) señala que algunos factores sociodemográficos como el género, haciendo referencia a las mujeres, pueden tener tendencia a experimentar niveles de estrés laboral más elevados debido a la combinación de responsabilidades domésticas y laborales. Además, la edad

es otro factor interviniente del estrés. Según Ávila (2023) existe una correlación positiva entre la edad y la incidencia de estrés laboral, así como un mayor riesgo de desarrollar el Síndrome de Burnout. Esta relación podría explicar por qué el 100% de la muestra en este estudio está compuesta por docentes mayores de 42 años. A medida que los individuos envejecen, pueden acumular responsabilidades adicionales tanto en el ámbito laboral como personal, lo que aumenta la carga psicológica y emocional.

Para esta investigación, la edad y el género se perfilan como factores relevantes que podrían actuar tanto como factores de protección como de riesgo en entornos laborales específicos, pues en los contextos educativos, donde los docentes enfrentan demandas constantes y múltiples responsabilidades, entender cómo estos factores influyen en la salud mental y el bienestar laboral resulta relevante para diseñar intervenciones efectivas que promuevan condiciones de trabajo más saludables y sostenibles.

Los antecedentes identificados indican el estrés laboral entre los docentes afecta no solo su salud física y mental, sino también su desempeño y la calidad educativa en general. Rodríguez et al., (2017) explica que estas afectaciones se manifiestan mediante problemas como el ausentismo, bajo rendimiento laboral y actitudes negativas hacia el trabajo. En este contexto, aunque el diseño del instrumento aplicado no evalúa directamente las afectaciones en la calidad de vida de los participantes, se reconoce que la muestra del estudio podría haber estado enfrentando desafíos y efectos adversos a causa del estrés laboral.

Tras la intervención y aplicación del postest, los resultados reflejaron la eficacia de mindfulness como estrategia de intervención. Cabe recalcar que la implementación de programas mediante técnicas del mindfulness, no solo buscan reducir los niveles de estrés laboral, sino

también mejorar el bienestar general de los docentes y la satisfacción personal, fomentando un entorno laboral más saludable y productivo.

Aunque se observó una reducción significativa en los niveles de estrés laboral tras la implementación del programa de mindfulness, es importante destacar que algunos participantes aún experimentaron niveles de estrés en un rango intermedio. Este hallazgo sugiere que, si bien el mindfulness puede ser efectivo para muchos docentes, existen variaciones individuales en la respuesta a la intervención, subrayando la importancia de ajustar y personalizar las intervenciones según las necesidades específicas de cada individuo, así como de continuar investigando y refinando estas prácticas para maximizar su impacto positivo en el contexto educativo.

Bellido et al., (2023) explica que las personas pueden experimentar una reducción significativa del malestar después de la intervención, mientras que otros pueden no presentar una reducción o incluso mantener las manifestaciones clínicas del estrés laboral; en la eficacia de una intervención influyen a factores como la disposición personal hacia las técnicas de mindfulness, la intensidad con la que se practicaron las técnicas o la presencia de otros factores estresantes externos que no fueron afectados por la intervención.

Los resultados de esta investigación respaldan la efectividad del mindfulness como estrategia para reducir significativamente los niveles de estrés laboral entre los docentes de la Unidad Educativa Ibarra. A pesar de las variaciones individuales observadas en la respuesta al programa, la evidencia obtenida sugiere que esta intervención contribuyó de manera positiva a mejorar el bienestar psicológico de los educadores.

No está por demás señalar que las futuras investigaciones podrían enfocarse en explorar en mayor profundidad cómo adaptar y optimizar las intervenciones de mindfulness para diferentes grupos demográficos y contextos laborales, considerando diferentes edades y factores

intervinientes como el género, eso con el objetivo de maximizar y generalizar los beneficios, promoviendo ambientes de trabajo saludables y satisfactorios para todos los profesionales.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Tras evaluar el nivel de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Ibarra, se determinó que el promedio grupal inicial indicaba un nivel de estrés intermedio. Este hallazgo proporcionó un punto de partida claro para entender la carga de estrés que enfrentan los docentes en dicho contexto educativo.

