



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE



Facultad de
Posgrado

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN PSICOTERAPIA

**MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PARA
REDUCIR LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL
“INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO”, CIUDAD
DE QUITO**

Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Magíster en Psicología
Clínica con mención Psicoterapia

AUTOR:

Oscar David Quilachamin Espinoza

TUTOR:

MSc. Alexandra Yakeline Meneses Meneses

IBARRA - ECUADOR

2024

I

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Zoila y Manuel, por su apoyo incondicional y por ser mi inspiración en todo momento. Su sacrificio, dedicación y perseverancia han sido la fuente de mi inspiración y me han permitido lograr mis metas. A mis hermanas, Erika y Cristina, por su apoyo incondicional y por siempre creer en mí, sus palabras y consejos me han acompañado durante todo este proceso. También a mis sobrinos, Mateo, Nicolas y Amanda quienes han estado presentes en mis momentos más difíciles y me han alentado a seguir mis sueños.

A aquella persona muy especial en mi vida y con quien hemos compartido momentos especiales a lo largo de este camino. Esta tesis es tributo a nuestra conexión, a las palabras de aliento, al cariño y sobre todo a su inquebrantable fe en mí, lo cual me ha permitido seguir hasta culminar la meta.

Finalmente, dedico esta tesis a todos aquellos que, de una u otra manera, han contribuido a mi formación y crecimiento personal y profesional. Este logro también les pertenece.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios por darme salud y fortaleza para poder culminar con esta investigación.

A mis profesores, especialmente a la MSc. Alexandra Meneses, sus enseñanzas son invaluableles y me han permitido crecer mucho como profesional. Con una profunda gratitud expreso que su guía y orientación han sido fundamentales para alcanzar este objetivo.

También a mis amigos de la maestría de quienes aprendí mucho y que con sus consejos, indicaciones y ánimos me brindaron confianza y seguridad académica.

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Yo, Msc. Alexandra Yakeline Meneses Meneses certifico que el estudiante Oscar David Quilachamin Espinoza, portador de cédula número 1722642889, ha desarrollado bajo mi tutoría el trabajo de grado titulado “Mindfulness como estrategia de intervención para reducir los niveles de estrés laboral en docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico”, ciudad de Quito”.

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

Ibarra, a los 30 días del mes de septiembre de 2024

Lo certifico

DIRECTOR DE TESIS

Msc. Alexandra Yakeline Meneses Meneses

C.C.: 1715155147



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN

A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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	1722642889		
APELLIDOS Y NOMBRES	Quilachamin Espinoza Oscar David		
DIRECCION	Los Nogales N47-269 y Manuel Lizarzaburo		
EMAIL	odquilachamine@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	022417209	TELEFO NO MÓVIL:	0987715008
DATOS DE LA OBRA			
TITULO:	MINDFULNESS COMO ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR LOS NIVELES DE ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DEL “INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO CENTRAL TÉCNICO”, CIUDAD DE QUITO		
AUTOR:	Oscar David Quilachamin Espinoza		
FECHA: DD/MM/AAAA	30/09/2024		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA DE POSGRADO	Maestría en Psicología Clínica Mención Psicoterapia		
TITULO POR EL QUE OPTA	Magíster en Psicología Clínica Mención Psicoterapia		
TUTOR/ASESOR	MSc. Alexandra Yakeline Meneses Meneses/ MSc Anabela Salome Galárraga Andrade		

2. 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 30 días del mes de septiembre de 2024

EL AUTOR:

Firma _____



Oscar David Quilachamin Espinoza

Índice de Contenidos

CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema	1
1.2. Antecedentes	7
1.3. Objetivos	11
1.4. Justificación	13
CAPÍTULO II	15
MARCO REFERENCIAL	15
2.1. Estrés Laboral	15
2.1.1. Conceptualización del Estrés	15
2.1.2. Tipos de estrés	17
2.1.3. Neurobiología del estrés	19
2.1.4. Estrés laboral	23
2.1.5. Diagnóstico del Estrés Laboral	24
2.1.6. Consecuencias del estrés laboral	25
2.2. Mindfulness	27
2.2.1. Origen del Mindfulness	27
2.2.2. Dimensiones	28
2.2.3. Técnicas más utilizadas	30
2.2.4. Modelos	33

2.2.5. Mindfulness en el trabajo.....	34
2.2.6. Efectividad en el ámbito organizacional-docente	35
2.3. Marco Legal	37
2.3.1. Constitución de la República del Ecuador	37
2.3.2. Código del Trabajo.....	38
2.3.3. Consideraciones Bioéticas.....	39
CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO	41
3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio	41
3.2. Enfoque y tipo de investigación.....	41
3.2. Población y muestra	43
3.3. Procedimiento	44
3.4. Instrumentos	48
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. Evaluación Diagnóstica Inicial	55
4.1.1. Perfil Sociodemográfico de la Población	55
4.1.2. Datos descriptivos de la evaluación diagnóstica en la variable estrés laboral	57
4.1.3. Datos descriptivos de la evaluación diagnostica del estrés laboral por dimensiones	58

4.1.4. Datos descriptivos de la evaluación diagnóstica en la variable atención plena	59
4.1.5. Prueba de Correlación entre la variable estrés laboral y atención plena.....	59
4.2. Datos obtenidos en el pre-test.....	60
4.2.1. Perfil Sociodemográfico de la Muestra adherida a la intervención en Mindfulness	60
4.2.2. Datos en la evaluación pretest de la variable estrés laboral	62
4.2.3. Datos descriptivos en la evaluación pretest de la variable atención plena	62
4.3. Datos obtenidos en el post-test.....	63
4.3.1. Datos descriptivos en la evaluación post test de la variable estrés laboral.....	63
4.3.2. Datos descriptivos en la evaluación post test de la variable atención plena	64
4.4. Prueba de diferencias pre-post de la intervención en Mindfulness ..	65
4.4.1. Prueba de diferencia pre-post para la variable estrés laboral ...	65
4.4.2. Prueba de diferencia pre-post para la variable atención plena..	66
4.5. Discusión de los resultados.....	67
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71

ANEXOS.....	85
--------------------	-----------

Índice de Tablas

Tabla 1. Escala Atención Plena	50
Tabla 2. Subescalas prueba OIT-OMS	51
Tabla 3. Niveles de Estrés prueba OIT-OMS	52
Tabla 4. Planificación de la Intervención	53
Tabla 5. Perfil sociodemográfico de la población	56
Tabla 6. Recuento de datos de la variable estrés laboral	57
Tabla 7. Puntuación obtenida según las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral.....	58
Tabla 8. Recuento de datos de la variable atención plena	59
Tabla 9. Correlación de Variables	60
Tabla 10. Perfil de la muestra intervenida	61
Tabla 11. Recuento de datos de la variable Estrés Laboral en la muestra intervenida con Mindfulness	62
Tabla 12. Recuento de datos de la variable Atención Plena en la muestra intervenida con Mindfulness	63
Tabla 13. Resultados post-test del cuestionario sobre estrés laboral.....	64
Tabla 14. Resultados post-test del cuestionario sobre atención plena.....	65
Tabla 15. Eficacia del tratamiento para la variable Estrés Laboral	66
Tabla 16. Eficacia del tratamiento para la variable Atención Plena.....	66

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de Flujo.....	47
---	----

Resumen

El estrés laboral es cada vez más común a nivel mundial y ha aumentado significativamente en el personal docente. Este grupo es esencial para la sociedad, y su estrés afecta tanto su bienestar físico y emocional como la calidad de la enseñanza. El objetivo de este trabajo fue valorar la eficacia que tiene una intervención basada en mindfulness para reducir el estrés laboral en docentes de educación superior, además de examinar la relación entre las variables estrés laboral y atención plena. Se efectuó un estudio cuantitativo, de diseño preexperimental y con alcance explicativo, aplicando el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). De una población de 150 docentes, 9% presentaron estrés y 5% altos niveles de estrés laboral, que, además, estuvo asociado con un nivel bajo de atención plena; Comprobando que a mayor exposición al estrés laboral menos capacidad de atención plena (Rho Spearman: $-.747$; $p < .001$). Por consiguiente, 15 docentes fueron asignados para la intervención terapéutica basada en mindfulness, en la cual se compararon los resultados pre y post test destacando que la intervención basada en mindfulness fue efectiva para reducir el estrés laboral ($t=7,903$); ($p < .001$), con un tamaño de efecto grande de ($0,91$). También se demostró la eficacia de Mindfulness elevando los niveles de atención plena en los docentes ($w = -2,847$); ($p = .004$).

Palabras clave: Estrés Laboral, Mindfulness, Docentes, Intervención, Educación Superior.

Abstract

Job stress is increasingly common worldwide and has increased significantly among teachers. This group is essential to society, and their stress affects their physical and emotional well-being and the quality of teaching. This study aimed to assess the efficacy of a mindfulness-based intervention to reduce work stress in higher education teachers and to examine the relationship between work stress and mindfulness variables. A quantitative study, with a pre-experimental design and explanatory scope, was conducted by applying the ILO-WHO questionnaire on work stress and the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). Out of a population of 150 teachers, 9% presented stress and 5% high levels of work stress, which, in addition, was associated with a low level of mindfulness; proving that the greater the exposure to work stress, the lower the capacity for mindfulness (Rho Spearman: -0.747 ; $p < .001$). Consequently, 15 teachers were assigned to mindfulness-based therapeutic intervention, in which the pre-and post-test results were compared, highlighting that the mindfulness-based intervention was effective in reducing work stress ($t=7.903$); ($p < .001$), with a large effect size of (0,91). Mindfulness was also shown to be effective in raising mindfulness levels in teachers ($w = -2.847$); ($p = .004$).

Keywords: Job stress, Mindfulness, Teachers, Intervention, Higher Education.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

El estrés laboral o síndrome de Burnout (“estar quemado” laboralmente) ha generado interés en los últimos años. Según el Informe sobre Salud Mental emitido por la Organización Mundial de Salud (2022), el 15% de los adultos en edad laboral, de un total de mil millones de personas, padecieron algún trastorno mental. Además, se destacó que el entorno laboral puede agravar problemas sociales que afectan la salud mental de los individuos. Tal como lo señalaron Rubio et al. (2019), el estrés laboral se está convirtiendo en un fenómeno cada vez más habitual y que día a día aumenta en la sociedad, principalmente por las exigencias y demandas que presenta un mundo globalizado y en el que se premia la eficiencia a toda costa. Esto si bien ha logrado aumentar las ventas y hacer a las compañías o empresas más competitivas han olvidado algo fundamental en el ser humano, que es, el sentirse realizando de las cosas que hace. La Oficina Internacional del Trabajo, OIT (2013) menciona que uno de los problemas primordiales es el estrés laboral ya que se presenta en varios países, esta problemática conlleva efectos negativos en la persona como enfermedades gastrointestinales, trastornos físicos, psicológicos, somáticos, circulatorias y sociales.

El estrés según la (OMS) es “un grupo de reacciones fisiológicas (estado de preocupación) o tensión mental que avisa al organismo para la acción en situaciones difíciles” (OMS, 2023). Esto manifiesta que el estrés actúa como un sistema de alerta a nivel biológico que es indispensable para la supervivencia de la especie. Antiguamente la conservación de la especie era contra peligros que provenían principalmente de los depredadores que amenazaban a la especie humana, hoy en día no se manifiesta así el

estrés, sin embargo, cualquier cambio o circunstancia diferente que rompa la homeostasis de la vida como hablar en público, buscar un nuevo trabajo o exigirse al máximo para conseguir un puesto son algunas de las circunstancias que generan estrés.

Cabe señalar, que un grado de estrés es estimulante para el organismo y de hecho permite alcanzar objetivos planteados y que cuando estos estímulos hayan desaparecido el estado base de la persona vuelva a la normalidad. No obstante, la problemática con el estrés laboral subyace en que la presión se mantiene, sigue constante y por lo cual el organismo sigue en estado de resistencia, estas sensaciones logran perdurar en el tiempo y consecuentemente la persona estará agotada y con un elevado índice de experimentar alteraciones psicológicas, como también fisiológicas, que adicionalmente comprometen el clima organizacional (Arce et al., 2020).

Según el estudio que desarrollan Agyapong et al. (2022) en el cual analizaron literatura actual sobre la prevalencia a nivel mundial del estrés y su relación con los docentes, empleando ciento noventa artículos que tenían procedencia de Asia, Europa, África, Sudamérica, Oceanía y Norteamérica de los cuales setenta de ellos fueron elegibles para su inclusión, los autores concluyeron que el estrés puede ser comórbido con alteración como: ansiedad, depresión y agotamiento. Además, la prevalencia en niveles de estrés elevados entre los años 2020 a 2022 reflejan un 66% quedando claro el alto índice de estrés en los maestros e increíblemente concordando con estudios anteriores como el de Proctor & Alexander (1992) en el cual existían docentes extremadamente estresados 67% y con solo un 1% que indicaron no haber estado estresados.

Otro estudio importante es el realizado por la Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad en el Trabajo de Inglaterra (HSE por sus siglas en inglés) en el cual destacan

que 822.000 personas padecen estrés laboral en dicho país, de los cuales 449.000 afirmaron que el estrés se presenta derivado de la pandemia “Covid-19” en la cual se produjo este problema o lo agravó de forma significativa. A la par una gran población de trabajadores en Estados Unidos sufre estrés laboral (83%) y que hoy en día los niveles que experimentan de estrés son elevados y constantes (42%) (HSE, 2021).

La Cámara de Comercio de Quito (2021) menciona a Adecco, líder mundial en temas relacionados a Recursos Humanos la cual efectuó un estudio denominado “Desconectar para reconectar” analizando la influencia que tuvo la pandemia en la forma de desempeñarse laboralmente y cuál es la estrategia para desconectarse de los trabajadores. El estudio exploró a 1.116 empleados de 131 empresas, de países como: Estados Unidos, Bélgica, Alemania, Canadá, Francia, Inglaterra, India, Italia, Suiza, Argentina, España, Chile, Colombia, México, Perú y Uruguay. Llegando a la conclusión que el 68% de los trabajadores se identifican con reacciones de estrés de forma frecuente y mencionan que se sienten así desde antes que existiera la pandemia, el 22% de ellos aseveró que experimentan estas situaciones muy a menudo o siempre. Además, se observa que el 59% de las empresas manifiesta que a raíz de la pandemia se ha notado el aumento de estrés en el trabajo.

