



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



Facultad de
Posgrado

FACULTAD DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA MENCIÓN
PSICOTERAPIA**

**TERAPIA COGNITIVA BASADA EN EL MINDFULNESS COMO
ESTRATEGIA PARA REDUCIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN LOS
DOCENTES DE LA “UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL INOCENCIO
JÁCOME”**

**Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de
Magister en Psicología Clínica con mención Psicoterapia**

Autora:

Sara Karina de la Cruz Arciniega

Director:

Dr. Marco Antonio Tafur Vásquez

Asesora:

Msc. Anabela Salomé Galárraga Andrade

IBARRA – ECUADOR

JULIO 2024

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Dr. Marco Antonio Tafur Vásquez certifico que la estudiante Sara Karina de la Cruz Arciniega, portador de cédula número 100367295-1, ha desarrollado bajo mi tutoría el trabajo de grado titulado Terapia Cognitiva Basada en el Mindfulness como estrategia para reducir los niveles de estrés en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome”

El trabajo está realizado acorde 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 10 días del mes de julio de 2024

Lo certifico.



CLASIFICACIÓN AL SECCIONAMIENTO POR:
MARCO ANTONIO TAFUR
VÁSQUEZ

Dr. Marco Antonio Tafur Vásquez
DIRECTOR DE TESIS.

C.C. _____



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
RESOLUCIÓN 173-SE-33-CACES 2020
26 de octubre del 2020
INSTITUTO 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	1003672951		
APELLIDOS Y NOMBRES	De la Cruz Arciniega Sara Karina		
DIRECCIÓN	Atuntaqui, Barrio Santo Domingo		
EMAIL	karidelac_24@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO	-----	TELÉFONO MÓVIL:	0992082673

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Terapia Cognitiva Basada en el Mindfulness como estrategia para reducir los niveles de estrés en los docentes de la "Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome"
AUTOR (ES):	Sara Karina de la Cruz Arciniega
FECHA: DD/MM/AAAA	15 de julio del 2024
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA	PREGARDO ____ POSGRADO ____X____
TÍTULO POR EL QUE OPTA	Magister en Psicología Clínica Mención Psicoterapia
TUTOR	Dr. Marco Antonio Tafur Vásquez

1. CONSTANCIAS

El autor 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 el 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 año 2024.

EL AUTOR:

Firma: 

C.C:100367295-1

Nombre: Sara Karina de la Cruz Arciniega

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mis padres Manuel y María cuyo amor, apoyo y comprensión han sido mi mayor inspiración y motivación en este viaje académico. Agradezco a mi hermano Francisco, mis sobrinos Alejandro, Doménica y Francisco que han llenado de alegrías mis días con sus esperanzas, alimentaron mi espíritu para continuar mis estudios. A Fray Vicente de la Cruz, quien ya no está físicamente con nosotros, pero cuyo amor, inspiración y recuerdos continúan vivos en nuestros corazones. Finalmente agradezco a Dios mi pilar fundamente en todo momento.

Sara Karina

de la Cruz Arciniega

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome y a las autoridades por permitirme realizar este trabajo de investigación. A mis compañero/as quienes formaron parte de esta investigación. Al tutor Dr. Marco Antonio Tafur Vásquez y asesora Msc. Anabela Galárraga por ser mi guía en la realización de mi trabajo y a todos los docentes, compañeros, un profundo agradecimiento y gratitud por sus enseñanzas.

Sara Karina

de la Cruz Arciniega

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
CAPÍTULO I	12
EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.3 Objetivos de la investigación.....	18
1.4 Justificación.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Estrés laboral.....	20
2.1.1 Conceptualización	20
2.1.2 Tipos de estrés.....	21
2.1.3 Síntomas del estrés	22
2.1.4 Fases del estrés	23
2.1.5 Dimensiones del estrés laboral.....	24
2.1.6 Causas y consecuencias del estrés en docentes	25
2.1.7 Respuestas fisiológicas al estrés.....	26
2.2.2 Afrontamiento del estrés	28
2.2 Mindfulness.....	28
2.2.1 Origen y Conceptualización	28

2.2.3	Componentes.....	29
2.2.4	Neurociencia del Mindfulness.....	31
2.2.5	Programa de reducción de estrés basado en mindfulness (MBSR)....	32
2.2.6	Eficacia del mindfulness como practica terapéutica	33
3.2	Marco Legal.....	34
3.2.1	Constitución de la Republica del Ecuador	34
3.2.2	Ley Orgánica de Educación Interculturalidad.....	36
3.2.3	Código del trabajo	36
3.2.4	Consideraciones bioéticas	36
CAPÍTULO III.....		39
MARCO METODOLÓGICO.....		39
3.1	Descripción del área de estudio/Grupo de estudio.....	39
3.2	Enfoque de investigación.....	39
3.3	Población y muestra.....	40
3.4	Procedimientos.....	41
3.5	Variables de estudio.....	42
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		54
CONCLUSIONES		62
RECOMENDACIONES.....		63
BIBLIOGRAFÍA		64
ANEXOS		69

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Variable dependiente: Estrés labora</i>	43
<i>Tabla 2 Variable independiente: terapia cognitiva basada en el mindfulness</i>	44
<i>Tabla 3 Variables intervinientes</i>	45
<i>Tabla 4. Agrupación de los artículos OIT-OMS</i>	47
<i>Tabla 5. Escala valorativa</i>	47
<i>Tabla 6. Intervención de la Terapia Cognitiva basa en el Mindfulness</i>	51
<i>Tabla 7. Prueba de normalidad</i>	54
<i>Tabla 8. Sociodemográfica</i>	55
<i>Tabla 9. Resultados pretest del grupo pre-experimental</i>	56
<i>Tabla 10. Resultados postest del grupo pre-experimental</i>	57
<i>Tabla 11. Eficacia del tratamiento Pre-experimento</i>	59

RESUMEN

La presente investigación abordó el tema de la “Terapia Cognitiva Basada en el Mindfulness como estrategia para reducir los niveles de estrés en los docentes de la “Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome”. El objetivo principal fue determinar la efectividad de la técnica mindfulness como estrategia terapéutica para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes. Se llevó a cabo un diseño pre-experimental, con un enfoque cuantitativo y un alcance descriptivo, para lo cual se utilizó como principal instrumento de recolección de información el cuestionario denominado Estrés Laboral OIT-OMS de Ivancevich y Matteson (1989), el cual fue aplicado a una población de 21 docentes y la muestra estuvo conformada por 10 docentes, mediante la aplicación del pre y postest después de la intervención. Respecto al análisis de las diferencias entre las evaluaciones pre y post test, medidas por los cambios obtenidos en las respuestas del total de participantes adheridos al tratamiento, se aplicó la prueba T Student para muestras relacionadas, obtenido un valor de $t(=)$ (W) 6,7; y una significancia estadística $(p=)$, 000, con un nivel de probabilidad del 95%. Demostró alta eficacia de la intervención en los docentes.

Palabras clave: estrés laboral, terapia cognitiva, Mindfulness, docentes.

ABSTRACT

The present research addressed the topic of “Cognitive Therapy Based on Mindfulness as a strategy to reduce stress levels in teachers of the “Fiscal Educational Unit Inocencio Jácome”. The main objective was to determine the effectiveness of the mindfulness technique as a therapeutic strategy to reduce the levels of work stress in teachers. A pre-experimental design was carried out, with a quantitative approach and a descriptive scope, for which the OIT-OMS Labour Stress questionnaire (1989), which was applied to a population of 21 teachers and the sample was made up of 10 teachers, was used as the main tool for gathering information by applying the pre and post-test after the intervention. With regard to the analysis of differences between pre and post test evaluations, measured by changes in the responses of the total participants adhered to the treatment, the Student T test was applied for related samples, obtained a value of $t(=)$ (W) 6.7; and a statistical significance ($p=$), 000, with a probability level of 95%. It demonstrated high effectiveness of intervention in teachers.

Keywords: work stress, cognitive therapy, mindfulness, teachers.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud OMS (2019) reconoció el burnout como una enfermedad ocupacional que no clasifica como una condición médica; sin embargo, la define como un síndrome producido por el estrés laboral crónico, mismo que se caracteriza por la sensación de agotamiento físico, pensamientos negativos y reducción del desempeño.

Adicional a ello, la Organización Mundial de la Salud OMS (2020) consideró que el estrés laboral es un problema de salud mental cada vez más común en la sociedad actual, precisando la respuesta física y emocional a las demandas laborales.

Otra definición de estrés es la que proporcionaron Zambrano e Intriago (2020) mencionaron que el estrés en los docentes se presenta con consecuencias particulares, como frustración, ansiedad y pesimismo, tristeza, temor a tomar decisiones e insatisfacción laboral. Estas manifestaciones pueden ser causadas por las planificaciones diarias, horas extras de trabajo, calificaciones de tareas y evaluaciones.

Teniendo en cuenta a Herrero et al. (2018) describen las diversas causas y factores de estrés laboral en los docentes. Entre ellos se encuentran la sobrecarga de trabajo, los conflictos y contradicciones ante los cambios en la educación y los bajos salarios, afectando el rendimiento y bienestar de los docentes.

Tal como Osorio (2020) consideró que el estrés laboral hace referencia al grado de conformidad del trabajador con relación a sus condiciones de trabajo y otros factores

psicosociales. Además, se establece que el estrés es el resultado de múltiples factores internos y externos en la vida cotidiana.

Sin embargo, Zhao et al. (2022) refiere que la educación es una de las áreas laborales con mayores niveles de agotamiento. Estos descubrimientos están respaldados por otros estudios de (Herman et al., 2020; Fathi et al., 2021). Quienes mencionan que las condiciones de estrés tienen un impacto negativo en los maestros, lo que puede afectar el rendimiento laboral.

Como expresa el diario oficial El Peruano (2014) quien publicó un estudio realizado por la consultora Evaluar en 50 empresas con un aproximado de 6000 empleados en total. Estos análisis demostraron que la evaluación del desempeño laboral produce resultados positivos para las organizaciones porque permite identificar los puntos fuertes del empleado, así como las oportunidades de mejora.

Desde el punto de vista de (Herman et al., 2018; Kariou et al., 2021) los autores destacan en sus estudios que el desgaste laboral no solo tiene un impacto en la vida personal, sino también en su desarrollo como profesional, el estrés deriva a relaciones deterioradas y dificultad en la enseñanza.

Por su parte, Galván y Ortega (2023) indicaron que el nivel de práctica de estrategias para afrontar el estrés laboral de los docentes de la Zona Escolar #109 de educación primaria es de 38.6%. Las estrategias que utilizaron son: pienso de manera positiva, escucho música, planifico y organizo las actividades que tengo que realizar, me doy ánimos para sentirme mejor, busco alternativas para solucionar las situaciones que me estresan, establezco prioridades y trato los problemas basándolos en ellas, procuro distraerme haciendo otras cosas.