Para la disminución del estrés laboral, se implementaron 6 actividades de mindfulness, entre ellas, técnica rompe hielos, apertura al entorno presente, meditación caminando, práctica de la bondad plena, mindfulness comiendo y mindfulness para el estrés laboral. Estas actividades fueron adaptadas del programa de mindfulness por Jon Kabat-Zinn para mejorar la capacidad de los docentes para manejar el estrés laboral mediante prácticas de atención plena.

Tras la implementación del programa de mindfulness, se evidenció una reducción significativa en los niveles de estrés laboral entre los docentes de la Unidad Educativa Ibarra. Este efecto fue validado mediante la prueba T de Student para comparaciones de muestras pre y postest, obteniendo un p-valor de significancia de < 0.05 . Estos resultados respaldan la eficacia del mindfulness como estrategia efectiva para mitigar el estrés laboral en este contexto educativo específico.

Algunas limitaciones detectadas en la investigación incluyeron, la variabilidad en la participación y el compromiso de los participantes, durante la intervención, algunos individuos fueron más activos que otros, lo que podría haber influido en los resultados obtenidos.

Además, variables externas no controladas, como el ambiente laboral, cambios en la organización o eventos personales, también pudieron haber afectado los niveles de estrés de los participantes. Y por último la brecha de la confidencialidad, ya que, pudo no solo comprometer la confianza de los participantes sino también la integridad del estudio.

5.2. Recomendaciones

A la institución educativa, implementar programas continuos de mindfulness no solo para docentes, sino también para estudiantes, con el objetivo de promover un ambiente escolar más saludable y reducir los niveles de estrés entre todos los miembros de la comunidad educativa.

A los docentes, incentivar la creación de grupos de apoyo entre los docentes para compartir experiencias, animar la participación activa en programas de desarrollo profesional y fomentar estrategias efectivas para manejar el estrés laboral.

Para futuras investigaciones, explorar la efectividad de intervenciones alternativas o complementarias al mindfulness, como el ejercicio físico, la terapia cognitivo-conductual, o técnicas específicas de manejo del estrés adaptadas al contexto educativo. De igual manera, se podría llevar a cabo estudios cuasi experimentales con grupos control y experimentales para comparar de forma meticulosa los resultados de diversas intervenciones. Estos estudios permitirán identificar diferencias significativas entre los grupos y comprender mejor la efectividad relativa de cada enfoque.

Por otro lado, la realización de investigaciones longitudinales será vital para confirmar la eficacia del mindfulness en la disminución del estrés laboral. Estos estudios a largo plazo ayudarán a evaluar los efectos duraderos de la práctica del mindfulness y otras intervenciones, proporcionando una visión más detallada sobre su impacto en el bienestar de los individuos a lo largo del tiempo. Así, se podrá determinar no solo la efectividad inmediata de estas técnicas, sino

también su capacidad para mantener mejoras en el estrés laboral a largo plazo, brindando evidencia sólida para orientar futuras aplicaciones en los ámbitos educativo y laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Scielo*, 7(3). doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

Asmal, K. N., Coronel Coronel, T., & Bravo, V. N. (2021). *Estrategias de atención plena para docentes: Mindfulness en el aula*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67367517/Estrategias_Mindfullnes_para_docentes-libre.pdf?1621390405=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEstrategias_Mindfullnes_para_docentes.pdf&Expires=1705095744&Signature=EaX3fcaAZCgrok8d~KpOgZONmhk

Ávila, J. (2023). Estrategias de prevención del estrés laboral en el personal de salud: revisión de alcance 2018-2022. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(3), 719-732.