En cuanto a consecuencias que se generan por los elevados índices de estrés en el ámbito laboral se pueden evidenciar tanto a nivel individual-personal como también la afección en la esfera organizacional. Entre las más preocupantes, según estudios, se han podido evidenciar: cefaleas, problemas musculoesqueléticos (espalda, hombros, extremidades y cuello), enfermedades cardiovasculares, que además suelen presentarse con alteraciones psicológicas como ansiedad, depresión, trastornos de sueño y muchos otros (Navarro et al., 2018). De manera similar, Buitrago et al. (2021) mencionan que cuando el trabajador se encuentra en este estado se le complica conservar un balance

entre su vida laboral y personal de forma saludable ya que en muchas ocasiones se recurre al consumo de sustancias (tabaco-alcohol-drogas).

En la investigación realizada por Ortiz (2020) se evidencia que estados prolongados de estrés en la persona puede desencadenar problemas cognitivos afectando la concentración en el trabajo y generando un rendimiento laboral insuficiente. También se reafirma lo que antes mencionaba Navarro et al. (2018) en el que la persona que padece estrés elevado se muestra más irritable, con falta de motivación, baja autoestima, depresión y otras patologías como trastornos de pánico, infartos de miocardio y enfermedades gastrointestinales.

En cuanto a la Terapia Cognitiva Conductual ha demostrado en primera instancia ser un método psicológico efectivo para el manejo del estrés, el cual es breve y enfocado al presente. Cuenta con técnicas y herramientas diversas que permiten llegar a un cambio profundo en la persona y su principal postulado es: “Cuando se presenta una acción que perturba a la persona tiene como base sus mismos pensamientos, es decir, un efecto del proceso mental que igualmente genera sentimientos.” (Martínez, 2021) Los pensamientos están ligados con los eventos externos, sobre los cuales se tiene poco o nulo control, sin embargo, resulta interesante trabajar en cómo se perciben estas situaciones y el hacerse cargo de lo que está dentro de nuestro control (cogniciones). En la investigación que realizaron Hepburn et al. (2021) se planteó una intervención para reducir el estrés percibido en docentes de carrera inicial mediante la implementación de estrategias cognitivas y fisiológicas que regulan la respuesta del estrés e incrementan la conciencia del comportamiento y emociones, los resultados demostraron una mejora estadísticamente significativa hacia la variable de estrés percibido y el aumento de conciencia de atención y bienestar subjetivo.

Otro estudio relacionado al enfoque cognitivo-conductual y al agotamiento de docentes realizado antes, después del tratamiento y 6 meses para su seguimiento concluyó que de 62 maestros divididos en grupo experimental (con intervención) y control (sin intervención) demostraron mejorías significativas en contraste con el grupo que no recibió el tratamiento y que además sus resultados se mantuvieron con el tiempo (Ghasemi et al., 2022) Por otra parte, en el estudio que realizaron Ogba et al. (2020) en docentes con niños de necesidades especiales y los cuales recibieron un entrenamiento de salud ocupacional racional emotiva para reducir el estrés en el trabajo, evidenciaron que los síntomas de estrés y el estrés percibido se redujo de forma significativa en evaluación post-test y en la prueba de seguimiento.

Actualmente existe una intervención psicológica ampliamente estudiada y la cual se encuentra dentro del grupo de Terapias Cognitivas Conductuales de Tercera Generación denominada Mindfulness (Errasti et al., 2022), la cual cuenta con resultados contundentes en relación a eficacia y efectividad para disminuir la sintomatología de estrés, con la particularidad de que este tipo de programas difieren de la terapia cognitiva conductual tradicional porque no busca el cambiar el contenido de los pensamientos, más bien, está centrada en la aceptación de los mismo y sobre todo en que la persona entienda el efecto que estos tienen sobre nuestras propias emociones para que así junto a un estado de atención plena se generen cambios comportamentales (actuación con consciencia, con flexibilidad y con autonomía). Tal como mencionan Sánchez et al. (2021) mindfulness es atención plena de forma intencional en el momento presente sin establecer juicios de valor. Este tipo de intervención propone el desarrollo de una serie de habilidades por medio de un entrenamiento planificado y llevado a cabo de forma progresiva, el cual, según diversos estudios ha sido sumamente efectivo en la reducción de estrés, por ejemplo, en el metaanálisis realizado por Klingbeil & Renshaw

(2018) que analizó la efectividad de las intervenciones educativas basadas en mindfulness y la cual destacó notoriamente que la intervención logra la reducciones de niveles elevados de estrés, depresión, ansiedad y síntomas de agotamiento laboral en el personal docente, pero también mejora habilidades como la regulación emocional, autocompasión, autoeficacia profesional, atención plena y bienestar psicológico en general.

En el ensayo controlado llevado a cabo en Holanda conformado por tres grupos de 22 profesores cada uno aleatorizados y de enfoque mixto, el primero recibe intervención con un programa de mindfulness para el estrés (8 sesiones), el segundo grupo recibe el mismo entrenamiento más intervención en salud organizacional basado en demandas-recursos (5 sesiones) y el tercer grupo es una lista de espera para recibir el programa un año después. Se evaluó efectos a corto y largo plazo (3, 9 meses) destacando que todas las dimensiones de atención plena se correlacionan positivamente con la experiencia de meditación y negativamente con los síntomas psicológicos (depresión, ansiedad, insomnio y retraimiento social), además que la intervención en salud organización puede ser un aliado de mindfulness previa a su ejecución (Janssen et al., 2020). Otra investigación que realizaron Oblitas et al. (2020) en la cual evaluaron los efectos de un tratamiento en atención plena (mindfulness), de 6 semanas, para reducir el estrés laboral, estrés percibido y distrés emocional con un único grupo de 20 trabajadores universitarios (empleados y docentes) de Lima-Perú en la cual se evidenció diferencia significativo en pre y post test empleando la prueba no paramétrica de Wilcoxon y además observando una mejoría fisiológica empleando neurofeedback en aspectos como la disminución del ritmo cardíaco, modificaciones en la respiración abdominal y disminución del volumen en sangre.

Bajo este antecedente, la investigación plantea la siguiente interrogante:

¿Qué tan eficaz se muestra el Mindfulness como estrategia de intervención para disminuir los niveles de estrés laboral en docentes de educación superior?

1.2. Antecedentes

El concepto Burnout fue acuñado por Freudenberger (1974), el cual notó que gran parte de los voluntarios de una clínica para toxicómanos en la ciudad de New York presentaba una progresiva pérdida de energía hasta alcanzar estados de agotamiento. En un año de trabajo, logró evidenciar que los empleados presentaron síntomas de depresión, ansiedad y desmotivación, en conjunto con agresividad hacia los pacientes (Díez & Martínez, 2021).

Adicional a ello, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) reconoce de manera oficial al “Desgaste Profesional” o “Burnout” como una enfermedad, el cual se trata de un trastorno emocional relacionado con el trabajo que surge como resultado de situaciones de estrés en el lugar donde el empleado se desempeña, y que fruto de la incapacidad para lograr desconectarse del trabajo afecta de forma perjudicial en la salud fisiológica y en el bienestar psicológico del trabajador (Baird & Saltos, 2020).

De acuerdo con Sadler (2020) en estudio publicado por Cigna, ‘COVID-19 Global Impact’, mencionado en el informe anualizado ‘360° Wellbeing Survey 2020’, aseveran que el 74% de los trabajadores españoles afirman vivir sumidos en una cultura “ *always on* ” en su trabajo.

Por su parte, Gallup (2022) compañía estadounidense de análisis y consultoría en su informe de Foro Económico Mundial (WEF, siglas en inglés) manifiesta que a nivel mundial las personas de diferentes centros laborales están estresadas y desconectadas. En el estudio se reporta que el 56% de las personas que se encuentran trabajando aprecian preocupación y el 31% considera tener ira, una tercera parte de los

trabajadores señala sentir malestares físicos. Además, se puede evidenciar que dos de cada 10 personas en los países del Caribe y América Latina conciben estar comprometidos con su trabajo, en Estados Unidos y Canadá el 33% presenta índices bajos de compromiso laboral, con el 14%.

En otra dirección, Mitchell (2016) menciona que existen varios aspectos psicosociales que serían peligroso en relación con la organización del trabajo, como, por ejemplo, las condiciones de empleo, diseño del trabajo, así como factores externos que pueden afectar el desempeño, el grado de complacencia que siente la persona en su trabajo y su salud en general. A pesar de que los efectos o el impacto en cada individuo es variado, se evidencia en las personas consecuencias en su salud ya sea como enfermedades mentales, cerebrovasculares, músculo esqueléticas o reproductivas, además de presentar comportamientos problemáticos asociados al abuso de alcohol, tabaco, problemas de sueño o sedentarismo.

En tema país, la tesis elaborada por Moncayo (2020) en el cual se evaluó a 84 personas que laboran en la UEP Hogar Colegio La Dolorosa en Quito se evidencia que, del todos los encuestados, el 72.62% han presentado estrés en diferentes grados, los demás docentes se encuentran en fase de alarma. Además de ello, se manifiesta que el 44.05% presentan estrés leve, un 4.76% de los empleados presentan índices altos de estrés, lo cual es alarmante y amerita una intervención para evitar alteraciones físicas o psicológicas. También, Manosalvas et al. (2021) mencionan que en la Facultad de Ciencias Médicas el estrés preocupante alcanzó su punto máximo en todos los enunciados que se estudiaron, con una prevalencia del 44.6% de estrés docente, entre ellos destaca la implementación de cambios inconsultantes.

Con la reciente incorporación a la Clasificación Internacional de Enfermedades “CIE 11” se entiende que el Síndrome de Burnout trae consigo consecuencias graves al bienestar de los empleados y también afecta su productividad, ya que como se menciona anteriormente los trabajadores no logran desconectarse o hacerles frente a estas situaciones estresantes de forma adecuada.

Por otra parte, respecto al mindfulness Larrubia (2019), señala que es un estado de conciencia el cual aparece al prestar atención en el momento presente de forma intencional, observándola y sin juzgar cómo se despliega la experiencia momento a momento. También menciona que el entrenamiento en mindfulness conlleva efectos positivos a nivel psicológico, pero también en cambios estructurales del organismo, como, por ejemplo, mayor acumulación de materia gris en el hipocampo relacionado al aprendizaje y memoria. Por tal motivo el mindfulness es importante para los trabajadores sobre todo en docentes los cuales tienen la función de formar a las nuevas generaciones y por lo cual están constantemente interactuando con sus estudiantes. Sin embargo, cuando estos docentes sufren de estrés elevado se presenta el denominado Síndrome de Burnout el cual afecta su salud mental afectando tanto su rendimiento laboral como su vitalidad.

Tal como señala D’Adamo & Lozada (2019) en su estudio sobre maestros en el Instituto de Formación Docente Continua en la ciudad de San Carlos de Bariloche, Argentina, la intervención basada en mindfulness evidencia reducción significativa en los rangos elevados de estrés e incremento en el desarrollo de la autopercepción, empatía y autorregulación emocional mediante pre-post test. También evidencia un incremento en la auto-observación respecto a los estados psicofísicos y mayor toma de conciencia en los estados emocionales.

En cuanto a nivel país los programas de intervención sobre mindfulness en personal docente son escasas y la mayoría evidencia propuestas que aún no han sido llevadas a la práctica, sin embargo, mencionando a Cárdenas & Moreno (2021) en su tesis realizada en población docente de la escuela Leónidas Proaño con una muestra de 14 profesores, se evidencio que la mayor parte de los docentes presentó estrés medio-bajo y medio-alto y que los factores asociados fueron mayor carga de trabajo y presión laboral.

En este contexto, se considera que el estudio que se plantea realizar en esta investigación es factible, necesaria y relevante, para mejorar la calidad vital en los docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico” la cual proporcionará herramientas en atención plena que les ayude a manejar el estrés laboral que se presente en su diario vivir.

1.3. Objetivos

Objetivo General:

- Valorar la eficacia de una intervención en mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral y aumentar el estado de atención plena en docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico”, de la ciudad de Quito.

Objetivos Específicos:

- Medir el nivel de estrés laboral y el estado de atención plena que presentan los docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico” de la ciudad de Quito.
- Analizar la relación entre el nivel de estrés laboral y atención plena en los docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico” de la ciudad de Quito.
- Aplicar la intervención en mindfulness para reducir los niveles de estrés laboral y aumentar la atención plena en los docentes.
- Establecer la eficacia del tratamiento terapéutico basado en Mindfulness mediante análisis estadístico con pruebas pre y post test, aplicado a los docentes del Instituto para reducir el estrés laboral y aumentar los niveles de atención plena.

Hipótesis General

- La intervención en mindfulness reducirá los niveles de estrés laboral y aumentará los niveles de atención plena en los docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico” de la ciudad de Quito.

Hipótesis Específicas

- Los docentes presentan altos niveles de estrés laboral y bajos niveles de atención plena.
- A bajos niveles de atención plena los niveles de estrés laboral serán más altos.
- Se mostrará significancia estadística al comparar las pruebas pre y post, indicando un tamaño del efecto alto.

1.4. Justificación

Como resultado de la pandemia Coronavirus, varios países están atravesando una crisis tanto en temas económicos y laborales, incluyendo el Ecuador, muchas empresas y en particular las instituciones educativas en las cuales se centrará la investigación, han implementado ideas para reactivar su producción y poder volver a funcionar y competir con otras organizaciones de su misma naturaleza de forma “normal” Ospina et al. (2022), sin embargo, el alto ritmo de trabajo, las múltiples exigencias, expectativas demasiado elevadas del directivo hacia sus trabajadores, nuevas metodologías de trabajo con poco tiempo de capacitación, incertidumbre en el tiempo que los trabajadores permanecerán en la empresa y muchas otras preocupaciones, tal como señala Martínez (2020) son responsables de que los trabajadores presenten estrés laboral dando como resultado que se vean alterados aspectos cognitivos, emocionales y conductuales que perturban de forma significativa su salud y que cada vez se agravan más.