Citando a Donoso et al. (2017) consideraron que el manejo del estrés se logra mediante la intervención de mindfulness y ayuda a fortalecer las habilidades personales. En este caso, la intervención psicológica se centra en la habilidad de concentrarse en la situación actual y lidiar con pensamientos negativos. Para ello, la atención plena se presenta con una actitud de aceptación, sin juzgar el momento como resultado de la práctica formal de meditación.

Es importante señalar que Albrecht et al. (2012) explicaron sobre los beneficios principales del mindfulness: ayuda a los docentes a sentirse mejor, proporciona técnicas y habilidades, facilita una visión holística del plan de estudios, permite establecer relaciones de apoyo con los estudiantes.

Con base en Napoli et al. (2005) argumentaron que los docentes que recibieron una preparación en mindfulness de ocho semanas comenzaron a incorporar en su vida personal, logrando cambios significativos, mismos que presentaban mayor capacidad para identificar las competencias conceptuales que necesitaban transmitir a sus estudiantes, se sentían menos abrumados por las planificaciones y se centraban más en el proceso que en los resultados.

Con base en lo enunciado, la presente investigación plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la efectividad de la técnica mindfulness como estrategia terapéutica para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome?

1.2 Antecedentes

La Organización Mundial de la Salud (2017) define el estrés como la respuesta a una variedad de amenazas físicas y emocionales a las que se enfrenta una persona. Por otra parte, los autores (Félix et al., 2018) mencionaron que el estrés se experimenta de forma natural en los seres vivos.

En su estudio, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2022) proporcionó la siguiente información. Según el informe del 18 de abril de 2019, aproximadamente un 36 % de los trabajadores a nivel mundial trabajan más de 48 horas semanales, lo que contribuye a problemas de seguridad y salud.

Según Bonilla y Silva (2017) a través de un estudio realizado a docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo en la ciudad de Riobamba encontraron que experimentaban un nivel medio de estrés laboral, además de un bajo nivel de bienestar y armonía. Hasta 2019, Ecuador se consideró el segundo país con más estrés laboral de América Latina. La calidad de vida y la salud de los docentes son un tema importante en el sistema educativo, ya que aproximadamente el 2 % de la población económicamente activa estaba involucrada en la actividad docente.

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) agregó el estrés laboral a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) el 1 de enero de 2022. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), antes de la pandemia, más del 40 % de los ciudadanos ecuatorianos padecían problemas de salud mental debido a las condiciones laborales.

Asimismo, Rodríguez y Oramas (2021) realizaron un estudio de nivel descriptivo simple que buscó evaluar el nivel de estrés de los profesionales de la educación mexicanos en un centro de enseñanza. Usaron un enfoque cuantitativo. Se

incluyeron 120 participantes. Utilizó un cuestionario como herramienta y una encuesta como método. Se descubrió que el exceso de trabajo, el salario y la falta de recursos eran las principales fuentes de estrés; para reducir el nivel de estrés es importante realizar intervenciones a niveles individuales y organizativos.

En la investigación realizada por Aguirre y Molina (2020) emplearon un enfoque cuantitativo, de tipo básico y no experimental, así como un nivel descriptivo. El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de estrés laboral que experimentan los profesionales de la educación. Para este estudio participaron 20 profesionales. Como resultado, se encontró con que un 80 % de educadores presentaron un bajo nivel de estrés, el 17 % un nivel intermedio y el 3 % tenían un bajo nivel de estrés. Debido a que el estrés es moderado, las instituciones educativas deben considerar una variedad de actividades que beneficien a los estudiantes.

Por su parte, Villacres y Zambrano (2020) investigaron que el estrés laboral afecta el desempeño de los servidores públicos en el Instituto de Seguridad Social de Ecuador en el cantón Chone. Se llevó a cabo una encuesta de "estrés médico" a 335 trabajadores en diversas áreas del establecimiento. Según este estudio, existe una variedad de razones por las que los trabajadores de la salud experimentan un alto nivel de estrés laboral. Estos elementos afectan negativamente el desempeño de los empleados. Además, el estudio ofrece una variedad de enfoques para reducir el estrés laboral que se centran en aspectos individuales, interpersonales y organizacionales.

De acuerdo con Larrubia (2019) describió el mindfulness como un estado de conciencia que se produce al prestar atención en el presente sin juzgar y observando cómo se desarrolla la experiencia paso a paso. Se indica que mantener un estado de atención plena tiene beneficios para la salud mental y también para los cambios estructurales del cuerpo, como una mayor concentración de materia gris en el

hipocampo relacionada con el aprendizaje y la memoria. El mindfulness es crucial en los docentes, ellos son quienes forman a las nuevas generaciones.

El presente trabajo está fundamentado en aspectos teóricos y estudios existentes sobre el tema, con la finalidad de reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome mediante la técnica del mindfulness.

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la efectividad de la técnica mindfulness como estrategia terapéutica para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome.
- Aplicar la técnica del Mindfulness como recurso de herramienta para disminuir los niveles de estrés en los docentes.
- Comprobar la eficacia de la técnica Mindfulness en la reducción del estrés laboral mediante la aplicación de pruebas pre y post.

1.4 Hipótesis General

La técnica Mindfulness como estrategia terapéutica mostrará alta eficacia para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome

1.4.1 Hipótesis Específica

- Los grupos muestran diferencias importantes al hacer una comparativa entre la evaluación pretest y postest.

1.4 Justificación

Esta investigación proporcionará datos estadísticos en relación con las variables aplicadas en este estudio, como el estrés laboral y terapia cognitiva basada en mindfulness. Es fundamental mencionar que el estrés laboral en los docentes no es simplemente una percepción subjetiva, sino una realidad fundamentada en diversas presiones y demandas que pueden afectar su bienestar emocional y físico. Según Wang et al. (2020), mencionaron el significativo impacto de estas tensiones en la salud y el bienestar de los educadores.

A la vez, es importante proveer información sobre la terapia cognitiva basada en el mindfulness que se aplicará como estrategia para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes. La práctica constante de esta terapia puede mejorar la calidad de vida y aumentar su productividad y contribución en el ámbito educativo. Para Kabat Zinn y Williams (2017), el mindfulness es el arte de vivir conscientemente; la terapia se enfoca en prestar atención a las experiencias sin juzgarlas.

El aporte metodológico se basa en un estudio pre-experimental. Esta investigación tiene la finalidad de analizar los niveles de estrés presentes en los docentes mediante el Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS, posteriormente aplicar la terapia cognitiva basada en mindfulness y con un retest comprobar su eficacia.

La investigación está establecida en la línea de investigación de Salud y bienestar.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.1 Estrés laboral

2.1.1.1 Conceptualización

Zambrano et al. (2020) desde la perspectiva del autor el término "estrés" proviene del griego *stringere*, que significa "crear tensión". Es considerado como un trastorno psicosocial que afecta a la persona, sin importar su género o edad. Esto es debido a que la sociedad actual ha cambiado y se requiere un mayor número de personas capacitadas para manejar situaciones de gran presión, como trabajo, estudios, crisis económicas, familiares y salud. Suárez et al. (2020) señalan que el estrés laboral es una respuesta negativa a las demandas laborales, especialmente cuando son más grandes de lo que se puede manejar.

Según Bellido et al. (2021) el estrés causa enfermedades físicas y emocionales, lo que impide que las personas cumplan sus funciones como ausentismo, absentismo, abandono laboral, rotación de personal, enfermedades y falta de competitividad en su trabajo.

Sin embargo, Martínez (2020) mencionó que el estrés en el trabajo se refiere a las reacciones emocionales y físicas negativas que ocurren cuando los requisitos del trabajo no se ajustan a las habilidades, recursos o necesidades de una persona. Este estrés puede afectar la salud, física y psicológica.

Por otra parte, Selye (2023) alude que el síndrome de adaptación general se divide en tres fases en las que el cuerpo responde a una situación ambiental estresante: la fase de alarma o reacción, donde el cuerpo experimenta cambios fisiológicos y

psicológicos, la fase de resistencia o adaptación, donde el cuerpo responde al estresor, y la fase de agotamiento, donde las defensas del cuerpo se agotan.

Slipak (2023), observó que cada cambio era recíproco y formaban un claro síndrome, al que llamó generalmente adaptación. Descubrió que las sustancias tóxicas eran independientes de su origen y causaban la misma reacción, incluido el frío, el calor, la infección, el trauma, la hemorragia y los factores emocionales, que en el año 1950 lo denominó como factores estresores.

2.1.2 Tipos de estrés

En relación con los tipos de estrés, Díaz et al. (2019) indicaron que se pueden distinguir por tipos de estrés, siendo ellos el eustrés y distrés. Los autores Bienertova-Vasku et al. (2020) afirmaron que el eustrés es la respuesta natural del cuerpo, provoca conductas y sensaciones placenteras, así como una mayor capacidad y habilidad para enfrentar las dificultades con serenidad.

Eustrés o estrés: Según Gulzar et al. (2022) las consecuencias positivas permiten que la labor educativa se adapte para lograr sus metas con mucho entusiasmo y motivación, lo que conduce a mejores habilidades y capacidades que producen bienestar; es decir, pueden superar con éxito los desafíos, mejorar su rendimiento de trabajo y contribuir a la estabilidad laboral.

Distrés: Camargo (2021) el autor, desde su punto de vista, mencionó que la salud y el rendimiento de la persona se ven afectados por la imposición de la adaptación. Los individuos reconocen este tipo de estrés porque causa ira, ansiedad, fatiga.

Por lo tanto, Pedraz-Petrozzi et al. (2020) deducen que es un mecanismo de defensa natural donde el cuerpo responde negativamente, lo que provoca percepciones de desequilibrio y amenaza, así como una disminución de la capacidad y habilidad para

tomar decisiones. En otros términos, las reacciones psicológicas y físicas del cuerpo son patológicas y descontroladas.

Finalmente, Stapleton et al. (2020) en su investigación señalaron que el estrés permanente en los docentes se debe a sensaciones y falta de motivación en el trabajo. Permitiendo que no logran superar los desafíos como resultado de este desequilibrio, lo que resulta en un menor rendimiento laboral, afecta negativamente su salud física y mental.

2.1.3 Síntomas del estrés

Según Robles y Cahua (2020) describen los síntomas del estrés laboral, mismos que se presentan en tres categorías:

Síntomas fisiológicos: aparecen cuando el organismo se prepara para enfrentar la situación de estrés, producen síntomas como dolores de cabeza, taquicardias, sudoración, problemas estomacales, rigidez en la mandíbula, fatiga, problemas del sueño.