Barrera, L. (2013). *"PRINCIPALES CAUSAS DE ESTRÉS LABORAL, SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE UN GRUPO DE PROPIETARIOS DEL COMERCIO INFORMAL QUE TRABAJAN EN UN MERCADO DE LA CAPITAL."*. Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Barrera-Luisa.pdf>

Barrera, M. E. (2022). *Plan de Intervención para reducir el estrés laboral en los colaboradores de ASSA*. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3840/1/78275.pdf>

Barrera, M. E. (2022). *Plan de Intervención para reducir el estrés laboral en los colaboradores de ASSA*. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3840/1/78275.pdf>

Bellido, R. F., Quispe, F. L., Reyes, C. Q., & Peralta, M. J. L. (2023). Programa Mindfulness para prevenir el estrés académico en estudiantes de Educación Superior. *Revista Educación*, 21(21), 61-77. <http://dx.doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2023.21.429>

Buitrago Orjuela, L., Barrera Verdugo, M., Plazas Serrano, L., & Chaparro Penagos, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en salud, universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN SALUD. UNIVERSIDAD DE BOYACÁ*, 131-146. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Cárdenas Valencia, B. E., & Moreno Pazmiño, J. R. (2021). Diseño de Intervención Educativa enfocado en mindfulness como técnica para disminuir el estrés laboral en la población docente. Quito: UDLA. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/13680/1/UDLA-EC-TMSSO-2021-46.pdf>

Chavez Valdez, S. M., Esparza del Villar, O. A., & Riosvelasco Moreno, L. (2020). Diseños preexperimentales y cuasiexperimentales aplicados a las ciencias sociales y la educación. *Enseñanza e Investigación en Psicología Nueva Época*, 2(2), 167-178. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25682w/S2_Recurso1.pdf

Chiavenato, I. (2017). Comunicación. En *Comportamiento organizacional*. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill. Recuperado de <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/comportamiento-organizacional-la-dinc3a1mica-del-c3a9xito-en-las-organizaciones-2-edicic3b3n-idalberto-chiavenato.pdf>

Clemente, F. J. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación*, 21(2), 271-288. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/123886/15934-16010-1-PB.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Código del Trabajo. (2015). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005. Congreso Nacional.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Asamblea Nacional.

Creswell, J. (2017). Intervenciones de Atención Plena. *Annual review*, 491-516. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-042716-051139>

Espinosa, B. (2021). *Programa de intervención sobre el estrés laboral en educadores y educadoras sociales a través del uso del mindfulness*. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/201676/TFM_2022_Espinosa_Vergara_Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Finol de Franco, M., & Vera Solórzano, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo recursivo*, 3(1), 7-21. Obtenido de <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>

García Lino, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *San Gregorio*, 140-154. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

Goilean, C., Gracia, F., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Psychologist Papers*, 139-146. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/pappsicol/v41n2/0214-7823-pappsicol-41-2-139.pdf>

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252021000300002&script=sci_arttext

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL.

Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 18-28. doi:doi.org/10.33386/593dp.2021.1.408

La Hora. (7 de enero de 2022). *La Hora*. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/salud-mental-agotamiento-estres-laboral-costo-economia/>

Loza Ticona, R. M., Mamani Condori, J. L., Mariaca Mamani, J. S., & Yanqui Santos, F. E. (2020). Paradigma sociocrítico en investigación. *Psique Mag*, 9(2), 30-39. Obtenido de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/216/206>

Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16). doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>

Moreno, N. (2016). Obtenido de <https://www.nicolasmorenopsicologo.com/granada/programa-de-mindfulness-de-8-semanas-de-jon-kabat-zinn/>

Novoa, S. (2016). *Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico*. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/329ba946-12e7-4030-80c9-9b564c9ab807/content>

Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). Los riesgos del estrés laboral para la salud. México. Obtenido de [https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20\(1%2C%203\).](https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Organizaci%C3%B3n,%C3%B3ptima%20(1%2C%203).)

Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *saluduninorte*, 35(1), 156-184. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>

Pineda Aguilar, W., Dávila Talepcio, J., & Alva Rodríguez, C. L. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Ciencia y Tecnología*, 17(3), 25-33. doi:10.17268/rev.cyt.2021.03.02

Pineda, W. F., Dávila, J., & Alva, C. (2021). Estrés laboral del docente de primaria, en el trabajo remoto. *Ciencia y Tecnología*, 25-33. doi:10.17268/rev.cyt.2021.03.02

Poveda, M. (16 de septiembre de 2022). criterios.digital. Obtenido de criterios.digital: <https://criteriosdigital.com/criterios/empresarial/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

Pufulete, E. (2016). PsicoDex. Obtenido de PsicoDex: <https://www.psiquiatriapsicologia-dexeus.com/es/unidades.cfm/ID/15067/ESP/consideraciones-eticas.htm#:~:text=Los%20psic%C3%B3logos%20velan%20por%20la,o%20a%20la%20confidencialidad%20entre%20otros.>

Ramos, V., & Jordao, F. (2014). Género y Estrés Laboral: Semejanzas y Diferencias de Acuerdo a Factores de Riesgo y Mecanismos de Coping. *Revista Psicología*, 14(2), 218-229. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a08.pdf>

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la rediech*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la rediech*, 45-67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>

Rojas, M. (2020). Safe Mode. Obtenido de Safe Mode: <https://smsafemode.com/blog/perfil-sociodemografico-condiciones-de-salud/>

Vinogradov, S., & Yalom, I. (2020). *Guía breve de terapia de grupo*. Obtenido de https://holossanchezbodas.com/wp-content/uploads/2020/07/pdfYALOM-IRVIN_-GUIA-BREVE-DE-PSICOTERAPIA-DE-GRUPO1.pdf

Warren Brown, K., & Ryan, R. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. doi: 10.1037/0022-3514.84.4.822

Yáñez, J. (2020). : “*Causas del estrés laboral en los docentes ocasionales de educación superior del sector público de la ciudad de Riobamba*”. Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31259/1/70%20GTH.pdf>

Zaitouni, H. (2020). *Estrés laboral y mujeres en las organizaciones hortofrutícolas*. Obtenido de https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192283/TFG_2020_Zaitouni_Hakima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaitouni, H. (2020). *Estrés laboral y mujeres en las organizaciones hortofrutícolas*. Obtenido de

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/192283/TFG_2020_Zaitouni_Hakima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT - OMS

Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

En esta página proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa. Marque con una X su elección según los siguientes criterios:

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							

Anexo 2

Ficha Sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Apellidos y Nombres:	
Género:	
Edad:	
Estado Civil:	
Identificación étnica:	
Formación profesional:	
Rol que desempeña en la institución:	
Nacionalidad:	

¿Cuánto tiempo labora en la institución? _____

¿Pertenece a otra institución, adicional a la Unidad Educativa Ibarra?

SI
NO

¿Posee alguna discapacidad?

SI
NO

¿Está tomando algún tratamiento psicológico o psiquiátrico?

SI
NO

Anexo 3

Aplicación del mindfulness



Anexo 4

Técnica respiración consciente

**Anexo 5**

Mindfulness caminando



Anexo 6
Mindfulness para estrés laboral





Anexo 7
Aplicando bondad plena



Anexo 8

Consentimiento Informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO DIRIGIDO A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "IBARRA" QUE PARTICIPARÁN EN LA INTERVENCIÓN DE MINDFULNESS PARA MEDIR SU EFICACIA COMO ESTRATEGIA PARA DISMINUIR LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL.

Ibarra, _____ de _____ de 2024

Se me ha solicitado dar mi consentimiento para que yo: _____, docente de la Unidad Educativa "Ibarra", participe en el estudio de investigación titulado **Efectividad del mindfulness como estrategia para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de la Unidad Educativa Ibarra.**

El estudio de investigación incluirá:

- Recolección de datos sociodemográficos.
- Aplicación de test psicológicos.
- Actividades individuales y grupales para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes.
- Aplicación de un post test para validar la eficacia del mindfulness.

He leído la información detallada previamente, de la cual tengo una copia. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre la información y cada pregunta realizada ha sido respondida para mi satisfacción. He tenido el tiempo suficiente para leer y comprender los riesgos y beneficios de la participación.

Yo, _____ con C.I. _____ consiento voluntariamente participar, en esta investigación.

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Nombre del investigador que obtiene el consentimiento: _____