Así como menciona la Organización Mundial de la Salud (2023), en el periodo 2020, únicamente el 35% de los países señalaron que contaban con proyectos nacionales de promoción y prevención a nivel psicológico relacionados con al área del trabajo. De forma similar en la que las empresas son responsables de proteger la salud física de cada trabajador, también tienen la responsabilidad de apoyarlos en el ámbito psicológico, sin embargo, esto en la mayoría de las situaciones ha quedado relegado y no tomado en serio (Dos Santos et al. 2020).

Por tal motivo, es necesario desarrollar una intervención basada en mindfulness para docentes de educación superior la cual en primera instancia permita el desarrollo de una serie de destrezas tales como la atención plena que favorece la solución de problemas, tener apertura a nuevas experiencias e ideas, manejar de forma apropiada las

problemáticas que surgen en el área laboral y principalmente que los trabajadores estén en el aquí y el ahora. A la par la intervención busca reducir los rangos de estrés laboral a través del actuar consciente, no juzgar y en general mejorar el bienestar psicológico de los docentes (de Carvalho et al., 2021), todo ello con un enfoque en mindfulness, la cual ha demostrado ser un tipo de terapia altamente efectiva que aborda diversas problemáticas psicológicas, pero también fortalece habilidades en la persona, mediante la aplicación de técnicas que se sustentan con aval científico.

Los beneficiados directos serán los docentes de Educación Superior que correspondan al personal del “Instituto Superior Universitario Central Técnico”, correspondientes a un rango etario entre los 25 y los 65 años, este instituto situado en la ciudad de Quito, específicamente en la avenida Isaac Albéniz. Además, la investigación intenta ampliar el conocimiento sobre las variables que se plantean, para que tanto la sociedad como la comunidad científica logren nutrirse de información básica en temas de atención plena, estrés laboral y herramientas que puedan hacerle frente a la variable clínica mencionada. Del mismo modo, la parte beneficiada indirectamente será la comunidad educativa (institución y estudiantes) ya que según las investigaciones anteriormente citadas, los profesores que cuentan con estados de atención plena logran desenvolverse mejor en su trabajo, aumentando primero su compromiso con la organización, lo cual mejora los índices de eficacia en su labor, adicional a ello se menciona que los estudiantes perciben a los docentes como más colaboradores y esto facilita la relación que se presenta en el aula entre docente-estudiante para un proceso de aprendizaje eficaz.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Estrés Laboral

2.1.1. Conceptualización del Estrés

Actualmente el estrés se considera por varios autores como el “padecimiento del siglo XXI”, sin embargo, tal como señala Castillo & Enamorado (2022) el origen de esta palabra no es reciente y su definición puede hallarse el término anglosajón “stress” (dicha expresión era aplicada para estudios relacionados con la física, los cuales hacían referencia a la tensión que se ejercía a un metal y como este elemento sufría cambios por la tensión). No es hasta que Selye (1936) fisiólogo y médico endocrinólogo de la Universidad de Montreal, define al estrés como un síndrome o el cúmulo de respuestas fisiológicas ante la presencia de una variedad de contaminantes físicos o químicos que están presentes en el entorno.

De forma similar, Bovazzi (2017) manifiesta que el término stress (inglés) se aprueba por la Real Academia de la Lengua en el año de 1970 y su traducción literal es estrés, así mismo, se menciona que el término corresponde un sustantivo masculino y que su empleabilidad es para exteriorizar una reacción ante situaciones que el individuo experimenta y que comprometen algunas de sus secciones fisiológicas que al momento de requerir un rendimiento por encima de lo normal pone en riesgo su integridad y puede que lo haga más susceptible a sufrir alguna enfermedad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona al estrés como una respuesta psicológica y fisiológica que se presenta a causa de un deficiente equilibrio entre las demandas a realizar y las capacidades que tiene la persona para poder enfrentar dicha exigencia. (OIT, 2016, p.12).

Otra definición de estrés es la que proporciona los Descriptores en Ciencias de la Salud, DeCS/MeSH (2018) donde se afirma que el estrés es un cuadro característico de naturaleza psíquica, en las cuales no existe una alteración orgánica y que aparecen usualmente en contextos relacionados al ámbito laboral o de guerra. Estas alteraciones traen como consecuencias repercusiones orgánicas, su sintomatología es variada presentando cefaleas, alteraciones del apetito, mareos, temblores de extremidades, concentración alterada, crisis de llanto y muchas otras.

Por su parte, Greenberg (2018) considera que el estrés aparece desde que la persona se hace consciente de una realidad problemática, pero que no la puede enfrentar, ya que existen condiciones que agravan dicha situación por el estilo de vida posmoderno, además se señala que los humanos experimentan estrés desde sus orígenes y que éste permite sobrevivir y mantener la especie, ya que funciona como un mecanismo de adaptación ante condiciones adversas del mundo.

Se puede concluir que el estrés es un estado que tiene el organismo, se encuentra presente en todas las personas y cumple la función de ser una alarma que se activa ante situaciones exigentes, peligrosas o de alta demanda. Sin embargo, cuando la persona se ve superado por estas situaciones y considera no tener los recursos para hacerle frente a las problemáticas, se pueden presentar repercusiones orgánicas, como serían los mareos, malestar general, dolores de cabeza, mala digestión, problemas en el apetito, llanto y muchos otros síntomas que cada persona experimenta de forma independiente y particular.

2.1.2. Tipos de estrés

En la actualidad la palabra estrés ha tomado fuerza para referirse a un estado negativo en las personas, sin embargo, como se explicará más adelante las investigaciones han diferenciado tres tipos de estrés. Para comprender la postura teórica de los tipos de estrés es importante señalar que la concepción de estrés ha ido evolucionando y ha sido investigada en diferentes áreas de estudio como la biología, la fisiología, psicología, etc. El estrés de forma consensuada hoy en día se entiende como el estado en el que la homeostasis de una persona se ve afectada, es decir, la capacidad que posee el organismo para conservar su equilibrio y correcta interacción entre su mundo interno y externo se ven alteradas por situaciones demandantes. A este balance, Walter Cannon en 1926 fisiólogo estadounidense lo nombra homeóstasis (Tafet, 2018, p.85; Greenberg, 2018, p.41).

Los estudios del estrés han tomado impulso en los últimos años y sus implicaciones se han investigado ampliamente, se dejó atrás el concepto único de que estrés es un aspecto negativo como anteriormente se lo categorizó con el nombre de “Síndrome de Adaptación General”, partiendo de que el estrés es una patología y que por ende amenaza la salud de quien lo padece. Lo antes mencionado es confundido y simplificado, ya que su mismo creador, el doctor Selye (1936) reconoce que se deben incluir categorías de estrés las cuales menciona como, “eustres” definido como estrés bueno y “distress” como estrés malo.

En la actualidad se parte de que el estrés no es una enfermedad, se trata de una diversidad de reacciones fisiológicas como psicológicas que disponen a la persona para actuar, por lo cual el estrés presenta aspectos positivos que ayudan a la humanidad a poder adaptarse a contextos difíciles y además a poder anticiparse a posibles desafíos

que se presentarán en el futuro. En este sentido Lu et al. (2021) han logrado reconocer tres tipos de estrés:

- Eustress o estrés bueno: Es una activación del organismo en un periodo corto de tiempo en el cual se presenta un problema que requiere más esfuerzo de lo normal para poder resolverlo, en este punto, la persona atraviesa un proceso natural que le permite adaptarse y habituarse a las nuevas exigencias logrando así adquirir nuevas habilidades. De este modo, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México (2020) afirman que este tipo de estrés permite al individuo interactuar con los estímulos estresores de una manera adecuada, consiguiendo posteriormente equilibrio y bienestar del organismo ya que las tensiones de ese momento son superadas y se demuestra que el individuo lo vive como una recompensa, incrementando así su motivación tanto profesional como personal.
- Sustress o estrés inadecuado: Es el concepto más nuevo encontrado según las investigaciones, su significado proviene del latín “sus” la cual es una forma de denominar a algo que se encuentra antes de (sub/s) o referirse a algo “menos de lo normal”. En este sentido se puede definir al sustress como un punto medio entre el eustress y distress, sin embargo, presenta una tendencia al distress ya que altera la capacidad de homeostasis del organismo y pone en peligro su salud. Este tipo no llega a ser del todo un estrés malo, pero sí es definido como inadecuado.
- Distress o estrés malo: Este tipo de estrés es el que usualmente la gente reconoce ya que genera ira, irritabilidad, malestar general, ansiedad, fatiga y trae como consecuencias problemas de salud. Se caracteriza por situaciones complicadas que se mantienen por un periodo prolongado de tiempo en donde la

persona no logra identificar una solución y cree que sus habilidades no son suficientes para enfrentar dicha problemática lo cual genera un desgaste de energía mucho mayor al habitual, poco descanso y en general agotamiento tanto físico como psicológico. También el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México (2020) reconoce que en el trabajo este tipo de estrés se presenta por una exigencia elevada de trabajo, mal clima laboral o cualquier otro que desequilibra fisiológica y psicológicamente a la persona, afectando la productividad, acelerando el envejecimiento y alterando el sistema lo cual a su vez puede desencadenar en la génesis y/o mantenimiento de una enfermedad.

Se puede ultimar que tanto el distress como el sustress afectan las funciones fisiológicas normales y que incluso puede provocar y facilitar estados patológicos, por otro lado, el eustress logra ser beneficioso para la salud ya que permite la adaptación a situaciones demandantes lo cual según investigaciones ayuda a construir escudos biológicos y garantiza el normal funcionamiento de procesos vitales.

2.1.3. Neurobiología del estrés

En años recientes la conceptualización de estrés ha estado en constante transformación, desarrollo y evolución de forma significativa. Si bien el conocimiento actual sienta sus bases en la definición original de Hans Selye (1936) el cual menciona que es una respuesta fisiológica en la que interviene el sistema hipotalámico-pituitario-suprarrenal cuando la homeostasis se encuentra bajo amenaza por una situación de activación aguda. Como ya se ha podido observar, hoy en día, el estrés no surge únicamente en condiciones inusuales y amenazantes ya que es un proceso que permite a la persona adaptarse con su medio, anticiparse y afrontar de una determinada manera el desafío. De igual forma, es importante destacar que gracias a la clasificación y mejor

empleabilidad de conceptos el estrés ha podido ser estudiado de forma multidisciplinar ya no solo desde la biología sino también desde otros campos como la fisiología, la psicología, las neurociencias y muchas otras.

Uno de los términos que mayor impacto ha tenido al estudio del estrés es la denominada “homeostasis”, cuyo significado es el mantenimiento de la estabilidad dinámica entre lo interno y lo externo. Gracias a comprender que el organismo busca un equilibrio cuando recibe constante información del medio y también de su interior (ej: experiencias) se han podido observar que ante eventos que perturban lo antes mencionado el organismo intenta adaptarse y mantener su estabilidad (homeostasis), por ello tal como mencionan McEwen & Akil (2020) el organismo logra lo antes mencionado mediante la producción de cortisol, a este proceso de adaptación se la conoce como “alostasis”. Sin embargo, cuando los eventos son demasiado demandantes el organismo altera su punto de equilibrio para volver a su nueva normalidad lo cual es extremadamente oxidativo para el organismo generando una gran vulnerabilidad en padecer patogénesis o psicogénesis que alterarán la vida de la persona, a todo esto, se lo conoce como “carga alostatica”.

Una vez ocurrido todo esté proceso y amenazada la estabilidad de la persona el organismo responde de una manera bifásica, a este efecto se lo denomina “hormesis” en donde la persona al estar expuesta a una situación adversa encuentra una manera adecuada de sobrellevarla y termina siendo beneficiosa para la salud ya que su exposición al estrés fue baja (eustress) o en caso opuesto donde el individuo no cuenta con las estrategias para poder enfrentar la situación, el estrés es constante y la persona experimenta “carga alostatica” viéndose afectado según McEwen (2017) circuitos neuronales involucrados en la determinación y disertación de una correcta decisión, estado anímico, ansiedad y malas adaptaciones comportamentales. (distress)

De este modo McEwen (2019) menciona que el sistema nervioso parasimpático y simpático, hormonas, sistema inmunológico y diversas regiones cerebrales y de todo el organismo forman una compleja red que ante el estrés da respuesta para poder adaptarse y mantener una correcta homeostasis. Un estímulo que la persona considera amenazante desemboca una serie de respuestas que más allá de ser una simple codificación sensorial como por ejemplo ver varios documentos acumulados, se genera una respuesta afectiva y es aquella que le permite interpretar a la persona como una situación positiva o amenazante. Por ello, el mismo autor señala que los principales elementos en el proceso del estrés son:

- **Hipotálamo:** Esta estructura encargada de la producción hormonal del cuerpo, la frecuencia cardiaca, la temperatura, el ciclo circadiano, etc. Activa una hormona liberadora de corticotropina (CRH por sus siglas en inglés) que sirve como un mensajero químico transportando información de una célula a otra junto con otros neuropéptidos como la arginina vasopresina irán a la pituitaria.
- **Glándula pituitaria:** Al llegar la información a esta parte del cerebro ubicada en la base del mismo, se estimulará la liberación de la hormona adrenocorticotropica (ACTH siglas en inglés) la cual a su vez se encarga de sintetizar y moderar la fabricación de otra hormona llamada cortisol.
- **Corteza suprarrenal:** En esta sección del cuerpo ubicadas encima de los riñones es liberado el cortisol la cual cumple una sucesión de funciones en el cuerpo, pero especialmente en el estrés la segregación de cortisol prepara al cuerpo para luchar o huir lo cual produce que aumente en sangre los niveles de glucosa para que esté proporcione energía inmediata para el peligro percibido.