Síntomas psicológicos: La persona comienza a mostrar comportamientos y actitudes que demuestran su incapacidad para manejar situaciones estresantes. Los síntomas psicológicos más comunes incluyen ansiedad, insatisfacción laboral, irritabilidad, tristeza.

Síntomas relacionados con el comportamiento: El estrés puede afectar negativamente el comportamiento de una persona, como ira, abuso de alcohol o drogas, retraimiento social, ausentismo laboral.

2.1.4

Fases del estrés

En la opinión de Hans Selye (2009) el estrés generalmente no surge de manera inesperada. El cuerpo puede detectar indicios de una situación difícil. El autor estableció tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento, desde el inicio hasta que alcanza su máximo efecto.

Fase de alarma: Según Rodríguez y Ruíz (2017) las reacciones fisiológicas ante un agente estresor son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe orientarse en estado de alerta una vez percibida la situación. Si la persona percibe que su esfuerzo no es suficiente, toma conciencia del estrés existente.

Fase de resistencia: Para Melgosa (1995), la persona intenta seguir enfrentando la situación, pero reconoce que tiene un límite y, como resultado, se frustra y sufre. Toma conciencia de que está perdiendo energía y desempeño, pero no encuentra una manera de seguir adelante, lo que crea un ciclo vicioso.

Durante la fase de resistencia del estrés, Zúñiga (2019) enfatizó que el organismo busca adaptarse y resistir continuamente la situación estresante a la que se ha enfrentado. Para ello, usa estrategias para afrontarlas, como el huir o tolerar la situación, hasta que se desarrolla la siguiente etapa del estrés, que es la fase de agotamiento.

Fase de agotamiento: Rodríguez Ruíz (2017) mencionó que es la fase final del estrés, que se caracteriza por el agotamiento de los recursos fisiológicos del individuo. Es una etapa de agotamiento físico y mental en la que el cuerpo ya no puede resistir las agresiones ambientales.

2.1.5 Dimensiones del estrés laboral

La OIT (2008) mencionada en Suárez (2013) argumentó que en Latinoamérica no hay muchas investigaciones enfocadas en el estrés laboral, lo que deja un precedente de información limitada sobre las causas, consecuencias e instrumentos necesarios para comprender este fenómeno psicológico. Como resultado, y en colaboración con la OMS, se creó una escala compuesta de las siguientes dimensiones:

Clima organizacional: Según Iglesias y Torres (2018) la organización es un conjunto de percepciones. Estas percepciones están relacionadas con el comportamiento de los empleados, las actividades rutinarias y el entorno psicosocial donde realizan sus tareas.

Estructura organizacional: Para Minsal y Pérez (2007) esta dimensión se trata de cómo se organizan y distribuyen las actividades en una empresa, así como las relaciones entre los jefes y los empleados.

Territorio organizacional: Así como señala López (2021) es el campo en el que se presencian fenómenos organizacionales como los procesos de intercambio, coordinación, dominación, así como la adquisición cultural o simbólica.

Tecnología: En esta dimensión, según Orengo et al. (2002) consideraron que debe ser comprendida como un precepto específico relacionado con materiales, personas y tareas que deben desarrollarse dentro de un contexto organizacional.

Influencia del líder: Kumar y Shilpa (2013) como se citó en Capa et al. (2018) describen como el proceso por el que un individuo influye en los demás para alcanzar un objetivo, dirigiendo de una forma congruente y unida a la organización.

2.1.6 Causas y consecuencias del estrés en docentes

El origen más común del estrés laboral se da debido a que las empresas no tienen una forma clara de gestionar sus organizaciones, afectando a la economía de la empresa, a la productividad y desempeño de los colaboradores. Los estresores, según Robles y Cahuas (2020) son cualquier agente que altera el orden interno del cuerpo, causando un mayor nivel de estrés. Si los estresores no son atendidos, se generan efectos negativos en la salud de las personas. Cabe mencionar que todo depende de la personalidad de cada persona para hacer frente al estrés, puesto que no a todas las personas les afecta de la misma forma y emplean diferentes mecanismos de afrontamiento.

En cuanto a las consecuencias del estrés, en la investigación de Tacca (2019) refiere que la irritabilidad es un factor del estrés laboral en los profesionales de la educación. Este se evidencia cuando se presenta un cambio en el estado de ánimo, lo cual se da porque las exigencias de las labores educativas no dan tiempo para el cuidado personal. Asimismo, Alvites y Huamaní (2019) sostuvo que otros síntomas que pueden presentarse son el insomnio y el cambio en el apetito.

Asimismo, y en concordancia con las ideas de Iguasnia y Saquisela (2021) mencionaron otra consecuencia del estrés, que afecte las relaciones conductuales de los docentes. Para Alamo et al. (2021) indicaron que el estrés genera que se incrementen las quejas, siendo las pocas charlas que se tienen con los compañeros relacionadas con las condiciones desagradables en el trabajo.

Finalmente, Pillaca (2021) manifestó que el cansancio, así como los bajos niveles de fuerza emocional, pueden atribuirse a la fatiga del maestro, pasando por momentos, como la conclusión del año escolar o las reuniones entre maestros y padres,

o en momentos que tienen una mayor carga laboral distinta al normal, generando problemas de salud.

2.1.7 Respuestas fisiológicas al estrés.

Según González y Escobar (2006) el sistema nervioso central controla el estrés y los sistemas de homeostasis son el sistema nervioso autónomo, endócrino e inmune. El sistema nervioso: coordina las funciones conscientes como inconscientes que permiten la supervivencia del ser humano, está formado por el sistema nervioso central cuyos componentes son el encéfalo y la médula espinal y el sistema nervioso periférico que consta de dos partes: el sistema nervioso somático y el autónomo, cuyos componentes son los nervios que se ramifican hasta llegar a las extremidades.

El sistema nervioso autónomo: Para Mejía (2012) existen dos tipos de nervios eferentes: simpáticos y parasimpáticos. Aumenta la frecuencia cardíaca, la presión arterial, la frecuencia respiratoria y el tamaño de las pupilas. Los nervios parasimpáticos conservan la energía para calmar el cuerpo después de resolver la situación de emergencia.

Por su parte, López (2003) da a conocer que el sistema nervioso se comunica a través de las neuronas, las cuales mediante los contactos de las sinapsis envían señales eléctricas o químicas conocidas como neurotransmisores. Los trastornos del comportamiento graves son causados por una disminución o un exceso de algún neurotransmisor. La serotonina, la noradrenalina y la dopamina son los mensajeros químicos del cerebro que se producen durante el estrés.

En la misma línea, González y Escobar (2006) mencionaron que, durante los períodos de estrés, la serotonina falla, lo que dificulta el sueño. Durante estos períodos de estrés, la activación simpática estimula a que las células cromafines de la médula de

las glándulas suprarrenales secreten adrenalina a la sangre. En lugar de descansar durante el sueño, esta adrenalina aumenta las tasas cardíacas y respiratorias y el flujo sanguíneo a los músculos, preparando al cuerpo para reaccionar.

Por tal motivo, Tellez (2000) consideró que la dopamina es un neurotransmisor que proviene de la tirosina y es el precursor inmediato de la noradrenalina, disminuye su concentración durante el estrés, lo que reduce la producción de endorfinas, lo que provoca dolor y falta de placer.

Sistema Inmune (SI): tiene como función principal reconocer lo propio de lo extraño, además se caracteriza por generar memoria y aprendizaje, se encuentra en capacidad de recordar y responder de forma más intensa a exposiciones repetidas ante el mismo reto antigénico, es decir, se adquiere por medio de la experiencia.

Según Abbas (2004) para comprender la acción que tiene el estrés sobre el sistema inmune es importante recordar que este sistema se conforma por células que patrullan el organismo en busca de antígenos. Las células encargadas de la respuesta inmune innata en circulación son los neutrófilos y monocitos y, en tejido, los macrófagos y las células dendríticas. Esta compleja interacción y comunicación entre los diferentes linajes celulares descritos previamente está regulada por la acción de citocinas, que también actúan sobre procesos neurológicos y endocrinos.

Por su parte, Ramos et al. (2008) describen que el estrés funciona de maneras antagónicas sobre el sistema inmune, a veces actúa como inhibidor de la respuesta inmunitaria (estrés crónico) y otras como potenciador de la función inmune, en el caso del estrés agudo. Los estresores agudos se asocian con aumento de la respuesta inmune inespecífica y disminución específica.

2.1.8 Afrontamiento del estrés

La capacidad de afrontamiento, según Valdivieso et al. (2020) se refiere al conjunto de acciones que se toman para hacer frente a los niveles elevados de estrés. En situaciones en las que se superan los niveles adecuados de tolerancia al estrés, pueden surgir problemas que perturben el equilibrio de la calma personal. Así como González (2018) expresó que la capacidad de adaptación es la capacidad de enfrentar desafíos, superar obstáculos y recuperarse de situaciones estresantes.

2.2 Mindfulness

2.2.1 Origen y Conceptualización

Lan (2021) describió a Jon Kabat-Zinn, como un médico que investigó la meditación budista en la India en los años 60 que estaba relacionado con el surgimiento del mindfulness en Occidente. Al regresar a los Estados Unidos, Kabat Zinn creó un programa para reducir el estrés que se basaba en las técnicas de meditación budista y se llamó atención plena.

Asimismo, Bossi et al. (2022) manifestó que la atención plena se basa en crear una estrategia mental que se enfoque en vivir el presente. Esta práctica se basa en la capacidad de enfocarse en los propósitos y experiencias individuales con una actitud de apertura y aceptación. El objetivo es mejorar una variedad de aspectos de la vida, como la salud mental, bienestar emocional y social.

Por lo tanto, según Bazzano et al. (2018) la atención plena implica capacitar a las personas para que puedan reconocer constantemente sus propias sensaciones, emociones y pensamientos. Además, ayuda a ser más conscientes. Para lograrlo, la mente del piloto automático debe liberarse y pasar de la reactividad mental a la responsabilidad, que implica respuestas conscientes y controladas.

De acuerdo con Kabat-Zinn (1994) citado en Liang et al. (2021) existen numerosas definiciones de Mindfulness, todas ellas coinciden en incluir la aceptación del momento presente. Es el estado en el que una persona presta atención a la experiencia que ocurre de forma ininterrumpida y sin juzgarla física, cognitiva y psicológicamente.