Por su parte Tafet (2018) menciona que el proceso del estrés se lleva a cabo en tres etapas, las cuales son:

- Fase de alarma o sobresalto: En este periodo se da la respuesta inminente a un factor que amenaza la homeostasis y en donde el organismo coordina y prepara los mecanismos necesarios para la acción. De este modo Greenberg (2018) señala que la persona al percibir un estímulo amenazante activa ciertas regiones del cerebro para su acción. Especialmente el hipotálamo para que produzca sustancias que sirven como mensajeras a otras zonas del cuerpo, posteriormente llega a la glándula pituitaria para que se estimule la producción de adrenocorticotropina (ACTH) y finalmente se libere cortisol por las cortezas suprarrenales. Esto permite al organismo estar alerta para huir, defenderse o paralizarse.
- Fase de resistencia: Una vez que la persona ha detectado un factor o una situación estresante y el organismo está alerta para actuar, se alcanza la etapa de resistencia, en ella se genera una estrategia para enfrentar la problemática. Es decir, el organismo capta una sobrecarga alostatica lo cual lleva a una respuesta bifásica (hormosis) y esto le permite a la persona llegar a un mecanismo adecuado o inadecuado para hacerle frente a la situación. Dentro de este orden de ideas Tafet (2018) menciona que una vez activada la fase de alarma el organismo tiene que defenderse, sin embargo, cuando los factores estresores persisten y el cuerpo no logra superar esta problemática inevitablemente se cae en la siguiente fase, es decir, agotamiento.
- Fase de agotamiento: Una vez que la persona no ha logrado encontrar una correcta solución a su problema, detonan factores cognitivos, emocionales y conductuales. La persona se desborda en sus emociones y no sabe cómo manejarlas, le surgen ideas de que no es lo suficientemente capaz para cierta actividad y todo ello puede conllevar a problemas de sueño, malos hábitos

alimentarios, etc. A esto Tafet (2018) lo denomina como “extenuación y desgaste de recursos”. Ya que las demandas son demasiadas para el organismo se empiezan a manifestar alteraciones biológicas como por ejemplo malestares musculoesqueléticos. Para Kabat-Zin (2016) el estrés se presenta en los hábitos de la persona, su conducta y la percepción que adopta de los problemas. La sintomatología psicológica y física avisa, pero si no existe respuesta alguna y se prolonga el estrés es inevitable que la enfermedad aceche.

2.1.4. Estrés laboral

El estrés laboral según Alfaro (2021) se define como el conjunto de eventos que ocurren dentro del organismo de la persona que desempeña un puesto laboral y que junto con algunos agentes o estresores propios del trabajo afectan la salud y ponen en riesgo la funcionalidad del individuo. Actualmente Salamanca & Garavito (2021) afirman que aquellos trabajadores que muestran un mayor índice de estrés laboral son las personas que perciben que los requerimientos de la organización están por encima o sobrepasan sus conocimientos y habilidades. El mismo autor señala que el estrés laboral tiene costes económicos, sociales y personales destacables ya que los efectos de este fenómeno no se restringen solo al ámbito profesional del trabajador, ya que afecta áreas de su vida personal, social y familiar.

Es importante señalar que como lo conciben Suárez & Rosales (2019) las exigencias o estresores varían de una persona a otra, ya que no todos los trabajadores reaccionan igual a la misma situación y dependerá de sus habilidades individuales, cultura, nivel académico, etc. En esta misma línea, los autores manifiestan que una repetición prolongada de estos estímulos resulta más complejo para la persona eludir sus efectos y que se agrava cuando no cuentan con las suficientes herramientas para hacerle frente a dichas situaciones, así la persona busca soluciones que a largo plazo le

son perjudiciales como por ejemplo el consumo de alcohol cuyo efecto a corto plazo le ayuda a “olvidar” las preocupaciones, pero a futuro empeora su salud, estado emocional y problemas conductuales.

De tal forma, Narváez (2019) señala que este fenómeno son de las causas primarias que generan complicaciones de salud y que estas se presentan por las múltiples exigencias del ámbito organizacional. De tal forma que el trabajador desencadena una sucesión de reacciones cognitivas, fisiológicas, emocionales y conductuales que no son adecuadas y afectan su bienestar, pero también el de la organización.

En el ámbito de la docencia Bada et al. (2020) mencionan que en cualquiera de los niveles de educación existen los factores estresantes ya que se trabaja un mayor número de horas de las establecidas y que existe inconformidad con el pago ya que al ser una profesión de formación la remuneración tendría que ser mayor, sin embargo, esté no es el caso ya que los docentes priorizan ante todas las cosas su vocación. A pesar de ello con las múltiples presiones el docente puede sufrir estrés laboral y alejarse de sus estudiantes, ser poco tolerante ante las personas que lo rodean y en general afecta la calidad en cuanto a enseñanza-aprendizaje. En la misma línea el autor sugiere la importancia de que las instituciones educativas aviven iniciativas y programas que mejoren el estilo de vida de la persona y que su finalidad sea el bienestar psicológico, biológico y social.

2.1.5. Diagnóstico del Estrés Laboral

La Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) en su 11 edición ubica en el apartado “problemas asociados con el empleo o el desempleo” al QD85, nombrándolo Síndrome de desgaste ocupacional en el cual se detalla lo siguiente:

Es un síndrome que se ha desarrollado como resultado del estrés prolongado en el lugar de trabajo y que no logra ser manejado adecuadamente. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento o falta de energía; 2) un aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional no se debe referir para la descripción de experiencias en otros aspectos o áreas vitales porque se trata exclusivamente a fenómenos que ocurren en el lugar de trabajo. (CIE-11, 2019)

2.1.6. Consecuencias del estrés laboral

Cuando el individuo se encuentra constantemente expuesto a estresores se generan complicaciones en el organismo, afectando a nivel psicológico, fisiológico y conductual. En este orden de conceptos la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021) afirma que se pueden presentar de la siguiente manera:

A nivel fisiológico:

- Complicaciones respiratorias: hiperventilación que provoca mareos y respiración fatigada.
- Trastornos musculares: Temblores, contracturas y tensiones excesivas a lo largo del día, bruxismo (presión en la mandíbula).
- Problemas de sueño: Incapacidad para conciliar el sueño (insomnio), además de despertar de forma precoz y sin lograr descansar.
- Trastornos cardiovasculares: Arritmias e hipertensión.
- Complicaciones gastrointestinales: Estreñimiento, náuseas, sensación de pesadez, etc.

- Trastornos somáticos: Dolor cervical, migrañas y frecuentes dolores de cabeza, dolores de espalda y alteraciones menstruales.

A nivel psicológico:

- Incremento de la ansiedad y sensación de nerviosismo.
- Mayor irritabilidad y frustración en la persona.
- Presencia de pensamientos negativos recurrentes con referencia a como se ve la propia persona y los demás.
- Poca o nula motivación.
- Concentración alterada.

A nivel conductual:

- Disminuye el rendimiento para ejecutar tareas por exceso o falta de activación.
- Relaciones sociales disminuidas por el poco tiempo de ocio.
- Alteraciones alimentarias con un aumento o disminución de su ingesta.
- Evitación a situaciones estresantes.
- Incremento del número de conductas impulsivas y temerarias.
- Conductas adictivas como el consumir de forma constante alcohol-tabaco-café.

En función de lo planteado Buitrago et al. (2021) señalan que exponerse constantemente a situaciones de estrés afecta al ámbito personal como organizacional, con alteraciones de tipo físicas, como trastornos cardiovasculares, cefaleas, problemas musculoesqueléticos, además de complicaciones psíquicas como ansiedad, depresión y trastornos asociados al sueño y al consumo de sustancias. Además, en el sector educativo los docentes cuando sufren estrés son más propensos a generar cualquier complicación cardiovascular (aumento de glucosa e hipertensión), mayor sensación de

cansancio, dolores musculares, afecciones psicológicas y problemas relacionados a la voz.

2.2. Mindfulness

2.2.1. Origen del Mindfulness

El mindfulness tal como menciona Ramos (2019) es un concepto psicológico que enfoca sus bases en la tradición budista, la cual puede definirse como la concentración en el momento presente o como lo denominan también “ser consciente del aquí y el ahora”. Proviene de la palabra “Sati” en Pali (idioma utilizado para transmitir las enseñanzas budistas) y su traducción es “atención o conciencia”. El mindfulness supone un estado en donde la persona se concentra completamente en la actividad que ejecuta, por ello muchos autores señalan que es sinónimo de conciencia plena.

Como se afirmó anteriormente, mindfulness proviene de la práctica budista y se define como la acción de ver las cosas como realmente son y tomando consciencia de ellas en el momento presente. Se asume que para que el mindfulness funcione es necesaria la práctica de meditación, sin embargo, Goilean et al. (2020) afirman que el mindfulness es un estado psicológico y cuya aparición no está ligada necesariamente a la meditación. Así pues, se puede concluir que la definición de mindfulness más aceptada es la de un estado de conciencia en donde la persona focaliza su atención en fenómenos externos e internos del momento presente.

Además, Goilean et al. (2020) mencionan que mindfulness al ser un estado de conciencia no es una condición que una persona tiene y otra no, un estado “mindful” es propio de la naturaleza humano y todos lo experimentan en cierta época de la vida con mayor o menor intensidad y dado esto último el mindfulness también podría llegar a ser

considerado como un rasgo de la persona ya que existen personas con mayor nivel de atención a los fenómenos del presente.

Por su parte García et al. (2022) mencionan que mindfulness tiene dos significados:

- Estado psicológico: Se considera como un estado o rasgo inherente a la persona que ha sido descrito por varias religiones y culturas, cabe destacar que su aparición e intensidad de esta depende de cada individuo y trae como resultado un mayor bienestar psicológico y físico.
- Técnica psicológica que permite desarrollar el estado: Mindfulness recoge una serie de ejercicios específicos para desarrollar la atención plena en el “aquí y ahora”, además de una forma más estructurada es considerada como una psicoterapia de tercera generación. Igual es destacable señalar que a pesar de que tiene su herencia en la religión del budismo no cuenta con una reminiscencia religiosa y de hecho posee una base teórica y científica sólida que constantemente sigue desarrollándose.

Así pues, una definición de mindfulness es el estado que tienen las personas y que aparece cuando el individuo presta atención de forma consciente e intencional a la experiencia o acontecimientos del momento presente, sin una idea previa o evaluación, sin juzgarla y sin reaccionar a ella.

2.2.2. Dimensiones

Así como menciona Benjamin de la Torre (2020) desde una práctica clínica enfocada en la reducción del estrés realizada en el Instituto de tecnología de Massachusetts (MIT) por Kabat-Zinn (2016), se han identificado 7 dimensiones que

están relacionadas entre sí para poder iniciar con la práctica de mindfulness. Los cuales son:

- **No enjuiciar:** Para Kabat-Zinn (2016) esta dimensión es poder prestar atención al momento presente, la experiencia y sin que la persona se quede atrapada en sus ideas, gustos o cualquier otra interpretación que exista (prejuicio). El mismo autor indica la relevancia de visualizar más allá de los prejuicios, de percibir las situaciones tal como son, sin alterarlas ni influenciarlas, es decir, observar sin preconcepciones y estar plenamente presente en el momento.
- **Paciencia:** Siguiendo las ideas de Kabat-Zinn (2018) el tener paciencia es una forma de alcanzar la sabiduría ya que mediante ello se puede comprender que las cosas se desarrollan o producen a su ritmo. El mismo habla de biorritmo (sinergia entre lo intelectual, biológico y emocional) lo cual permite a la persona encontrarse menos nervioso, tenso o ausente ya que con un correcto biorritmo la persona logra aceptar el momento tal y como es.
- **Mente de principiante:** Esta dimensión según Rueda (2022) indica que, según la tradición budista, el sufrimiento está vinculado a las expectativas y valoraciones, y sugiere que practicar con una mente de principiante implica experimentar sin emitir juicios ni esperar que el resultado coincida con nuestras ideas preconcebidas. Esta dimensión fomenta la capacidad de asombro, tal como lo hacen los niños como si descubrieran algo por primera vez.
- **Confianza:** Así como señala Benjamin de la Torre (2020) la confianza es fundamental para la práctica de mindfulness ya que por más errores que se puedan cometer es mejor confiar en uno mismo y en lo que podemos hacer en vez de depender de una guía externa. Es decir, ser consciente de las emociones y sensaciones que se experimenta en cada momento.

- **No forzamiento:** Según Essaouari (2023) el criterio comúnmente aceptado de realizar cierta acción es con un propósito, conseguir algún objetivo o saciar una necesidad. Pero esta actitud es diferente cuando se habla de mindfulness ya que se debe prestar atención a lo que ocurre al momento y alejar el pensamiento de que meditar tiene una finalidad.
- **Aceptación:** Para Kabat-Zinn (2018) aceptar implica optar por percibir las situaciones tal como son, observarlas conforme suceden en el momento presente. Esta dimensión es muy importante, ya que capacita a la persona para tomar acciones adecuadas en la vida independientemente de las circunstancias externas.
- **Soltar:** Para Benjamin de la Torre (2020) aquellos pensamientos, emociones y situaciones que son placenteras para la persona se intenta prolongar y volver a experimentarlas. En este sentido la persona se aferra a ellos lo cual en mindfulness es contraproducente ya que no permite la apertura a nuevas experiencias que pueden ser igual o más beneficiosas para la persona.

Cabe resaltar que estas dimensiones se aplican tanto en la práctica formal (enfocada en la respiración y con la guía de un profesional) como en la informal (más cotidiana como en videos, lavarse, etc.) Estas dos prácticas y todo lo antes mencionado están basadas en el Programa de Reducción del Estrés mediante la Práctica de la Atención Plena.

2.2.3. Técnicas más utilizadas

Como se ha podido evidenciar el término mindfulness puede hacer referencia a un estado de la persona o a una técnica psicológica. Para empezar con la intervención en mindfulness es importante conocer que la finalidad de la terapia es que la persona pueda adquirir habilidades que se aprenden y practican en forma progresiva. Ya que, así como menciona Amutio et al. (2021) el mindfulness no es únicamente relajación tiene que ver

con ser consciente del momento, con la práctica continua el participante aprende a concentrarse en la actividad que está realizando sin que divague, es decir, atención plena en el momento y en la tarea específica.

Según Barrera (2020) las técnicas más utilizadas se dividen en:

- **Respiración:** Es la técnica base para prestar atención en el momento presente, es conocido que cuando se atraviesa una situación adversa (estresante) la persona aumenta su ritmo respiratorio lo cual activa aún más las regiones asociadas a la respuesta de estrés. El primer paso para respirar de forma correcta es conocer cómo respiramos, la forma en la que respiramos puede indicar qué tan organizados están nuestros pensamientos. Para sentir la respiración es importante centrar la atención en las 3 zonas del organismo en donde es más perceptible (abdomen-pecho-fosas nasales). Identificando el cómo se respira el participante puede controlar y regular la misma lo cual se traduce a tener una consciencia mayor de la persona y su práctica atención.
- **Relajación:** Para que la persona logre un bienestar de forma general (psicológico-físico) es importante que su organismo se encuentre equilibrado entre los periodos de exigencia como los periodos de relajación. Como ya se ha podido comprobar una carga constante de exigencias en el organismo produce que la persona sea más susceptible a la adquisición de cualquier tipo de patología o psicopatología. La relajación es esencial para la vida y permite al organismo encontrar su homeostasis después de realizar actividades demandantes, reduciendo la activación del SNS-sistema nervioso simpático. Se ha comprobado que la tensión muscular está relacionada con la percepción o ideas en donde la persona ve como muy exigente una situación. Una de las técnicas con muy buenos resultados es el Barrido Corporal o **Body Scan**, la cual

según menciona Martín (2022) se trata de enfocarse en distintas áreas del cuerpo, comenzando por percibir el contacto con el suelo u otra superficie, o, si la persona está sentada, sentir el contacto con la silla. Después se recorre de forma sistemática por diferentes zonas del cuerpo para identificar dónde existe más tensión o rigidez para posteriormente poder relajarla con el foco atención en una respiración calmada.

- **Meditación:** Para Seguel (2019) la meditación se remonta a uno 2500 años en la India y en la cual su objetivo se encontraba en aliviar o eliminar el sufrimiento humano, gracias a los recientes estudios se puede evidenciar que la meditación ayuda a la regulación del ritmo cardiaco y del metabolismo que repercute de forma positiva en la actividad cerebral. La respiración ha sido uno de los objetos mayormente empleados a la hora de meditar, pero se pueden emplear otros objetos tanto físicos como conceptuales en el caso de la compasión, así como sonidos, emociones, etc. A continuación, se detallan algunas de las meditaciones más utilizadas:

- **Meditación enfocada en las sensaciones del cuerpo y la respiración:**

Consiste en poder explorar las diversas sensaciones o impresiones que tiene la persona en su cuerpo y en la respiración, tiene una estimación de tiempo de 15 minutos, aunque puede irse alargando con el tiempo.

- **Meditación visual:** Es una técnica que intenta hacer que el participante observe una escena para poder relajarse y disminuir/quitar cualquier señal de tensión. Su objetivo principal es tomar consciencia de la vista. Entre sus beneficios se puede observar en las personas una mayor capacidad de concentración.

- **Meditación auditiva:** Consiste en ser consciente de los sonidos, se recomienda cerrar los ojos y concentrarse en los sonidos que surgen. El propósito es aceptar los sonidos que se escuchan con atención y curiosidad, como si se estuvieran escuchando por primera vez, es decir, sin ideas preconcebidas. Tiene una duración aproximada de 10 minutos.
- **Meditación para manejar los sentimientos negativos:** Se trata de permitir que los pensamientos fluyan libremente para el participante. La clave en esta meditación es dejar que los pensamientos emerjan y permitir que el participante los observe como si fuera un observador externo, es decir, de manera desapegada.

2.2.4. Modelos

De acuerdo con Barrera (2020) el cual señala que existen diferentes programas basados en mindfulness, entre ellos se encuentran: Terapia Cognitiva Basada en el Mindfulness (TCBM o MBCT- siglas en inglés) combinando planteamientos de la TCC y mindfulness, enfocada en reducir las recaídas en pacientes que presentan depresión. Busca dar información a la persona sobre su situación y después poder desarrollar habilidades de consciencia plena hacia la regulación emocional y la distinción de los pensamientos con la realidad. Dura un aproximado de 8 sesiones. Programa de reducción del estrés basado en el mindfulness (MBSR) centrado en dolores crónicos como un entrenamiento de mindfulness. Su creador es el doctor Jon Kabat-Zinn, pionero en llevar al mindfulness al ámbito científico, este programa es la base para los otros programas que han surgido. Su duración aproximada igualmente es de 8 semanas. Mindfulness basado en el coaching cognitivo (MBCC) empleado para temas organizacionales y una buena toma de decisiones. Mezcla componentes del mindfulness, pero también componentes organizacionales como liderazgo,

administración, etc. Además de ello Zadok-Gurman et al. (2021) señalan que han surgido las (IBM'S-siglas en inglés) en las cuales se pretende seguir una línea de investigaciones anteriores para determinada problemática y que dentro de ella se genere una intervención de reducción del estrés basado en consultas (IBSR-siglas en inglés) la cual está enfocado en la observación, reencuadre cognitivo o una interpretación alterna al problema, autoexploración y empoderamiento. Cuenta con componentes de mindfulness que han sido adaptados del programa base de reducción de estrés y juntamente con las nuevas investigaciones sobre bienestar psicológico y atención plena.

2.2.5. Mindfulness en el trabajo

Para Carmona et al. (2023) el siglo XXI es apresurado y por el medio competitivo las empresas han adaptado sus necesidades a estos contextos exigentes, con el nuevo dinamismo es imprescindible que los trabajadores presenten habilidades de adaptación y atención a varios problemas, pero sin desenfocarse de su objetivo. Debido a ello el mismo autor señala que los niveles de estrés relacionados al trabajo han sido progresivos y de forma preocupante muy elevados como consecuencia de las demandas, exigencias y presiones laborales. Por ello se han adoptado estrategias que puedan ayudar al trabajador a combatir dichas presiones y una de las más beneficiosas ha sido el mindfulness, entre los estudios del tema organizacional se destaca principalmente la reducción de estrés, además de sintomatología ansiosa y depresiva a causa de factores laborales, desarrollo de habilidades para resolver problemas, aumento del bienestar subjetivo, efectividad y satisfacción laboral, entre muchas otras. Todas ellas con resultados prometedores y ampliamente aceptados por la comunidad científica.

Por tal motivo, Goilean et al. (2020) menciona que un gran número de empresas que han tenido éxito implementando programas de formación en mindfulness para organizaciones se han basado del programa de reducción de estrés de Kabat-Zinn, con

duración de 8 semanas y pequeñas adaptaciones dependiendo a la organización. Se efectúa una sesión por semana con un tiempo estimado entre los 60-90 minutos de duración y que adicional a ello los participantes entrenan de forma diaria unos 10-15 minutos, existen otros programas más intensivos en cuanto a tiempo de duración y de varios encuentros a la semana pero genera dudas si logran alcanzar todos los beneficios del mindfulness, como lo serían: manejar el estrés de los empleados, potenciar el desarrollo de aquellos con gran potencial futuro, mitigar el agotamiento laboral y brindar apoyo a los empleados para enfrentar los cambios organizacionales.

De tal manera, y en concordancia con las ideas de Barrera (2020) el cual menciona que algunas consideraciones importantes para ejecutar un programa de atención plena en el entorno laboral es que la empresa necesariamente otorgue el realce de incorporar la salud como parte de su plan estratégico y fomentar el compromiso tanto de la empresa como de sus empleados con el programa ya que son 8 sesiones de entrenamiento. Es necesario también campañas y difusión del programa indicando los beneficios que tiene sobre la salud y que las técnicas pueden emplearse de forma habitual y cotidiana. Facilitar espacios o lugares habilitados que estén pensados específicamente para la práctica y las sesiones, esto tanto de forma física y también virtual haciendo foros o debates de técnicas o dudas que han surgido al realizar mindfulness. Todo ello con la finalidad de gestionar pensamientos, patrones de conducta y emociones que desencadenan en estrés elevado y no permiten un correcto desempeño de la persona.

2.2.6. Efectividad en el ámbito organizacional-docente

Existen diversos estudios que han intentado demostrar la efectividad que tiene las intervenciones centradas en mindfulness para disminuir el nivel de estrés laboral en población docente, dado el gran crecimiento e interés por la atención plena se han

realizado algunos estudios para poder verificar qué tan efectivas son dichas técnicas ante la problemática antes mencionada. Prueba de ello es el estudio realizado por Wang et al. (2022) en el cual se examina la correlación entre atención plena y agotamiento laboral en profesores, fueron un total de 394 docentes en China que completaron el cuestionario de atención plena, agotamiento laboral, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento, en donde se pudo comprobar que la atención plena presenta correlación negativa con agotamiento laboral, además que un adecuado manejo emocional puede hacerle frente al estrés en el entorno laboral. En esta perspectiva, los autores llegan a la conclusión de que existen mecanismos de mindfulness que ayudan a reducir el agotamiento en el ámbito laboral y remarcan la importancia para intervenciones psicológicas basadas en atención plena.

En el estudio efectuado por Dave et al. (2020) se inspeccionaron los impactos del programa de reducción de estrés basado en atención plena para docentes, donde participaron 236 docentes en donde se implementó este programa durante 8 semanas y cuyas mediciones fueron la atención plena, la compasión hacia uno mismo, estrés laboral y la funcionalidad física-mental. Los autores concluyeron que existen mejoría significativa en aspectos como disminución de estrés, ansiedad, fatiga y aislamiento a corto plazo, mientras que a largo plazo se evidenció que tanto la autocompasión como la atención plena continuó mejorando de forma significativa lo cual es alentador por la evidencia sólida para practicar mindfulness con la finalidad de reducir el estrés laboral en docentes.

También en el estudio liderado por Carvalho et al. (2021) se señala que el estrés en docentes puede afectar no solo a la institución y la salud ocupacional sino además conlleva un impacto negativo en el entorno del aula junto con el bienestar que sienten los estudiantes. En esta investigación se recolecta información de 123 docentes (grupo

experimental, con 1503 alumnos y 1494 padres de familia) y 105 (grupo control, con 947 estudiantes y 913 padres). Se concluyó que los profesores del grupo experimental después de la intervención mostraron una mejora significativa en componentes de regulación emocional, atención plena, autosuficiencia, bienestar y reducción de estrés en comparación con el grupo control. Otro hallazgo importante y coincidiendo con lo mencionado con Janssen et al. (2020) es que los profesores del grupo experimental mejoran en el comportamiento del aula, es decir, han conseguido un mejor ambiente en el aula y a su vez los estudiantes demuestran una mejor predisposición al proceso de educación-aprendizaje que se corrobora con los datos recolectados por sus familiares.

Además, con las nuevas técnicas de neuroimagen estudios como el de Larrubia (2019) y el de Oblitas et al. (2020) mencionan que los docentes que han participado en una intervención de mindfulness evidencian mejoría en áreas como el hipocampo relacionado al proceso aprendizaje-memoria, conciencia y regulación emocional. Además de una menor activación de la amígdala hacia el estrés percibido, una mejor toma de decisiones y también una mayor autoconciencia corporal y sensorial.

2.3. Marco Legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Es importante destacar que la investigación está resguardada en el marco normativo de la Sección Octava denominada Trabajo y Seguridad Social Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización está vinculada al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Constitución de la República del Ecuador, 2021).

El Estado asegurará este derecho a través de políticas en los ámbitos social, educativo, económico, ambiental y cultural. También garantizará el acceso continuo, oportuno e inclusivo a programas, servicios y acciones que promuevan y brinden atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La provisión de servicios de salud se basará en los principios de solidaridad, equidad, calidad, universalidad, interculturalidad, precaución, eficiencia, y bioética, incorporando una perspectiva de género y generacional.

Y en el Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de La República Del Ecuador, 2021).

2.3.2. Código del Trabajo

Además, es importante reconocer que en el Art. 9.- Concepto de trabajador. - La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.

También en el Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador: a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; d) Observar buena conducta durante el trabajo; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código.

Y que en Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras

personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo.

(Honorable Congreso Nacional de la República del Ecuador, 2020)

2.3.3. Consideraciones Bioéticas

En primera instancia mencionar a La Asociación Médica Mundial (2019) por sus siglas en inglés (AMM) la cual promulga la declaración de Helsinki como una serie de normas éticas sugeridos para orientar la investigación médica en personas, incluyendo también investigaciones de material humano y que contengan informaciones de carácter reconocibles. En el cual señala que la intención fundamental de las investigaciones en seres humanos son entender los orígenes, desarrollo e impactos de las enfermedades con el fin de mejorar las intervenciones preventivas, diagnósticas y terapéuticas. Además, es crucial evaluar de manera constante las intervenciones para garantizar que sean seguras, accesibles, de alta calidad y efectivas. (Principio 6)

También se menciona que en las investigaciones de salud se debe proteger la vida, bienestar, dignidad, el derecho a la independencia y autonomía, así como a la confidencialidad y privacidad de la información propia de cada individuo y que puede ser delicada para que participe en investigaciones. Esta responsabilidad cae en el profesional de salud que está llevando a cabo su estudio. (Principio 9)

Por tal motivo, el investigador reconoce y se compromete a que la información recolectada en el estudio no podrá ser empleado con otros fines más que los investigativos y académicos, esta información será única del autor y las autoridades competentes como lo son la Universidad Técnica del Norte.

El autor investigador tiene la responsabilidad y debe cumplir con lo establecido por el Gobierno del Ecuador (2021) en su Ley de Protección de Datos Personales, aprobada por la Asamblea Nacional el 10 de mayo de 2021 y pone en conocimiento que

mantendrá la confidencialidad absoluta, que los datos recolectados como: nombres, apellidos, fecha de nacimiento o cualquier dato que pueda ser sensible para la persona serán manejados con las medidas de seguridad más rigurosas. En esta misma línea, así como señala el (Congreso Nacional, 2006) en la Ley de derechos y amparo del paciente en el Art. 4.- Derecho a la Confidencialidad. - Todo paciente tiene derecho a que la consulta, examen, diagnóstico, discusión, tratamiento y cualquier tipo de información relacionada con el procedimiento médico a aplicársele, tenga el carácter de confidencial. Por todo lo antes señalado, el investigador empleará el consentimiento informado en donde los participantes estarán al tanto del proceso investigativo del cual su participación es libre y voluntaria.