Para concluir, Vasquez (2016) explicó que la Terapia Cognitiva Centrada en Mindfulness (TCCM) ha demostrado ser muy beneficiosa en cuanto al estrés debido a su enfoque en enseñar a los pacientes a relajarse, reducir el estrés y cambiar comportamientos inapropiados mediante la meditación centrada en el aquí y el ahora.

2.2.2 Componentes

De acuerdo con Vázquez (2016) los componentes de mindfulness se enuncian a continuación: atención al momento presente, apertura a la experiencia, aceptación, dejar pasar e inatención.

Atención al momento presente: en la práctica de mindfulness se debe enfocar la atención a las experiencias presentes, dejando ir al pasado y el futuro que puede generar incertidumbre.

Apertura a la experiencia: se debe vivir cada experiencia como si fuera la primera vez, la cual se denomina “La mente de principiante”, dejando de lado los prejuicios que limitan la mente de vivir con plenitud, abierto a las nuevas experiencias.

Aceptación: se trata de aceptar las experiencias tal como son, evitando huir de ellas o luchando contra las vivencias que son desagradables, pero que son parte de la vida.

Dejar pasar: usualmente las personas se apegan a las cosas, a las relaciones y consideran que cuando más tienen más felices son. “Pero todo en la vida es temporal”, nada es para siempre.

Inatención: según Gunatillake (2016) afirmó que las personas siempre buscan objetivos, es decir, hacer algo con la intención de lograr algo; sin embargo, es importante participar plenamente en lo que se está haciendo. En la actualidad, hay pocas personas que meditan, argumentando que no tienen tiempo y que hay muchos distractores. Para practicar la atención plena, que es accesible y practicable en cualquier lugar y momento, se debe estar consciente de lo que se hace en este momento y aceptarlo sin prejuicios.

Actitudes de la atención plena

Tiene que ver con actitudes que se van adoptando; para Epstein (2019), “Mindfulness es un proceso, no un producto” (pág. 13). Este proceso estaría acompañado por la integración de ciertas actitudes, las cuales descritas por Kabat-Zinn serían interdependientes.

Mente de principiante: Esta dimensión, según Rueda (2022) es la capacidad de abrir la atención, mirando y experimentando el presente como si fuese la primera vez. Observar con curiosidad, abandonando expectativas previas, entender los momentos como únicos e irrepetibles.

No juzgar: Para Kabat-Zinn (2016) es quitar la mente crítica, asumiendo una postura de observador imparcial. Respecto a esta actitud, se habla también de no autojuzgarse por emitir juicios apresurados, sino de ser consciente de estos y con compasión decidir qué hacer con estos.

Aceptación: con base en Kabat-Zinn (2018) no es resignación pasiva, es aceptar y reconocer lo que sucede. Reconocer lo que se siente en el cuerpo y el corazón desemboca en reconocer lo que se necesita o viceversa.

Dejar ir: según Benjamín de la Torre (2020) se relaciona con palabras como permitir, dejar pasar, dejar estar, fluir. Soltar es lo opuesto a aferrarse, dejando que las experiencias sean como son sin aferrarse ni alejarse.

Confianza: para Benjamín de la Torre (2020) es tener esperanza o seguridad en alguien y/o en sí mismo. Dejar de ver al otro como una amenaza, pero también confiar en la incertidumbre, en el futuro, sin la eminente dependencia de factores externos, confiando así en la propia capacidad de resolver situaciones que implican tensión.

Paciencia: Siguiendo las ideas de Kabat-Zinn (2018) se relaciona con poder esperar, actuando con calma y tranquilidad, aceptando el hecho de que las cosas a veces deben desarrollarse a tiempos que no se escogen.

No forzar: Según Essaouari (2023) se trata de poner énfasis en no empeñarse en que las cosas sucedan de una manera determinada, permitiendo cierta fluidez en los acontecimientos, dejando de lado la resistencia y discerniendo entre lo que se puede cambiar y lo que no.

2.2.3 Neurociencia del Mindfulness

Empleando las palabras de Castellano et al. (2022) mencionaron que mindfulness se refiere a un conjunto de prácticas que ejercita la atención y desarrolla cualidades afectivas a través de meditación. En segundo lugar, refiere a la creación de un programa basado en el mindfulness para la reducción del estrés. Utilizaron prácticas que fueron empleadas en la tradición budista, recontextualizadas en un ámbito académico y clínico.

2.2.4 Programa de reducción de estrés basado en mindfulness (MBSR)

Citando a los autores Kabat y Zinn (1979) diseñaron el primer protocolo clínico de reducción de estrés basado en mindfulness, mejor conocido en inglés como Mindfulness-based Stress Reduction (MBSR) y comienza a impartirse en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts. Posteriormente, en esta misma universidad se funda el Centro de Mindfulness y Medicina ofreciendo formación en mindfulness a médicos, psicólogos y profesionales de la salud de todo el mundo.

Por lo tanto, Goilean et al. (2020) consideraron que la mayoría de las empresas que han tenido éxito implementando programas de formación en mindfulness para organizaciones se han basado en el programa de reducción de estrés de Kabat-Zinn. El mindfulness permite desarrollar la habilidad de discernir lo que está superpuesto sobre la experiencia inmediata, es decir, de las sensaciones primarias sobre las reacciones secundarias y así evitar el sufrimiento innecesario, lo que escapa fuera de la capacidad de control. El programa es un entrenamiento intensivo de duración de 8 semanas de carácter educativo e instructivo con clases de 2 horas y media, además de practicar en casa durante 6 días a la semana con apoyo de un CD, guía, registros y ejercicios de yoga. En el transcurso del entrenamiento se irán adoptando ciertas actitudes específicas, tales como: No juzgar, tener paciencia, mente de principiante, confianza en la propia bondad, no esforzarse por conseguir ningún objetivo, aceptar y dejar pasar.

Además, Barrera (2020) señaló que existen varios programas basados en la atención plena. Una de ellas es la Terapia Cognitiva Basada en la Atención plena (TCBM), que utiliza técnicas de meditación como el escaneo corporal, el entrenamiento en respiración y técnicas clásicas de terapia cognitiva como la psicoeducación. El programa tiene como finalidad tomar distancia, observar los pensamientos y

sentimientos como eventos genuinos en la conciencia, sin reaccionar de forma descentralizada. Los autores Kabat y Zinn (1979) llamaban a este proceso detener “el hacer” y reemplazarlo por “el ser”, y señalan que bajo este proceso existe una discrepancia entre el estado actual y el estado deseado.

Por último, Segal et al. (2002) recomiendan que este tipo de programa ha sido de gran utilidad en trastornos de ansiedad, ya que al involucrarse con sus propias sensaciones ansiógenas, sin evitarlas, causa una reducción de la reactividad emocional, así como en aquellas pacientes con depresión que al exponerse de manera deliberada a los contenidos de sus pensamientos aprecian con mayor claridad las emociones observando el malestar emocional menos peligroso, displacente y adquieren como aprendizaje a reaccionar de otra manera frente a los cambios en el ánimo o los pensamientos negativos.

2.2.5 Eficacia del mindfulness como practica terapéutica

Goldberg et al. (2021) en las últimas décadas, las Intervenciones Basadas en Mindfulness han irrumpido con fuerza en prácticamente todos los campos de intervención de la salud y del ámbito laboral, creándose lo que algunos autores llaman la cultura del Mindfulness.

En el proceso terapéutico, Shires et al. (2020) señalaron que el mindfulness actúa como una herramienta valiosa para abordar el estrés, la ansiedad y la depresión al proporcionar a los individuos las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos de manera más equilibrada. Al cultivar la consciencia plena, los pacientes pueden aprender a responder ante las situaciones difíciles, permitiendo una autorregulación que mejore el bienestar emocional de los individuos. Las intervenciones basadas en mindfulness se han desarrollado a lo largo de los años con el objetivo de ayudar a las personas a ser más conscientes de sus pensamientos, sentimientos, y desarrollar una mayor comprensión de

la capacidad de adaptación y resiliencia emocional de los individuos como un recurso terapéutico.

Además, Wielgosz et al. (2019) afirman que el mindfulness se integra eficazmente en terapia, potenciando la efectividad de enfoques como la terapia cognitivo-conductual y la terapia de aceptación y compromiso. Estas estrategias de manejo del estrés no solo permiten el desarrollo de potencialidades individuales, sino que también nutren la empatía y la compasión, fortaleciendo las relaciones interpersonales.

De esta manera, Matiz et al. (2020) han encontrado que las intervenciones de Mindfulness son efectivas en entornos organizativos y profesionales, donde el estrés laboral puede ser una fuente importante de malestar y disminución del rendimiento. En este contexto, se ha observado que su práctica puede reducir el agotamiento emocional y mejorar la satisfacción laboral.

Finalmente, según Brito y Cullen (2020) explicaron que, para practicar la atención plena, es necesario mantener un equilibrio emocional, lo que nos enseña cómo actúa nuestro cuerpo, que nunca permanece quieto, sino que está en movimiento la mayor parte del tiempo; así mismo, nuestras emociones cambian y aprendemos a aceptarlas porque creamos experiencias y aprendemos de ellas.

3.2 Marco Legal

3.2.1 Constitución de la Republica del Ecuador

Es importante destacar que la investigación está resguardada en el marco normativo de la Constitución del Ecuador, emitida en 2008. Describe en su octava sección referente al trabajo y seguridad social, que el trabajo es un derecho garantizado por el estado.

En el Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Asimismo, en el Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia.

Y en el Artículo 33.- El trabajo es un derecho y un deber social y económico. El estado ecuatoriano garantiza que los trabajadores ejecuten sus actividades en un marco de dignidad, pago justo y ambiente laboral saludable (Asamblea Nacional Constituyente, 2008).

El Artículo 34.- menciona sobre la responsabilidad del estado ecuatoriano de que todas las personas puedan acceder a la seguridad social, la cual es irrenunciable y debe estar regida por principios como solidaridad, obligatoriedad (Asamblea Nacional Constituyente, 2008). El Código de trabajo, en su capítulo quinto, concerniente a la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones; menciona que:

Artículo 47.- De la jornada máxima. La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, sin que exceda las cuarenta horas semanales (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

Artículo 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas laborales no deben exceder de cinco días a la semana o cuarenta horas. Los sábados y domingos serán de descanso forzoso y, en caso de ser interrumpidos, deberán ser retribuidos previa coordinación entre empleado y empleador (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

Artículo. 51.- Duración del descanso. – El descanso es un derecho de todos los trabajadores que comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas y pagadas por la empresa (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

Además, es importante reconocer que en el Art. 344.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad educativa nacional, que formulará la política nacional de educación; asimismo regulará y controlará las actividades relacionadas con la educación, así como el funcionamiento de las entidades del sistema.