Cabe señalar que durante el proceso investigativo y aplicación de la intervención como con cualquier abordaje enfocada a la salud existe la posibilidad de que uno o varios participantes presenten alteraciones o malestar psicoemocionales secundarios, en estos casos el autor del trabajo resolverá que dicha persona sea referida a instituciones de salud competente. Y que, así como se establece en el apartado de Requisitos científicos y protocolos de investigación expuesta en la declaración de Helsinki (parte 21), las investigaciones que involucren a seres humanos deben adherirse a principios científicos reconocidos y respaldarse en el juicio y comprensión de la literatura científica, así como en otras referencias informativas y de ser el caso experimentos de laboratorio con las medidas pertinentes.

El presente estudio es sin fines de lucro, su propósito es contribuir al personal docente que participe de él y en general ampliar el cuerpo teórico para el avance de la ciencia, su financiamiento es único del investigador y se vuelve a señalar que no se recibe ni se recibirá ningún aporte económico o regalo que se preste a malentendidos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

El actual estudio se desarrolla en el “Instituto Superior Universitario Central Técnico” la cual está localizado en la ciudad de Quito, zona Norte específicamente en la avenida Isaac Albéniz, en el estudio participan docentes que se ubiquen entre los rangos de edad de 25 a 65 años. Esta institución de Educación Superior Pública basa su filosofía en el saber hacer complejo, aportar a la sociedad con profesionales competentes, éticos y emprendedores que impulsen el sector productivo, económico y social del país.

Para que se cumpla todo lo antes mencionado es importante que los docentes como un ente que guía, orienta y enseña a los futuros profesionales se encuentren emocionalmente sanos ya que de ellos depende lograr comunicarse satisfactoriamente y transmitir lo que se desea, también favorecer un ambiente adecuado para que los estudiantes cumplan sus sueños.

3.2. Enfoque y tipo de investigación

La investigación empleó un paradigma positivista “también conocido como paradigma racionalista, analítico-empírico o cuantitativo, mismo que tiene como finalidad el poder explicar, predecir y controlar fenómenos, así como comprobar y contrastar teorías e hipótesis para identificar causas subyacentes.” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 12). Por tal motivo este paradigma sustenta a investigaciones que tengan la finalidad de comprobar hipótesis mediante el uso estadístico en determinadas variables.

De enfoque cuantitativo ya que como señala Sánchez (2019) se trabaja con fenómenos que son medibles (se les puede asignar un número) y se utilizan métodos estadísticos para examinar la información recopilada. Como bien señala el autor el enfoque cuantitativo se encarga tanto de recopilar los datos como de analizarlos, con la intención de dar respuesta a preguntas científicas formuladas en la investigación y poner a prueba hipótesis previamente formuladas, por tal motivo, se apoya de mediciones numéricas y estadísticas que ayuden a llegar con exactitud a lo señalado.

Es de diseño Pre-Experimental ya que como señalan Chávez et al. (2020) referenciando a (Campbell, 1969, p. 409-429):” Son utilizados para acercarse a un fenómeno de estudio, aplicando un tratamiento o estímulo a un grupo con el propósito de generar hipótesis y luego medir una o más variables para evaluar sus efectos.” Por tal motivo, las variables se evaluarán mediante pre-post test y se intervendrá a un único grupo, es decir, no existirá grupo control ni tampoco lista de espera.

El alcance en primera instancia es descriptivo-correlacional, como menciona Hernández & Mendoza (2018) las investigaciones descriptivas pretenden detallar las características, perfiles propios del grupo, comunidades, individuos, objetos u otros fenómenos bajo análisis. En este alcance se recoge información de manera conjunta sobre las variables a estudiar, pero su principal objetivo no es explicar cómo se relacionan estas. Por su parte Ramos (2020) menciona que el alcance correlacional surge con el afán de formular una hipótesis que plantee una relación entre dos o más variables. Esto se lleva a cabo en el contexto del enfoque cuantitativo aplicando procesos estadísticos inferenciales que buscan beneficiar a toda la población. Además, la investigación presenta un alcance explicativo ya que en estudios pre-experimentales y experimentales se puede generar una manipulación intencional de la variable y así comprobar un determinado fenómeno (Ramos, 2020), en este caso al ser un estudio

interventivo se manipula la variable clínica (estrés laboral) observando así los efectos que tiene el tratamiento frente a esta problemática.

3.2. Población y muestra

- Población:

Tal como refiere Hernández & Mendoza (2018) en el texto “metodología de la investigación”, la población es definida como el conjunto de componentes que cumplen con ciertas especificaciones y que se ha seleccionado para abordar un problema específico. Por tal motivo, la población en este estudio estará constituida por 150 docentes de Educación Superior que correspondan al personal del “Instituto Superior Universitario Central Técnico”.

- Muestra:

Citando nuevamente a Hernández & Mendoza (2018), los cuales afirman que la muestra es una parte de la población que se selecciona utilizando métodos de muestreo probabilísticos o no probabilísticos, y a partir de la cual se recopila la información para el estudio.

El muestreo efectuado es por conveniencia y no probabilístico, ya que, tal como señala Otzen & Manterola (2017) las muestras pueden estar compuestas por individuos que accedan a participar voluntariamente en la investigación, sin la necesidad de utilizar una fórmula o coeficiente específico para su selección.

Para finalidades de la investigación y una vez levantada la data epidemiológica (primera fase) a los docentes del Instituto Superior Universitario Central Técnico, se procede a la selección de la muestra, la cual consiste en los docentes que, en la primera fase de evaluación, durante el periodo académico del 2023, hayan obtenido puntajes de

estrés y altos niveles en estrés laboral (117,3 – 153,2; > 153,3 en la prueba OIT-OMS), y que además cumplan con los criterios de inclusión y exclusión:

- *Criterios de inclusión:*

- a) Docentes entre 25 a 65 años.
- b) Profesores con nombramiento o contratados.
- c) Tiempo laboral de 3 meses mínimo.
- d) Participación voluntaria.
- e) Personal que firme el consentimiento informado.

- *Criterios de exclusión:*

- a) No se incluirán docentes de otras instituciones educativas.
- b) Personal docente que deje algún ítem sin responder.
- c) Docentes que se encuentren con tratamiento psiquiátrico o psicológico.
- d) Personas que no cumplan con los criterios para ser incluidos.

El número de docentes que presentó estrés y altos niveles estrés fueron de n=15, sin embargo, después de la revisión y elegibilidad para las sesiones el grupo final estuvo conformado por 11 docentes. Para precautelar la efectividad del tratamiento y ya que la intervención se realizó a un único grupo, es decir, sin lista de espera ni grupo control se realizaron dos subgrupos trabajando los mismos contenidos de las sesiones planteadas, con la diferencia de que un grupo fue cerrado al completar el número máximo de 8 participantes y los demás docentes fueron asignados al segundo subgrupo.

3.3. Procedimiento

Para poder desarrollar de forma óptima la investigación, se siguieron los 10 pasos del proceso cuantitativo mencionados por Hernández & Mendoza (2018), la cual es un proceso sistemático utilizado en estudios basados en la recopilación y análisis de

datos cuantitativos. Como primer paso, se concibió la idea que se planteaba investigar, tomando en cuenta el tema de pandemia y las complicaciones que tuvieron los docentes para adaptar sus clases a nuevas tecnologías y que una vez finalizado el confinamiento volvieran a la “nueva presencialidad” propició el interés en el autor del trabajo al ver toda la tensión que se generaba en el ámbito laboral.

Como segundo punto se planteó el problema de investigación en donde se comenzó a analizar la viabilidad de la investigación y sus dificultades que se encontrarían tanto en el cuerpo teórico como en la aplicación del trabajo, prevalencia de la variable, estudios anteriores y generar la pregunta de investigación junto con los objetivos. Posteriormente como tercer paso se hizo una revisión literaria principalmente del estrés, estrés laboral, sintomatología y de la terapia que ayuda en estos casos partiendo de las terapias de segunda y tercera generación, enfatizando en la última y alcanzando así investigaciones actuales sobre mindfulness y su eficacia en este tipo de problemática.

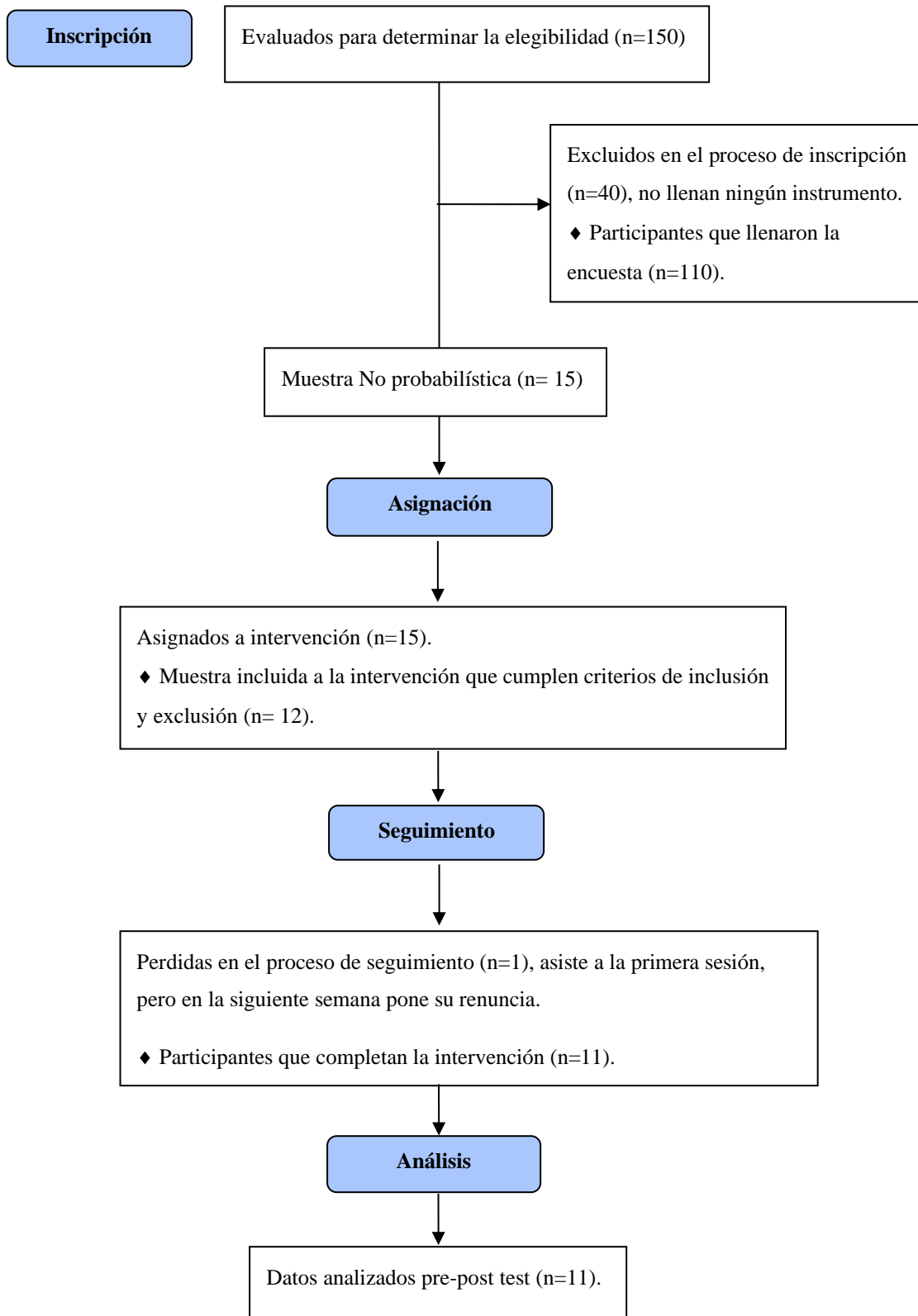
Con todo lo antes planteado se definió que el tipo de investigación sería cuantitativo ya que se realizaría una toma de datos pre-post test, con alcance descriptivo porque en primera instancia se levantaría una data epidemiológica del plantel docente a evaluar, seguido de una correlación entre las variables atención plena- estrés y finalmente explicativo ya que se trabajaría directamente con la variable clínica (estrés). Después de ello y con toda la información recolectada de la revisión literaria se formularon las hipótesis que es el quinto paso y se eligió el diseño que más se adapta a la investigación, es este caso fue un pre-experimento ya que se trabajaría con un único grupo de intervención sin lista de espera ni grupo control, sexto paso.

Así se continúa a definir la población que sería toda la planta docente del Instituto Superior Universitario Central Técnico a la cual se aplica como primera fase, una evaluación diagnóstica inicial a fin de captar la muestra, la cual estaría conformada por los docentes que muestren niveles de estrés y altos niveles de estrés según el cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS). También, con los datos recabados de la población general, se hizo una prueba de correlación para estimar la asociación entre los niveles de estrés y atención plena. Posteriormente, a la muestra seleccionada (Figura 1), se les asignó como grupo único a la intervención psicológica, a quienes se les aplicó el pretest, se fijó el plan de tratamiento que incluyó el número de sesiones con los temas a abordar (Tabla 4). Es importante señalar que para la recolección de datos (primera fase-levantamiento de data epidemiológica) se automatizaron los inventarios de estrés laboral y atención plena en Google Forms para después poder pasarlos a Excel y tener así una matriz de datos de lo obtenido, una vez tomado el post test se pasaron los datos a la matriz de Excel previamente mencionada, paso 7 y 8. Después de ello se analizaron los datos utilizando el programa IBM SPSS Statistics 27, para aplicar los estadísticos y poder comprobar las hipótesis planteadas, se efectúa su respectiva prueba de normalidad al grupo de intervención y se selecciona la prueba estadística acorde a lo investigado, paso 9. Como último punto se pone a discusión los resultados acordes con los objetivos establecidos y así mismo logra concluir con lo más relevante de lo investigado, obteniendo el trabajo final para su publicación y difusión. También es importante señalar que antes de que la intervención sea aplicada se realizó un anteproyecto y se defendió este trabajo ante el comité científico de la Universidad Técnica del Norte para tener observaciones y posterior aprobación del trabajo.

A continuación, se muestra un diagrama con el procedimiento realizado:

Figura 1.

Diagrama de Flujo



Nota. La figura muestra el proceso realizado de la investigación.