3.2.2 Ley Orgánica de Educación Interculturalidad

La Ley Orgánica de Educación Intercultural, actualizada en el 2022, mencionó que el Sistema Nacional de Educación se articula a las instancias de protección integral de derechos.

3.2.3 Código del trabajo

Además, es importante reconocer que, en el Código de trabajo, en su capítulo quinto concerniente a la duración máxima de la jornada de trabajo, de los descansos obligatorios y de las vacaciones, menciona que:

Artículo 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias sin que exceda las cuarenta horas semanales (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

Asimismo, en el Artículo 51.- Duración del descanso. – El descanso es un derecho de todos los trabajadores que comprenderá un mínimo de cuarenta y ocho horas consecutivas y pagadas por la empresa (Asamblea Nacional Constituyente, 2012).

3.2.4 Consideraciones bioéticas

Se realizará un consentimiento informado a cada docente participante, como lo menciona Laguna y otros (2007). El consentimiento informado se basa en tres

principios: la autonomía, que se orienta hacia el respeto, tiempo y la oportunidad para decidir su participación; el beneficio hace referencia a maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de la participación. La participación de los docentes durante esta investigación fue voluntaria, es decir, no estuvieron obligados a participar y tenían la opción de interrumpir su participación en cualquier momento de la investigación.

Además la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 341, dispone que: El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia.

Y en el Art. 4.- Definición. -Los Comités de Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH) son órganos vinculados a una institución pública o privada, responsables de realizar la evaluación ética, aprobar las investigaciones que intervengan en seres humanos o que utilicen muestras biológicas. Todo ensayo clínico que se realice en el país, antes de iniciar su ejecución, debe ser evaluado por un CEISH aprobado por la Autoridad Sanitaria Nacional.

Teniendo en cuenta al Art. 5.- Objetivo. - El objetivo de los Comités de Ética de Investigación en Seres Humanos (CEISH) es proteger la dignidad, los derechos, el bienestar y la seguridad de los seres humanos participantes de estudios, dentro del contexto de un protocolo de investigación.

Y finalmente el Art. 6.- Funciones. - Las funciones de los CEISH serán las siguientes: a) Evaluar los aspectos éticos, metodológicos y jurídicos de los protocolos de investigación con seres humanos, de conformidad con los siguientes criterios:

ASPECTOS ÉTICOS

- Respetar a la persona y comunidad que participa en el estudio.
- Valorar el beneficio que generará el estudio para la persona, la comunidad y el país.
- Respetar la autonomía de la persona que participa en la investigación: consentimiento informado de la persona que participa en el estudio o de su representante legal, idoneidad del formulario escrito y del proceso de obtención del consentimiento informado, justificación de la investigación en personas incapaces de dar consentimiento.
- Medidas para proteger los derechos, la seguridad, la libre participación, la decisión de retirarse del ensayo clínico, el bienestar, la privacidad y la confidencialidad de los participantes.
- Riesgos y beneficios potenciales del estudio a los que se expone a la persona en la investigación. Se exigirá que los riesgos sean admisibles, no superen los riesgos mínimos en voluntarios sanos, ni los riesgos excesivos en los enfermos.
- Selección equitativa de la muestra y protección de población vulnerable.
- Asegurar la evaluación independiente del estudio propuesto.
- Idoneidad ética y experticia técnica del investigador principal y su equipo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

La investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome, ubicada en la parroquia San Antonio de Ibarra del cantón Ibarra, en la provincia de Imbabura. Pertenece a la Zona 1, Distrito 10D01 Ibarra – Urcuquí – Pimampiro, Circuito C13; presta su servicio educativo a 272 estudiantes desde Inicial II hasta el Bachillerato General Unificado. El establecimiento es de sostenimiento Fiscomisional y está formado por 21 docentes, 3 profesionales en el área administrativa, 4 Hermanas religiosas y 1 persona de apoyo.

3.2 Enfoque de investigación

Para este estudio se utilizó el Paradigma Positivista también llamado cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, busca explicar, predecir, controlar fenómenos, verificar teorías para llegar a causas reales. Como menciona Hernández (2018) por tal motivo este paradigma sustenta a investigaciones que tengan la finalidad de comprobar hipótesis mediante el uso estadístico en determinadas variables.

El enfoque es cuantitativo, según Sánchez (2019) es aquel que trabaja con fenómenos medibles y se utilizan técnicas estadísticas para analizar los datos recopilados. El autor indica que el método cuantitativo implica tanto la recopilación de datos como su análisis, con el objetivo de responder a las preguntas científicas de la investigación y probar las hipótesis planteadas previamente.

Para la investigación se utilizó el diseño de tipo Pre-experimental como señala Hernández Sampieri (2018) se llaman así porque su grado de control es mínimo. El diseño de preprueba y postprueba con un solo grupo. Consiste en realizar una medición

experimental de la variable dependiente antes de aplicar un tratamiento a todos los participantes. De esta manera, después de administrar el tratamiento en el mismo grupo de participantes, se espera que la variable dependiente varíe.

El alcance de la investigación es descriptivo-correlacional, como mencionan (Hernández y Mendoza, 2018). Los estudios descriptivos tienen como objetivo determinar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que sea objeto de análisis. Es decir, su objetivo no es describir cómo se relacionan las variables o conceptos a los que se refieren, sino solo medir o recopilar información de manera independiente o conjunta sobre ellos. Y los estudios correlacionales conectan variables a través de un patrón predecible para una población o grupo. (Hernández Sampieri, 2018). Además, Ramos (2020) mencionó que la investigación tiene un alcance explicativo porque los estudios preexperimentales y experimentales pueden generar una manipulación intencional de la variable para verificar un fenómeno específico.

3.3 Población y muestra

- *Población:*

Hernández & Mendoza (2018) definen a la población como el grupo de elementos ajustados a especificaciones que se ha decidido para resolver un problema planteado. La población en este estudio estará constituida por 21 docentes de la institución U.E.F. Inocencio Jácome.

- *Muestra:*

Tal como refiere Hernández & Mendoza (2018) los cuales afirman que la muestra es una porción de la población que se define mediante métodos de muestreo probabilísticos o no probabilísticos y sobre la cual se extrae la data de estudio.

Se trata de un muestreo no probabilístico a criterio de experto en el que se incluyó a todos los docentes que decidieron participar del estudio, pero además presentaron niveles considerables de estrés, dando un total de 10 docentes.

- *Criterios de inclusión*

- ✓ Autorizar de forma voluntaria su participación en el estudio.
- ✓ Docentes entre 22-60 años que se encuentren trabajando en la institución.
- ✓ Personal que firme el consentimiento informado.

- *Criterios de exclusión*

- ✓ No cumplir con los criterios de inclusión
- ✓ Profesores próximos a jubilarse o retirarse de la institución.
- ✓ Profesores bajo los efectos de consumo de alcohol y drogas.
- ✓ Docentes con un diagnóstico de enfermedad mental/discapacidad.
- ✓ No rendir las pruebas o inscribirse dentro del tiempo planificado.

3.4 Procedimientos

La intervención en la Terapia Mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la institución se realizó de la siguiente manera: Para iniciar con el proceso, se presentó una solicitud de autorización a las autoridades de la institución Educativa Fiscomisional “Inocencio Jácome” con el fin de continuar con la investigación. Se psicoeducó a los 21 docentes con referencia al trabajo y el consentimiento informado, siendo un documento confidencial y vital para participar en esta investigación. Posteriormente, se aplicó a todos los docentes los reactivos psicológicos y sociodemográficos mediante la aplicación forms del programa Gmail para su recolección y análisis de resultados. A través de los resultados se evidenció que docentes presentaron altos niveles de estrés y requieren intervención.

La segunda fase es el proceso de intervención con todos los docentes que presentan un nivel de estrés considerado. Una vez conformado el grupo de forma no probabilística, se realizaron 8 sesiones con una frecuencia de una o dos sesiones semanales, duración de 45 – 120 min. Durante las sesiones se brindarán estrategias que permitan reducir los niveles de estrés laboral.

En la tercera fase de finalización, cierre y despedida, se aplicarán las pruebas post test; se empleará el mismo procedimiento que en la fase del pretest.

3.5 Variables de estudio

Tabla 1

Variable dependiente: Estrés laboral

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CODIFICADOR NUMÉRICO
Estrés laboral	Reacciones psicológicas y conductuales adversas causadas por las presiones y demandas de los empleadores, como el entorno físico del lugar de trabajo, violencia laboral o acoso laboral.	Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS	Clima organizacional	Respuestas al Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS Ítems:	NUNCA: 1
			Estructura Organizacional	Clima organizacional 1, 10, 11, 20	RARAS VECES: 2
			Territorio organizacional	Estructura organizacional 2, 12, 16, 24	OCASIONALMENTE: 3
			Tecnología	Territorio organizacional 3, 15, 22	ALGUNAS VECES: 4
			Influencia del líder	Tecnología 4, 14, 25	FRECUENTEMENTE: 5
			Falta de cohesión	Influencia del líder 5, 6, 13, 17	GENERALMENTE: 6
			Respaldo del grupo	Falta de cohesión 7, 9, 18, 21	SIEMPRE: 7
			Respaldo del grupo 8, 19, 23		

Tabla elaborada por: De la Cruz, K. 2023.

Tabla 2

Variable independiente: terapia cognitiva basada en el mindfulness

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CODIFICADOR NUMÉRICO
Mindfulness	Un estado psicológico de conciencia, las prácticas que promueven esta conciencia, un modo de procesamiento de la información y un rasgo del carácter. Como terapia de estar atento se define como una conciencia momento a momento de la propia experiencia, sin juicio y como un estado y no un rasgo.	Cuestionario MAAS	cuestionario con quince ítems diseñado para valorar una característica de la atención plena disposicional; esto es, la conciencia abierta o receptiva de la atención y la atención a lo que está ocurriendo en el presente. Respaldo del grupo	Respuestas al Cuestionario evalúa de forma global, la capacidad disposicional que tiene un individuo de estar atento y consciente a la experiencia del momento presente en la vida diaria.	Casi siempre 1
				Frecuentemente 2	
				Con cierta frecuencia 3	
				No frecuentemente 4	
				Con poca frecuencia 5	
Casi nunca 7					

Tabla elaborada por: De la Cruz, K. 2023.

Tabla 3

Variables intervinientes

VARIABLE INTERVINIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CODIFICADOR NUMÉRICO
Género	Concepto que una persona tiene sobre sí misma de ser varón y masculino o mujer y femenina o ambivalente. Suele basarse en sus características físicas, la actitud y las expectativas paternas y las presiones psicológicas y sociales. Es la experiencia íntima del rol del género. Género: identidad socialmente construida de hombre o mujer.	Encuesta sociodemográfica	Masculino Femenino	Género seleccionado en la pregunta 1 de la encuesta sociodemográfica	Masculino: 1 Femenino: 2
Edad	Maduración continua y consecutiva, fisiológica y psicológica, del individuo desde el nacimiento hasta la adolescencia, pero sin incluir ésta.	Encuesta sociodemográfica	Edad en años cumplidos	Edad descrita en la pregunta 2 de la encuesta sociodemográfica	De 18 a 50 años
Estado civil	Parámetro demográfico que indica el status de una persona respecto al matrimonio, divorcio, viudez, soltería, etc.	Encuesta sociodemográfica	Soltero/a Casad o/a Viud o/a Divorciado o/a Unión de hecho	Estado civil seleccionado en la pregunta 3 de la encuesta sociodemográfica	Solter o/a: 1 Casad o/a: 2 Viud o/a: 3 Divorciad o/a: 4 Unión de hecho 5
Nivel de estudios	Cualquier proceso mediante el cual se determina, mediante evaluación clínica en humanos.	Encuesta sociodemográfica	Bajo Medio Alto	Nivel de estudios seleccionado en la pregunta 4 de la encuesta sociodemográfica	Bajo: 1 Medio: 2 Alto: 3

Tabla elaborada por: De la Cruz, K. 2023

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

A partir de la literatura revisada, es pertinente entender que la técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permitirá obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. Utilizar instrumentos de recolección de información, siendo la encuesta fundamental en vista que involucra perspectivas alineadas y ordenadas para los docentes.

- **Consentimiento informado**

Constituye un eslabón crucial en las investigaciones que involucran sujetos de estudio, debido a que admite la participación de los sujetos u objetos de estudio y se realiza de forma voluntaria.

- **Cuestionario Sociodemográfico**

Se trata de un cuestionario autoaplicado, compuesto por 5 ítems y elaborado por los investigadores a partir de los hallazgos de investigaciones previas según Kahle et al. (1996). Una parte del cuestionario recopila información relacionada con características del sujeto (edad, género). El formato de respuesta consiste en preguntas cerradas.

- **Cuestionario de Estrés Laboral OIT**

Ficha técnica del cuestionario para evaluar el estrés laboral

Nombre del Test: Escala de Estrés Laboral OIT-OMS.

Nombre del Autor: Ivancevich y Matteson (1989).

Confiabilidad: 0.966 según el alfa de Cronbach

Procedencia: El Instrumento fue diseñado, elaborado y validado por la OIT en conjunto con la OMS. Particularidad: Instrumento de exploración psicológica.

Objetivo: Identificación de los estresores. Análisis y estudio de los estresores presentes en la institución.

Estructuración: La prueba tiene 7 áreas. Tiempo de aplicación: 10 a 15 minutos aproximadamente.

Forma de aplicación: Individual o grupal. Número de preguntas: 25

Tabla 4.

Agrupación de los artículos OIT-OMS

Áreas	Número de ítems
Clima organizacional	1, 10, 11, 20
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24
Territorio organizacional	3, 15, 22
Tecnología	4, 14, 25
Influencia del líder	5, 6, 13, 17
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21
Respaldo del grupo de trabajo.	8, 19, 23

Tabla operaciones OIT-OMS

Tabla 5.

Escala valorativa

Niveles de Estrés	Puntuación
Bajo nivel de estrés	< 90,2
Nivel intermedio	90,3 – 117,2
Estrés	117,3 – 153,2
Alto nivel de estrés	> 153,3

Tabla operaciones OIT-OMS

- **Test de Mindfulness o Atención Plena**

La Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) es una escala sencilla y de rápida administración que evalúa, de forma global, la capacidad disposicional de un individuo de estar atento y consciente de la experiencia del momento presente en la vida cotidiana. La escala es un autoinforme unifactorial de 15 ítems con una visión del constructo de mindfulness centrada en la variable atención/consciencia. El objetivo de establecer las propiedades psicométricas de la MAAS se administró a un total de 385 participantes, 201 pertenecientes a una muestra clínica y 184 a una muestra de control de estudiantes universitarios. Los análisis psicométricos de la versión española de la MAAS mostraron buenas propiedades, tanto en términos de validez como de fiabilidad. El instrumento presentó una validez convergente con la Five Facets Mindfulness Questionnaire (FFMQ) así como discriminante respecto a la clínica depresiva. Asimismo, obtuvo índices de fiabilidad (α de Cronbach de 0,89), una buena estabilidad temporal y replica la estructura unifactorial original que agrupa el 42,8% de la varianza total. Los resultados obtenidos resultan congruentes con los estudios realizados con la versión en inglés del instrumento.

La MAAS es un instrumento de simple y rápida administración que nos permite evaluar la capacidad general de mindfulness de un individuo y que puede ser utilizado tanto en la investigación clínica como en sujetos sanos.

Determinamos la validez convergente de la escala MAAS mediante la comparación entre las puntuaciones obtenidas en dicha escala y las obtenidas en el FFMQ. La validez divergente de la escala se estableció mediante la correlación de las puntuaciones de la MAAS con la escala autoaplicada de depresión CES-D, se obtuvo una correlación de Pearson de -0,558 con una $p < 0,001$.

El MAAS es un cuestionario con quince ítems diseñado para valorar una característica de la atención plena disposicional; esto es, la conciencia abierta o receptiva de la atención y la atención a lo que está ocurriendo en el presente. El cuestionario muestra fuertes propiedades psicométricas y ha sido validado con muestras de estudiantes de universidad, comunidades y pacientes de cáncer. Estudios de laboratorio correlacionales y cuasiexperimentales han mostrado que el MAAS descubre una característica única de la conciencia que está relacionada con y es predictiva de varios constructos de la autorregulación y el bienestar. El test se puede completar en 10 minutos o menos.

Instrucciones: debajo hay una serie de enunciados sobre tu experiencia diaria. Usando la escala del 1 al 6 de debajo, por favor, indique lo frecuente o poco frecuente que tienes cada experiencia. Por favor, responda de acuerdo a lo que refleje su experiencia y no de lo que piensa que su experiencia debería ser. Por favor, considere cada enunciado separadamente del resto de los enunciados.

Se usa la escala:

1. Casi siempre
2. Frecuentemente
3. Con cierta frecuencia
4. No frecuentemente
5. Con poca frecuencia
6. Casi nunca

- **Modo de corrección:** Al ser unidimensional únicamente se suma las puntuaciones obtenidas en cada ítem.

- **Interpretación:** A mayor puntuación, mayor habilidad para atención de manera plena y consciente.

Las puntuaciones promedio de los participantes no clínicos suelen situarse en torno a los 65 puntos o una calificación aproximadamente a 4,33 puntos en el Laboratorio de Psicología Clínica CLINIKLAB (2018).

El cuestionario consta de 15 ítems, en los cuales se evalúan estados de conciencia en diferentes situaciones a lo largo del tiempo. Cuenta con respuestas de la escala Likert de 1 a 6, para medir la experiencia interna y externa, donde la puntuación global oscila entre 15 y 90 puntos. (Muñoz-Cartes, 2019). La capacidad de atención plena puede estar presente en mayor o menor medida, de manera que, si se obtienen puntuaciones altas, representan un mayor nivel de estado de atención plena.

- **Intervención de la Terapia Cognitiva basa en el Mindfulness**

La intervención tiene como objetivo brindar estrategias a los docentes para reducir sus niveles de estrés. Se aplica la adaptación de la propuesta del Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR). La terapia tiene una duración de 8 sesiones cada una de 45 a 120 minutos aproximadamente, con una frecuencia de una a dos sesiones por semana, como se observa en la tabla 6.

Tabla 6.

Intervención de la Terapia Cognitiva basada en el Mindfulness

DIMENSIONES	INDICADORES	CODIFICADOR NUMÉRICO
Fase 1: Evaluación Diagnóstica - Pretest	<ul style="list-style-type: none"> • Psicoeducar a los docentes. • Firma del Consentimiento informado. • Evaluación pre test digital. 	120 min.
	Sesión 1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer rapport. • Operación de encuadre. 	45 min.
Fase 2: Aplicar la técnica del Mindfulness como recurso de herramienta para disminuir los niveles de estrés en los docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Psicoeducar el tema de investigación MBCT 	
	Sesión: 2	
	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación del piloto automático y atención corporal. • Explicación del tema mindfulness/No juzgar y meditación. • ¿Cómo podemos practicar mindfulness? 	45 min.
	Sesión: 3 – 4	
	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al momento presente a través de la respiración, el cuerpo y el caminar. • Respiración de los 3 minutos. 	
	Continuamos a la página 52	120 min

- Uso de la meditación en la respiración en períodos cortos de tiempo.
- Atención Plena en las actividades agradables/desagradables.
- Utilizar las actividades diarias como el foco de atención.
- Meditación / concentración en el cuerpo, sentados, caminando y en movimiento (ejercicios de estiramiento).

Sesión: 4 - 5

- Unificar la mente dispersa
- Atención plena a la respiración.
- Aprender a escuchar al cuerpo.
- Atención Plena en cómo se generan las sensaciones en el cuerpo sean estas agradables o desagradables.

120 min.

- **Meditación sedente:**

- Para ello, ayuda el adoptar una postura erguida y digna, con la cabeza, el cuello y la espalda verticalmente alineados a modo de correlato físico de las actitudes internas de confianza, paciencia, atención despierta y aceptación de uno mismo que estamos cultivando.

120 min.

Sesión: 5 - 6

- **Cómo puedo cuidar de mí mismo.**
- Cuando las cosas se ponen difíciles.
- El túnel del agotamiento.

Continuamos a la página 53

- Ampliar su campo de conciencia, para permitir la modificación de los patrones que induce el estrés.

Sesión: 7

- **Mantener y extender lo aprendido.**
- Atención plena a la respiración.
- El futuro.
- Haz algo que te proporcione una sensación de satisfacción o control.
- Actúa con plena conciencia de lo que haces.
- La atención consciente cada día

45 min.

Sesión: 8

Fase 3

- Evaluación post test digital.
Despedida

Finalización

45 min.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados obtenidos en esta investigación para determinar los niveles de estrés laboral en los docentes y comprobar la eficacia de la técnica Mindfulness en la reducción del estrés laboral mediante la aplicación de pruebas pre y post. Los resultados fueron procesados utilizando el *software* estadístico SPSS versión 27.

5.1 Resultados y Análisis

5.1.1 Prueba de normalidad

Se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk debido al grupo pequeño de participantes, se obtuvieron valores de nivel de significancia mayores a 0.05 en la variable de estrés laboral y Terapia Mindfulness, dando como resultado una distribución normal. Como se observa en la tabla 7, los resultados obtenidos en el grupo.