3.4. Instrumentos

Se emplea como técnica la encuesta ya que es una herramienta que permite registrar situación o eventos de observación directa. Avila et al. (2020) mencionan que: “Se trata de una descripción en el que se cuantifican opiniones, ideas, gustos, preferencias, costumbres, entre otros aspectos.”

- **Encuesta Sociodemográfica**

La técnica para recolección de información es una encuesta sociodemográfica, la cual estará elaborada por el investigador y permitirá identificar variables como el sexo, edad, estado civil y nivel socioeconómico.

- **Escala de Conciencia y Atención Plena (MAAS)**

Su nombre original es Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) con autoría de (Brown & Ryan, 2003, p. 822–848) la cual fue publicada por primera vez en el Journal of Personality and Social Psychology, consta de 15 ítems diseñados para evaluar de una forma global la disposición de la persona para prestar atención y ser consciente de la experiencia del momento presente.

Su validación fue realizada por Carlson & Brown (2005) en su estudio denominado validación de la escala de conciencia de atención plena en una población con cáncer demostrando que los cambios en la atención plena medida por la escala antes y después de la aplicación de una intervención con mindfulness están relacionados de forma significativa. Su estructura de un solo factor fue invariable en los grupos estudiados lo cual mostró la solidez psicométrica de la escala que concluía que entre más altas sean las puntuaciones en atención plena menor serán las alteraciones del estado de ánimo y estrés.

Para la versión española trabajaron Soler et al. (2012) mostrando propiedades psicométricas buenas tanto en validez como en confiabilidad obteniendo un alfa de

Cronbach de 0.89 asimismo Ruiz et al. (2016) la revisó en población colombiana con su adaptación para Latinoamérica y concluyó que este instrumento presenta una alta validez y fiabilidad con un Cronbach de 0, 92.

Esta herramienta valorativa reconoce que la atención plena es una habilidad natural presente en todas las personas, variando en intensidad de unos individuos a otros. Puede ser aplicada de manera individual o en grupo, y su duración es de 10 minutos o menos. Posee una estructura y dimensión única que otorgan una puntuación total, utilizando una escala tipo Likert de 6 puntos.

1. Casi siempre
2. Muy frecuente
3. Algo frecuente
4. Algo infrecuente
5. Muy infrecuente
6. Casi nunca

Modo de corrección: Al ser unidimensional únicamente se suma los valores obtenidos en cada ítem.

Interpretación: Cuanto más alta sea la puntuación, mayor será la habilidad para prestar atención de manera plena y consciente. Por lo general, las puntuaciones promedio de los participantes no clínicos se encuentran alrededor de los 65 puntos.

- A continuación (Tabla 1), se muestra una escala del inventario MAAS, obtenido del puntaje máximo que se puede alcanzar en la prueba (90) y el mínimo (15). Se procede a calcular la diferencia entre los puntajes mencionados, dando como resultado el posible valor que puede llegar a

obtener el encuestado en la prueba y se divide para el número de escalas que se desea obtener.

Tabla 1.

Escala Atención Plena

15-40	Bajo nivel de atención plena.
40-65	Nivel promedio de atención plena.
65-90	Altos niveles de atención plena, mayor habilidad mientras más elevado sea el puntaje.

Nota. Esta tabla muestra los rangos valorativos del instrumento, elaborado por Osca Quilachamin.

- **Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS**

Presenta como autor a Ivancevich & Matteson (1990), sin embargo, el instrumento fue concebido, desarrollado y validado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS). Su aplicación puede ser tanto a nivel individual y colectiva.

Su aplicación es únicamente para el entorno laboral, desde los 18 años y su tiempo de aplicabilidad es de 10 a 15 minutos aproximadamente, tiene como finalidad la identificar el estrés laboral y adicional a ello la anticipar las causas de riesgo psicosociales. Su adaptación fue realizada por Suárez (2013) al contexto peruano y en su investigación menciona que el test es confiable para ser aplicado con un 0.96 de Cronbach.

El instrumento consta de 25 ítems que tienen una escala numérica de tipo Likert que ofrece siete opciones de respuesta (1-7).

- 1- Nunca
- 2- Raras veces
- 3- Ocasionalmente
- 4- Algunas veces
- 5- Frecuentemente
- 6- Generalmente
- 7- Siempre

A través de este se evalúan siete factores de estrés (Tabla 2):

Tabla 2.

Subescalas prueba OIT-OMS

Áreas	Número de ítems	Rango de Estrés
Clima organizacional	1, 10, 11, 20	4-28
Estructura organizacional	2, 12, 16, 24	4-28
Territorio organizacional	3, 15, 22	3-21
Tecnología	4, 14, 25	3-21
Influencia del líder	5, 6, 13, 17	4-28
Falta de cohesión	7, 9, 18, 21	4-28
Respaldo del grupo de trabajo.	8, 19, 23	3-21

Nota. La tabla muestra las dimensiones del instrumento de estrés laboral.

Su escala valorativa identifica los siguientes puntajes de estrés (Tabla 3):

Tabla 3.

Niveles de Estrés prueba OIT-OMS

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

Nota. Esta tabla presenta la escala valorativa que mide el cuestionario de estrés laboral.

- **Intervención en Mindfulness**

La intervención en mindfulness tiene como finalidad dotar al personal docente del “Instituto Superior Universitario Central Técnico” herramientas que les permitan disminuir los niveles de estrés y mejorar su estado de atención plena. Se efectúa una planificación basada en la propuesta del Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR).

Tiene una duración de 8 sesiones de 60 a 90 minutos aproximadamente con una frecuencia de una sesión por semana, las actividades se detallan a continuación (Tabla 4). Cabe destacar que si bien la intervención está contemplada para un tema laboral no incluye temáticas relacionadas al ámbito de trabajo como por ejemplo sesiones para el desarrollo de ventajas competitivas o relacionadas, esta intervención enfatiza en algunas dimensiones de mindfulness para que cada persona pueda adaptarlas a su diario vivir y a su entorno.

Tabla 4.*Planificación de la Intervención*

Sesión	Objetivo	Actividades	Recursos	Duración
Primera Sesión	Facilitar los conocimientos necesarios de Mindfulness y el estrés laboral.	-Actividad rompehielos y presentación a través de dinámica grupal. -Psicoeducar de la importancia de tener conciencia plena de uno mismo. -Concientizar sobre los daños que puede provocar tener estados de estrés elevados.	-Globos -Sillas cómodas	90 min
Segunda Sesión	Fomentar el Mindfulness y su aplicabilidad en el contexto del docente.	-Introducción a los fundamentos de mindfulness. -Respiración equilibrada (en escalera, triangular y en triángulo invertido).	-Laptop -Manual Clínico de Mindfulness -Sillas cómodas	60 min
Tercera Sesión	Iniciar a los docentes en el desarrollo de ejercicios de meditación-respiración.	- Meditación para conectar con el momento presente. -Meditación centrada en la audición.	-Laptop -Música -Sillas cómodas -Libro 50 Técnicas de Mindfulness	60 min
Cuarta Sesión	Desarrollar en los participantes la habilidad para enfocarse en su cuerpo, sensaciones y en sí mismos para aliviar el estrés y las tensiones.	-RETEEVO. -Meditación “Ser el Guijarro”.	-Laptop -Sillas cómodas -Libro 50 Técnicas de Mindfulness	60 min
Quinta Sesión	Proporcionar a los docentes herramientas para la relajación y el estar atentos en el momento.	-Body Scan (Técnica de barrido corporal).	-Laptop -Sillas cómodas	60 min Continúa a la pág. 54

Sexta Sesión	Enseñar a los docentes a validarse y no ser tan críticos con ellos mismos.	-Técnica GALA (Gratitud, Aprendizaje, Logro, Alegría). -Meditación del Oso para manejar las autocriticas.	- Libro 50 Técnicas de Mindfulness -Sillas cómodas	60 min
Séptima Sesión	Brindar a los participantes parámetros para la concentración en su entorno.	-Meditación de la pausa (C-Conciencia, R-Respiración y A-Ampliación Consciente). -Escucha consciente hacia los demás.	-Sillas cómodas -Libro Ejercicios de Mindfulness	60 min
Octava Sesión	Recapitular lo enseñado previamente e identificar cómo será su vida de aquí en adelante.	-Retroalimentación. - Mindful Eating (Técnica de comer consciente). -Cierre, despedida y post test.	-Comida -Sillas cómodas	90 min

Nota. Esta tabla ilustra las actividades y técnicas específicas empleadas en las distintas sesiones, elaborado por Oscar Quilachamin.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Evaluación Diagnóstica Inicial

4.1.1. Perfil Sociodemográfico de la Población

La presente investigación empezó con la elaboración del perfil sociodemográfico de la población (Tabla 5), tras haber aplicado la encuesta sociodemográfica a 110 docentes pertenecientes al Instituto Superior Universitarios Central Técnico. En dicho instrumento se logró recopilar las siguientes variables: edad, sexo, estado civil, nivel socioeconómico y carrera. La edad mínima registrada es de 27 años mientras que la máxima es de 61 años, la edad promedio es de 39 años con una desviación estándar de 7,18. En cuanto al sexo, 77 encuestados fueron hombres (70%), mientras que 33 fueron mujeres (30%). En cuanto al estado civil, los docentes solteros son 45 siendo la mayoría con (41%), con relación a los casados se registran 44 docentes (40%), así mismo, se puede evidenciar 13 docentes divorciados (12%), mientras que, con unión de hecho existen 8 participantes (7%). Finalmente, no se registran docentes viudos.

Así mismo, en el nivel socioeconómico se evidencia que la gran mayoría pertenece a un estrato medio, siendo 92 docentes (84%), mientras que los que se perciben como bajo fueron 17 docentes (15%) y solo un docente señaló ser de un nivel socioeconómico alto (1%). Además, se evaluaron de distintas carreras, las cuales fueron, Contabilidad con 22 docentes (20%), Mecánica Industrial con 36 docentes (33%), Electricidad con 12 participantes (11%) e Idiomas y Mecánica Automotriz que registra cada carrera 20 docentes (18%).

Tabla 5.*Perfil sociodemográfico de la población*

VARIABLES CUANTITATIVAS		
	Media	Desviación estándar
Edad	39	7,18
Agrupación por edades		
	Frecuencias	Porcentajes%
27-34	23	21%
35-41	47	43%
42-47	30	27%
48-54	7	6%
55-61	3	3%
Total	110	100%
VARIABLES CUALITATIVAS		
	Frecuencias	Porcentajes%
Sexo		
Masculino	77	70%
Femenino	33	30%
Total	110	100%
Estado civil		
Soltero/a	45	41%
Casado/a	44	40%
Divorciado/a	13	12%
Unión de Hecho	8	7%
Total	110	100%
Nivel socioeconómico		
Bajo	17	15%
Medio	92	84%
Alto	1	1%
Total	110	100%
Carrera		
Contabilidad	22	20%
Mecánica Industrial	36	33%
Electricidad	12	11%
Idiomas	20	18%
Mecánica Automotriz	20	18%
Total	110	100%

Nota. La tabla revela los datos recopilados de la encuesta sociodemográfica.

4.1.2. Datos descriptivos de la evaluación diagnóstica en la variable estrés laboral

Tras finalizar el perfil sociodemográfico se ejecutó un recuento de datos (Tabla 6), en donde se puede observar que el promedio de estrés presentado por los docentes evaluados fue de 91 (DE: 28,61), indicando en la escala de interpretación del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS un nivel intermedio. Se evidencio que 41 docentes (37%) presentan bajo nivel de estrés, es decir, no manifiestan tener síntoma alguno de estrés, mientras que el 49% que son la mayoría de los docentes (54) se encuentran con un nivel intermedio (fase de alarma de estrés).

Así mismo, 9 participantes presentaron estrés (8%), encontrándose en una fase de resistencia por situaciones de estrés prolongadas y 6 de ellos estaban en fase de agotamiento, manifestando desgaste fisiológico y psicológico, alto nivel de estrés correspondiente al (5%).

Tabla 6.

Recuento de datos de la variable estrés laboral

Test	Media	Desviación Estándar
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.	91	28,61
Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Nivel de Estrés (<90)	41	37%
Nivel Intermedio (90-117)	54	49%
Estrés (117-153)	9	8%
Alto Nivel de Estrés (>153)	6	5%
Total	110	100%

Nota. En la tabla se detalla la frecuencia obtenida del test sobre estrés laboral.

4.1.3. Datos descriptivos de la evaluación diagnóstica del estrés laboral por dimensiones

De la misma manera, se evaluó las subescalas del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Tabla 7) para poder identificar las áreas en donde existe un mayor riesgo psicosocial a sufrir estrés, evidenciando que la dimensión con mayor riesgo fue la estructura organizacional, es decir, la forma en que se maneja y está diseñada las funciones y responsabilidad que cumple cada persona dentro del instituto. Los docentes puntúan alto en preguntas que tienen relación con que los cargos superiores ejercen mucha presión en cuanto al trabajo y que esto les hace sentir que tiene poco control en cuanto a su trabajo. El clima organizacional también presenta un promedio alto de puntuación, relacionado justamente con el ambiente laboral que existe en el instituto, esto puede indicar que los miembros de las diferentes áreas no se encuentran contentos con sus compañeros o que existan diferentes comentarios negativos dentro y fuera de la organización.

Tabla 7.

Puntuación obtenida según las dimensiones del Cuestionario de Estrés Laboral

Test		
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.		
Dimensiones	Media	Desviación estándar
Clima organizacional (1, 10, 11, 20)	15	5,05
Estructura organizacional (2, 12, 16, 24)	16	4,77
Territorio organizacional (3, 15, 22)	10	4,64
Tecnología (4, 14, 25)	12	4,12
Influencia del líder (5, 6, 13, 17)	12	6,50
Falta de cohesión (7, 9, 18, 21)	14	5,71
Respaldo del grupo de trabajo (8, 19, 23)	10	5,03
Total	91	35,82

Nota. La tabla detalla las dimensiones con la media más alta obtenida, elaborado por Oscar

Quilachamin.

4.1.4. Datos descriptivos de la evaluación diagnóstica en la variable atención plena

En el siguiente recuento de datos de la variable atención plena (Tabla 8), se evidencia que el promedio de atención plena que presentaron los profesores fue de 54 (DE: 18,48), es decir, la mayoría de los docentes se encontraron con un nivel promedio de atención plena. Así mismo, 46 profesores se encuentran con un nivel bajo de atención plena (42%) viviendo en “piloto automático” y sin prestar atención al momento presente, y 24 docentes (22%) puntuaron alto en nivel de atención plena alto.