Tabla 7.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
PREOIT	,273	10	,034	,794	10	,012
PRETMAS	,310	10	,007	,806	10	,017

a. Corrección de significación de Lilliefors

5.1.2 Resultados y Análisis de las variables socio demográficas

Como parte del estudio se determinó la distribución por género de los docentes; se encontró que existe mayor número de mujeres que hombres, la diferencia entre ambos no es significativa. En la tabla 8 a continuación se pueden observar con mayor precisión los resultados encontrados.

Tabla 8.

Resultados Sociodemográficos

<i>Variables cuantitativas</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>
<i>Edad</i>	38,4	12,06
<i>Variables cualitativas</i>	<i>Frecuencias</i>	<i>porcentajes%</i>
	<i>Género</i>	
<i>Masculino</i>	4	40%
<i>Femenino</i>	6	60%
	<i>Grupo etario</i>	
<i>De 22 a 40 años</i>	6	60%
<i>De 41 a 60 años</i>	4	40%

Tabla de intervención por: De la Cruz, K. 2024

5.1.5

**Resultados obtenidos en el
pretest Diseño pre-
experimental (grupo único)**

En la tabla 9 se observa que la puntuación obtenida en la prueba de estrés laboral en la media es de 101,30 sugiere que, en promedio, los participantes obtuvieron un puntaje moderadamente alto en el pretest de la OIT. Mientras que una desviación estándar de 12.54 indica que hay una variabilidad moderada en los puntajes. Los participantes tienen diferencias significativas en sus puntajes, pero no extremadamente dispersos. En la prueba de atención plena, indican que la puntuación promedio de la media de 57,90 sugiere que, en promedio, los participantes tienen un nivel moderado de atención plena, mientras que una desviación estándar de 9,3 indica menos variabilidad en comparación con el pretest de la OIT. Los puntajes de los participantes son más consistentes entre sí.

Tabla 9.

Resultados pretest del grupo pre-experimental

Estadísticos			
		Pretest Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Pretest Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		101,30	57,90
Desv. Desviación		12,535	9,231
Mínimo		91	47
Máximo		126	81

Nota. M: Media; DE: Desviación Estándar

5.1.6

**Resultados obtenidos en el
postest Diseño post-
experimental (grupo único)**

La tabla 10 muestra que la media es de 72,40, mencionando que los participantes experimentaron un nivel moderado de estrés laboral después de la intervención. La desviación estándar es de 17,05, lo que indica que hay una variabilidad considerable en los niveles de estrés laboral entre los individuos después de la intervención. La puntuación promedio de atención plena fue 80,00, lo que significa que, en promedio, los participantes se sintieron muy conscientes. La desviación estándar de 5,45 sugiere que hay una variabilidad relativamente baja en los niveles de atención plena entre los individuos después de la intervención.

Tabla 10.

Resultados postest del grupo pre-experimental

Estadísticos			
		Postest Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Postest Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)
N	Válido	10	10
	Perdidos	0	0
Media		72,40	80,00
Desv. Desviación		17,050	5,457
Mínimo		40	72
Máximo		88	89

Nota. M: Media; DE: Desviación Estándar.

5.1.7**Análisis de la eficacia del
tratamiento Terapia Cognitiva**

Respecto al análisis de las diferencias entre las evaluaciones pre y post test, medidas por los cambios obtenidos en las respuestas del total de participantes adheridos al tratamiento, la tabla 11 muestra la aplicación de la prueba T Student para muestras relacionadas, obtenido un valor de $t(=)$ (W) 6,700; y una significancia estadística ($p=$), 000, con un nivel de probabilidad del 95%. Demostró alta eficacia de la intervención en los docentes.

Tabla 11.*Eficacia del tratamiento Pre-experimental***Prueba de muestras emparejadas**

		Diferencias emparejadas				t	gl	Sig. (bilateral)	
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior				Superior
Par 1	DIFERENCIAOIT - DIFERENCIAMAAS	51,000	24,069	7,611	33,782	68,218	6,700	9	,000

Nota. M: Media; DE: Desviación Estándar; t: prueba T Student para muestras emparejadas.

5.2 Discusión

El objetivo general de la investigación fue determinar la efectividad de la técnica mindfulness como estrategia terapéutica para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome. El tema surgió debido a la necesidad de encontrar nuevos métodos para disminuir los niveles de estrés laboral de manera más efectiva mediante el desarrollo de habilidades de atención plena. Durante las sesiones aplicadas a los docentes, la terapia demostró ser eficaz para disminuir los niveles de estrés. Practicar continuamente el mindfulness ayuda a gestionar mejor el estrés.

En Ecuador, se han encontrado algunas investigaciones sobre el estrés laboral en los docentes. De acuerdo con Bonilla & Silva (2017) basándose en un estudio realizado a docentes de la Universidad Nacional de Chimborazo de la ciudad de Riobamba, se evidenció la presencia de un nivel medio de estrés laboral en los docentes, con un escaso nivel de bienestar y armonía. Esto se relaciona con los datos encontrados en la presente investigación, donde los docentes en su mayoría también mostraron niveles intermedios de estrés y bajo nivel de atención plena.

Según Riquelme et al. (2021) el estrés produce decaimiento de la salud de los individuos como enfermedades físicas y emocionales, incapacitándolos para el cumplimiento de sus funciones.

En la presente investigación se encontró que los docentes muestran niveles significativos de estrés laboral, estos datos concuerdan con la investigación realizada por Aguirre y Molina (2020) emplearon un enfoque cuantitativo, de tipo básico y no experimental, así como un nivel descriptivo. El objetivo de la investigación era determinar los niveles de estrés laboral que experimentan los profesionales de la educación. Veinte profesionales, hombres y mujeres, participaron. La encuesta se utilizó

como método y el cuestionario como herramienta para evaluar el nivel de estrés relacionado con el trabajo. Como resultado, se encontró que el 80 % de los educadores tenían un bajo nivel de estrés, el 17 % tenían un nivel intermedio y el 3 % tenían un bajo nivel de estrés. Debido a que el estrés es moderado, las instituciones educativas deben considerar una variedad de actividades que beneficien a los estudiantes.

La hipótesis general es que la técnica Mindfulness como estrategia terapéutica mostrará alta eficacia para reducir los niveles de estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome, lo cual se acepta la hipótesis planteada.

Según Modrego et al. (2016) mencionaron que los docentes que usan el Mindfulness incrementan la sensación de bienestar y reducen los niveles de estrés; sienten que sus estrategias y habilidades para controlar y mejorar la conducta del grupo en clase se han incrementado, lo que les permite el establecimiento de una relación de apoyo con los estudiantes.

Por tanto, continuar con estudios similares en el país sobre la aplicación de la terapia en docentes sería una contribución significativa para la investigación en este campo, proporcionando información valiosa para futuros estudios y para el desarrollo de intervenciones efectivas para mejorar la salud y el bienestar de los docentes.

CONCLUSIONES

Al culminar la investigación y analizar cada uno de los resultados, se concluye que:

Los docentes que participaron en esta investigación experimentaron niveles intermedios y altos de estrés. Es fundamental implementar estrategias y programas con el fin de promover un ambiente de trabajo saludable.

La terapia cognitiva basada en el mindfulness confirmó la eficacia en el tratamiento del estrés realizado a los docentes de la institución. Se aplicó un total de 8 sesiones de terapia de 45 min a 120 minutos por semana.

En la investigación se evidenció que la terapia cognitiva basada en el mindfulness ha sido efectiva en el grupo participante, mostró cambios significativos entre el pre y posttest de la intervención.

RECOMENDACIONES

La presencia de estrés en los docentes afecta su bienestar y desempeño. Se recomienda utilizar estrategias de mindfulness para cultivar habilidades efectivas para manejar el estrés y mejorar su bienestar.

Los terapeutas y pacientes deben tomar en consideración algunos aspectos importantes como es el tiempo de disponibilidad del paciente, el establecimiento de horarios, el compromiso de asistir y finalizar las terapias con el fin de obtener resultados eficaces.

Con los resultados obtenidos, es recomendable realizar evaluaciones periódicas para identificar las fuentes de estrés laboral. Es una estrategia crucial para implementar medidas efectivas de detección temprana e intervención oportuna.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, J. E. y Molina, C. E. (2020). Estrés laboral en los docentes de pregrado y postgrado en una institución educativa de Lima con rango universitario, durante el periodo 2019 - II [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica del Perú (UTP)]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3517>
- Angulo Guerrero, R. J., Mesías Simisterra, Ángel E., & Olmedo Ponce, J. D... (2023). Ética institucional y estrés laboral en el Ecuador. *Revista Social Fronteriza*, 3(4), 26–35. [https://doi.org/10.59814/resofro.2023.3\(4\)26_35](https://doi.org/10.59814/resofro.2023.3(4)26_35)
- Álvarez, E., & Zaldívar, D. (2021). LA TEORÍA DE LA CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL (BURNOUT). *Revista cubana de Psicología*, 3(4), 86-102. Obtenido de <http://www.psicocuba.uh.cu/index.php/PsicoCuba/article/view/55/pdf>
- Álvarez, L., Herrera, P., Lániz, C., & González, J. (4 de Junio de 2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium* (41), 105-118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Alcmeon 03 -Historia y concepto del estrés (1ra. Parte). (s. f.). Recuperado 7 de febrero de 2023, de https://alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Barreto, M., & Piamonte, J. (2020). Estrés laboral en comunidad docente. Bucaramanga, Santander, Colombia. Obtenido de Bucaramanga,

Santander

Barón Pulido, M., Duque Soto, A., Mendoza Lozano, F., y QuinteroPeña, W. (2021). Redes sociales y relaciones digitales, una comunicación que supera el cara a cara. *Revista Internacional De Pedagogía E Innovación Educativa*, 123-148.

Body, L., Ramos, N., Rcondo, O., & Pelegrina, M. (2016). Desarrollo de la Inteligencia Emocional a través del programa mindfulness para regular emociones (PINEP) en el profesorado. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 30, num. 3, Universidad de Zaragoza, 47-59.

Castellanos N, Díez GG. Investigación de mindfulness en neurociencia cognitiva. *Rev Neurol* 2022; 74: 163-9. doi: 10.33588/rn.7405.2021014.

Eidman, L., Rodriguez de Behrends, M., & Seif, G. (2022). Propiedades psicométricas de la Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) en estudiantes universitarios argentinos. *Ciencias Psicológicas*, 16(1), e-2560. <https://doi.org/10.22235/cp.v16i1.2560>

Donoso, L., García, C., Moreno, B., de la Pinta, M., & Moraleda, A. (2017). Intervención breve basada en ACT y mindfulness: estudio piloto con profesionales de enfermería. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. doi:560/56049624004.pdf

Evaluación de la calidad de vida de la Organización Mundial de la Salud (WHOQOL): documento de posición de la Organización Mundial de la Salud. *Soc Sci Med* 1995; 41:1403-10.

García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

García Lino, M. E. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza

secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 43, 140-154. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

Galarza-Villavicencio, E. I., & Reivan-Ortiz, G. G. (2023). Estudio de la científicidad y la efectividad de la técnica Mindfulness. *MQRInvestigar*, 7(4), 879–896. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.4.2023.879-896>

Garnique-Hinostroza, R., Ramírez, D., Diaz, M., Aranda Turpo, J., Alvarado Carbonel, M., Cjuno, J., & Hernández, R. (2022). Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 41, 2022. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135654>

Gómez, N., & Rodriguez, P. (2020). ESTRÉS EN DOCENTES EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 Y LA EDUCACION, FENOB UNA: FILIAL CORONEL OVIEDO. *Academic Disclosure*, 1(1), 216–234.

https://www.researchgate.net/publication/373952205_Niveles_de_Estres_Laboral_en_docentes_de_una_Institucion_Educativa_Publica_de_Huancayo_Peru

Jácome I, Chi6n S. Psychological Empowerment and Job Stress in Higher Education Institutions in Ecuador. *Psychol Res Behav Manag*. 2022 Nov 11;15:3297-3312. doi: 10.2147/PRBM.S381342. PMID: 36387040; PMCID: PMC9664918.

Matabanchoy, J. M., Paz, D., Tulcán, S. M. M., & Corrales, M. A. J. (2020). Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 13(3), 19- 28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8080135>

Ministerio de Educación. (2020). Ministerio de Educación. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

- Observatorio de RRHH. (15 de Septiembre de 2020). El 45% de los trabajadores sufre estrés laboral. Observatorio de RRHH. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
- Rabanal-León, H. C. ., Yupari-Azabache, I. L. ., Aguilar-Chávez, P. V. ., & Yuncor, N. R. C. . (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Instituciones Educativas Públicas. *South Florida Journal of Development*, 2(1), 610–622. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n1-044>
- Ramos Monsivais, C. L., Castañón Vargas, M., Almendra Andrade, Y., & Monge Vázquez, L. (2024). ¿Puede el Mindfulness Reducir el Burnout en los Docentes? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 42-55. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9384
- Rodríguez Carvajal, R., & Rivas Hermosilla, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 72-88. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Rodríguez-Pérez, M. L., Carrera Fernández, E. E. ., & Quispe Camino, L. E. . (2022). Estudio correlacional de estrés laboral y las dimensiones de personalidad en docentes ecuatorianos. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(2), 392–404. <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.98>
- Romero Romero EE, Young J, Salado-Castillo R. FISIOLOGÍA DEL ESTRÉS Y SU INTEGRACIÓN AL SISTEMA NERVIOSO Y ENDOCRINO. *Rev Méd Cient* [Internet]. 24 de mayo de 2021 [citado 28 de diciembre de 2023];32(1):61-70. Disponible en: <https://www.revistamedicocientifica.org/index.php/rmc/article/view/535>

- Rodríguez-Jiménez RM, Carmona M, García-Merino S, Díaz-Rivas B, Thuissard-Vasallo IJ (2022) Estrés, bienestar subjetivo y autoconocimiento en docentes de educación superior: un estudio piloto a través de enfoques bodyfulness. PLoS ONE 17(12): e0278372. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278372>
- Tabeleão VP, Tomasi E, Neves SF. Qualidade de vida e esgotamento profissional entre docentes da rede pública de Ensino Médio e Fundamental no Sul do Brasil [Quality of life and burnout among public high school and primary school teachers in Southern Brazil]. *Cad Saude Publica*. 2011 Dec;27(12):2401-8. Portuguese. doi: 10.1590/s0102-311x2011001200011. PMID: 22218582.
- Stefan, S. y David, D. (2020). Mindfulness in Therapy: A Critical Analysis. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, 68(2), 167-182. <https://doi.org/10.1080/00207144.2020.1720514>
- Vera Zapata, . J. A. . (2021). Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. *Revista Ecuatoriana De Psicología*, 4(9), 143–151. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i9.59>
- Wu Q, Cao H, Du H. Work Stress, Work-Related Rumination, and Depressive Symptoms in University Teachers: Buffering Effect of Self-Compassion. *Psychol Res Behav Manag*. 2023 May 1;16:1557-1569. doi: 10.2147/PRBM.S403744

ANEXOS

I. Solicitud para el desarrollo de la investigación en la Unidad Educativa



Unidad Educativa Fiscomisional "Inocencio Jácome"
 CONGREGACIÓN DE DOMINICAS "SANTA CATALINA DE SENA"
 San Antonio de Ibarra - Imbabura - Ecuador

San Antonio de Ibarra 15 de agosto de 2023

MSc. Elvia Díaz
RECTORA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "INOCENCIO JÁCOME"

Sor María Teresa Rodríguez
SUPERIORA DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Presente. -

Yo, Sara Karina de la Cruz Arciniega estudiante de la Maestría en Psicología Clínica Mención Psicoterapia de la Facultad de Posgrado de la Universidad Técnica del Norte, estoy realizando la investigación titulada **"TERAPIA COGNITIVA BASADA EN EL MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA PARA REDUCIR LOS NIVELES DE ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL INOCENCIO JÁCOME"**, por lo que solicito de la manera más comedida su autorización para realizar dicha propuesta de investigación con la participación de docentes de esta Unidad Educativa.

Sin otro particular, agradezco su gentil atención al presente y auguro éxitos en su loable labor al servicio de la Comunidad Educativa.

Sor María Teresa Rodríguez
Autorizado 16-08-2023.

Karina de la Cruz
 Karina de la Cruz
 Investigadora

Autorizado 16-08-2023
Elvia Díaz



II. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
 Acreditada Resolución Nro. 173-SE-33-CACES-2020
FACULTAD DE POSGRADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

1. Estimado/a participante:

La presente investigación tiene como objetivo realizar la Terapia Cognitiva basada en el Mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral en la "Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome". Los resultados de este estudio servirán para el desarrollo del proceso de investigación y únicamente con fines académicos.

¿Acepta usted de forma libre y voluntaria participar en esta investigación y es consciente de que sus respuestas proporcionadas servirán para desarrollar el Terapia Cognitiva basada en el Mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral en la "Unidad Educativa Fiscomisional Inocencio Jácome"?

Si () No ()

2. Compromiso

Por su aceptación el/la participante autoriza y se compromete a:

- 2.1. Proveer información real y verídica durante la entrevista.
- 2.2. Autorizar que la entrevista sea escrita en el formato o grabada en formato de audio para su posterior transcripción y análisis.
- 2.3. Aceptar la toma de fotografías durante el desarrollo de la entrevista.

3. Confidencialidad:

- 3.1. La información obtenida en la presente entrevista es confidencial, es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.
- 3.2. La información proporcionada por el/la participante será utilizada única y exclusivamente con fines académicos de investigación.
- 3.3. Cada entrevista recibirá un código por participante, que solo podrá conocer el investigador responsable del presente estudio.
- 3.4. La entrevista será realizada en un ambiente propicio que estimule la comunicación y el anonimato elegido por el/la participante de ser el caso.

f):

Fecha:

Firma del entrevistado

C.C

Nombre investigador: Karina de la Cruz

Firma del investigador..... Fecha:

III. Cuestionario de Estrés Laboral OIT

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL								
INFORMACIÓN PERSONAL								
Genero:					Edad:			
Estado civil:					Nivel de estudios			
Cargo:								
INSTRUCCIONES								
<p>El presente cuestionario sirve para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL. Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales. Para cada pregunta, marque con una "X" para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación:</p>								
PUNTUACIÓN		FRECUENCIA						
N								
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.	Preguntas	Frecuencia						
		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 tecnológico 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								
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.								
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.								
20	La organización carece de dirección y objetivo.								
21	Mi equipo me presiona demasiado.								
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.								
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.								
24	La cadena de mando no se respeta.								
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.								

IV. Test de Mindfulness o Atención Plena

TEST DE MINDFULNESS O ATENCIÓN PLENA

Nombre del cuestionario: Mindfulness Attention Awareness Scale (MAAS)

Autor: Kirk Warren Brown, PhD y Richard M. Ryan, PhD.

El MAAS es un cuestionario con quince ítems diseñados para valorar una característica de la atención plena disposicional; esto es, la conciencia abierta o receptiva de la atención y la atención a lo que está ocurriendo en el presente. El test se puede completar en 10 minutos o menos.

Experiencias cotidianas

Instrucciones: debajo hay una serie de enunciados sobre su experiencia diaria. Usando la escala del 1 al 6 que se encuentra en la parte inferior, Marque una X, indicando la frecuencia que tiene cada experiencia. Responder de acuerdo a lo que refleje su experiencia y no de lo que piensa que su experiencia debería ser. Por favor considere cada enunciado separadamente del resto de los enunciados.

1. Casi siempre
2. Frecuentemente
3. Con cierta frecuencia
4. No frecuentemente
5. Con poca frecuencia
6. Casi nunca

N ^a	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6
1	A veces estoy experimentando una emoción y no soy consciente de ello hasta algo más tarde.						
2	Rompo o derramo por falta de cuidado, no prestar atención o estar pensando algo distinto.						
3	Encuentro difícil permanecer centrado en lo que está pasando en el presente.						
4	Tiendo a andar rápidamente para llegar adonde voy sin prestar atención						

	a lo que experimento a lo largo del camino.						
5	Tiendo a no darme cuenta de emociones de tensión o incomodidad hasta que realmente reclaman mi atención.						
6	Olvido el nombre de la persona tan pronto como me lo dice la primera vez.						
7	Parece como si me estuviera moviéndome en “piloto automático” sin mucha conciencia de lo que estoy haciendo.						
8	Corro a través de las actividades sin estar realmente atento a ellas.						
9	Me centro tanto en el objetivo que quiero lograr que pierdo contacto con lo que estoy haciendo ahora para llegar allí.						
10	Hago trabajos o tareas automáticamente, sin ser consciente de lo que estoy haciendo.						
11	Me encuentro escuchando a las personas con una oreja, haciendo algo distinto al mismo tiempo.						
12	Conduzco el coche a los sitios en “piloto automático” y luego me pregunto porque fui allí.						
13	Me encuentro preocupado con el pasado o el futuro.						
14	Me encuentro haciendo cosas sin prestar atención.						
15	Tomo comida sin ser consciente de lo que estoy comiendo.						