Tabla 8.

Recuento de datos de la variable atención plena

Test	Media	Desviación Estándar
Mindful Awareness Attention Scale (MAAS).	54	18, 48
Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo de Atención Plena (15-40)	46	42%
Nivel Promedio (40-65)	40	36%
Alto Nivel de Atención Plena (65-90)	24	22%
Total	110	100%

Nota. En la tabla se presenta los datos recopilados en el test de atención plena, elaborado por Oscar Quilachamin.

4.1.5. Prueba de Correlación entre la variable estrés laboral y atención plena

Para poder comprobar si existe relación entre la variable estrés laboral y atención plena y así dar cumplimiento al segundo objetivo de la investigación se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (n=110) mostrando una distribución no normal de los datos ($p < ,001$ estrés laboral; $p < ,001$ atención plena), se utilizó la prueba de

correlación de Rho de Spearman (Tabla 9), obteniendo como resultado una correlación negativa alta entre las variables estrés laboral y atención plena (Rho: $-.747$; $p < .001$), lo cual indica de esta forma una alta certeza estadística en la presencia de correlación entre las variables evaluadas, aceptando así la hipótesis planteada de que a bajos niveles de atención plena los niveles de estrés laboral serán más altos o viceversa.

Tabla 9.

Correlación de Variables

Correlaciones				
			Estrés Laboral	Atención Plena
Rho de Spearman	Estrés Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	$-.747^{**}$
		Sig. (bilateral)	.	$<.001$
		N	110	110
	Atención Plena	Coeficiente de correlación	$-.747^{**}$	1,000
		Sig. (bilateral)	$<.001$.
		N	110	110

Nota. Esta tabla evidencia la correlación existente entre las variables estudiadas.

4.2. Datos obtenidos en el pre-test

4.2.1. Perfil Sociodemográfico de la Muestra adherida a la intervención en Mindfulness

Tal como se detalla en el Flow Chart (Figura 1), después de realizar la evaluación diagnóstica, se asignaron al grupo de intervención los docentes que presentaron estrés y altos niveles de estrés ($n=15$), tras aplicar los criterios de exclusión e inclusión y considerar las pérdidas en el seguimiento, el grupo final quedó conformado por 11 docentes. Los datos obtenidos se muestran en la (Tabla 10) con una edad media de 39 (DE: 7), con la mayoría de los participantes entre 35 y 41 años (36%).

El grupo incluyó 6 mujeres y 5 hombres, con la mayoría de los participantes divorciados (4 docentes), y que el 91% se consideran de un nivel socioeconómico medio.

Finalmente, existieron 6 docentes que se desempeñan en la carrera de idiomas, 4 en contabilidad y solo un participante se encontraba en la carrera de electricidad.

Tabla 10.

Perfil de la muestra intervenida

Variables cuantitativas		
	Media	Desviación estándar
Edad	39	7
Agrupación por edades	Frecuencias	Porcentajes%
27-34	3	27%
35-41	4	36%
42-47	3	27%
48-54	1	9%
Total	11	100%
Variables cualitativas		
	Frecuencias	Porcentajes%
Sexo		
Masculino	5	45%
Femenino	6	55%
Total	11	100%
Estado civil		
Soltero/a	2	18%
Casado/a	3	27%
Divorciado/a	4	36%
Unión de Hecho	2	18%
Total	11	100%
Nivel socioeconómico		
Bajo	1	9%
Medio	10	91%
Total	11	100%
Carrera		
Contabilidad	4	36%
Electricidad	1	9%
Idiomas	6	55%
Total	11	100%

Nota. La tabla recopila la información sociodemográfica del grupo intervenido.

4.2.2. Datos en la evaluación pretest de la variable estrés laboral

Tal como se puede observar en la (Tabla 11) sobre el recuento de datos para la variable estrés laboral en el grupo de intervención, la media del grupo fue de 133 (DE: 14,55), la mayoría de los docentes (73%) manifestaron tener estrés encontrándose en una fase de resistencia y el (27%) presentan altos niveles de estrés, es decir, se encuentran en fase de agotamiento.

Tabla 11.

Recuento de datos de la variable Estrés Laboral en la muestra intervenida con Mindfulness

Test	Media	Desviación Estándar
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.	133	14, 55

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Nivel de Estrés (<90)	0	0%
Nivel Intermedio (90-117)	0	0%
Estrés (117-153)	8	73%
Alto Nivel de Estrés (>153)	3	27%
Total	11	100%

Nota. Esta tabla presenta los datos obtenidos en la aplicación pretest para el grupo de tratamiento en el cuestionario sobre estrés laboral.

4.2.3. Datos descriptivos en la evaluación pretest de la variable atención plena

A continuación, se puede evidenciar el recuento de datos en la variable atención plena (Tabla 12), demostrando que la media del grupo fue de 36 (DE: 2,63) es decir los participantes se encontraban en un rango de nivel bajo en atención plena, siendo relevante el dato de que el 100% de los participantes se encuentran en el rango antes mencionado.

Tabla 12.

Recuento de datos de la variable Atención Plena en la muestra intervenida con Mindfulness

Test	Media	Desviación Estándar
Mindful Awareness Attention Scale (MAAS).	36	2, 63

Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo de Atención Plena (15-40)	11	100%
Nivel Promedio (40-65)	0	0%
Alto Nivel de Atención Plena (65-90)	0	0%
Total	11	100%

Nota. La tabla presenta los datos recopilados en el pretest para la variable atención plena.

4.3. Datos obtenidos en el post-test

4.3.1. Datos descriptivos en la evaluación post test de la variable estrés laboral

En cuanto a los datos descriptivos obtenidos (Tabla 13) se puede observar que la media obtenida por el grupo fue de 64 (DE: 17, 26), indicando bajo nivel de estrés según la escala valorativa del instrumento. Así mismo podemos evidenciar que 10 participantes con el post test puntuaron en bajos niveles de estrés y solo 1 docente se encuentra en un nivel intermedio según el Cuestionario Sobre el Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Tabla 13.*Resultados post-test del cuestionario sobre estrés laboral*

Test	Media	Desviación Estándar
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.	64	17,26
Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Nivel de Estrés (<90)	10	91%
Nivel Intermedio (90-117)	1	9%
Estrés (117-153)	0	0%
Alto Nivel de Estrés (>153)	0	0%
Total	11	100%

Nota. En la tabla se señala los datos recopilados sobre estrés laboral en la aplicación post-test.

4.3.2. Datos descriptivos en la evaluación post test de la variable atención plena

De la misma forma en los datos descriptivos de la variable atención plena (Tabla 14), la media del grupo es de 70 (DE: 15,47) mostrando un alto nivel de atención plena según la escala valorativa. Además, de los 11 participantes que asistieron a terapia se puede observar que 7 de ellos (64%) lograron tener un puntaje alto en el instrumento de evaluación, 3 de los docentes (27%) se encuentran en un nivel promedio y solo 1 docente (9%) se encuentra en un nivel bajo de atención plena.

Tabla 14.*Resultados post-test del cuestionario sobre atención plena*

Test	Media	Desviación Estándar
Mindful Awareness Attention Scale (MAAS)	70	15,47
Escala Valorativa	Frecuencia	Porcentaje
Nivel Bajo de Atención Plena (15-40)	1	9%
Nivel Promedio (40-65)	3	27%
Alto Nivel de Atención Plena (65-90)	7	64%
Total	11	100%

Nota. La tabla presenta los resultados obtenidos del post-test en la variable de atención plena.

4.4. Prueba de diferencias pre-post de la intervención en Mindfulness

4.4.1. Prueba de diferencia pre-post para la variable estrés laboral

Para poder observar los cambios que presentó la intervención en mindfulness en los docentes (Tabla 15) se aplica en primera instancia la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las diferencias obtenidas entre el pre y post test dando como resultado ($p=,458$), al indicar distribución normal se opta por la prueba T de Student para muestras relacionadas, obteniendo una diferencia altamente significativa ($p=<,001$), al comparar las pruebas pre y post; demostrando la eficacia de Mindfulness en la reducción del estrés laboral, iniciando con (133-estrés; fase de resistencia) y finalizando con (64-bajo nivel de estrés; no se presenta síntomas de la variable). Además, se puede evidenciar una D de Cohen de (4) y un tamaño de efecto grande de (0,91).

Tabla 15.*Eficacia del tratamiento para la variable Estrés Laboral*

Test	Pre-test (M; DE)	Post-test (M; DE)	Estadístico (T de Student)	Valor p	D de Cohen	Tamaño de efecto r
Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS.	133; 14,55	64; 17,26	7,903	<,001	4	0,91

Nota. M: Media; DE: Desviación Estándar

4.4.2. Prueba de diferencia pre-post para la variable atención plena

Así mismo se aplica la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la diferencia pre y post de la variable atención plena, obteniendo como resultado una distribución no normal ($p=,015$), eligiendo así la prueba no paramétrica de Wilcoxon para muestras relacionadas (Tabla 16), en donde se observa una diferencia significativa ($p=,004$), y en donde se puede evidenciar que antes de la intervención los docentes se encontraban en el rango de nivel bajo de atención plena (M: 36; DE: 2,63), mientras que con la intervención los docentes presentan altos niveles de atención (M: 70; DE: 15,47).

Tabla 16.*Eficacia del tratamiento para la variable Atención Plena*

Test	Pre-test (M; DE)	Post-test (M; DE)	Estadístico (Wilcoxon)	Valor p
Mindful Awareness Attention Scale (MAAS).	36; 2,63	70; 15,47	-2,847	,004

Nota. M: Media; DE: Desviación Estándar

4.5. Discusión de los resultados

El presente trabajo tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre el estrés laboral y la atención plena, además, de probar la eficacia que tiene una intervención terapéutica en la reducción del estrés para los docentes de educación superior. Todo esto mediante la recopilación de datos sociodemográficos, evaluación pre-post y revisión de literatura científica actual e investigaciones recientes que fundamentan el cuerpo teórico de este trabajo. En cuanto a los más relevante se puede evidenciar que la mayoría de los docentes presentaron estrés laboral en diferentes fases (62%), contrastando los resultados con investigaciones similares como las de Agyapong et al. (2022), La Cámara de Comercio de Quito (2021) y Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad en el Trabajo de Inglaterra (HSE por sus siglas en inglés). Además, se corrobora la existencia de una alta relación entre la variable estrés laboral y atención plena, como lo expuesto en estudios de Janssen et al. (2020), (Errasti et al., 2022), y lo demostrado en el metaanálisis Klingbeil & Renshaw (2018). Dado que diversos autores han estudiado la presencia del estrés laboral en docentes, incluyendo muestra ecuatoriana, se deja claro que la presencia de este fenómeno es indiferente al entorno cultural, además, se evidencia que este fenómeno es el resultado de la interacción compleja entre las características propias del docente, y también, de sus circunstancias laborales y personales propias del entorno.

Así mismo, en cuanto a la eficacia de la terapia para reducir el estrés laboral se demostró una significancia estadística alta y un tamaño de efecto grande, concordando con las investigaciones de Larrubia (2019), D'Adamo & Lozada (2019) y Oblitas et al. (2020) donde no solo se mejoró la sintomatología, sino también se demostró los cambios estructurales que existen a nivel fisiológico; en tal sentido el presente trabajo no estudio dichas modificaciones pero su aplicación conlleva un aporte importante en el

contexto país ya que los hallazgos y la intervención aplicada han ayudado a abrir futuras líneas de investigación. Al conocer los múltiples beneficios de la terapia en mindfulness, está podría representar una propuesta normalizada de practica en el ámbito educativo por los múltiples beneficios respaldados en la investigación. Implementar sesiones de capacitaciones, talleres de prevención, practicas diarias de meditación en la jornada habitual, son algunas de las estrategias que plantean diversos autores para que las organizaciones inviertan en el talento humano que poseen, esto puede ser esperanzador ya que significaría que las organizaciones, además, de buscar la productividad de la empresa priorice el bienestar de sus empleados y la colaboración o el trabajo en equipo, lo cual es uno de los principales objetivos de recursos humanos y es una oportunidad para que la psicoterapia grupal tenga mayor difusión en cuanto a sus beneficios y aplicación.

CONCLUSIONES

- Se comprobó que, en la población docente evaluada el estrés laboral se presenta en diferentes niveles, que van desde bajos hasta altos, destacando que, en el grupo asignado a la intervención, los rangos diagnósticos se encuentran en la categoría de estrés y altos niveles de estrés. Así mismo, la mayoría de los docentes presentan bajos niveles de atención plena.
- Se encontró que a mayores niveles de estrés menos nivel de atención plena reportado por el grupo de docentes participantes del estudio, es decir, existe una correlación negativa alta entre las variables de estrés laboral y atención plena, que además presenta una significancia estadística elevada.
- La intervención en mindfulness aplicada en docentes de educación superior logró demostrar ser estadísticamente significativa para reducir los niveles de estrés laboral y mejorar la atención plena, contrastando los resultados mediante pruebas pre y post test.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que surgen después de todo lo analizado son las siguientes:

- Promover la práctica de atención plena como estrategia efectiva para poder manejar y gestionar de forma correcta las emociones, pensamientos y conductas poco funcionales que traen como consecuencias estados prolongados de estrés.
- Continuar con la línea investigativa del presente trabajo para poder demostrar efectos a largo plazo en los niveles de estrés.
- Es importante que los responsables de recursos humanos y bienestar institucional puedan generar espacios de intervención y psicoeducación para que se pueda dar la relevancia que merece la psicoterapia.

BIBLIOGRAFÍA

Agyapong, B., Obuobi, 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>

Alfaro, J. (2021). Estrategia Mindfulness y el estrés laboral de los trabajadores de la Empresa Haug S.A en el Proyecto Unacem - 2019. *Repositorio.uncp.edu.pe*.

<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/7361>

Alidina, S., & Mashall, J. (2018). *Ejercicios de mindfulness*. Centro Libros PAPP, S. L.

Altman, D. (2014). *50 Técnicas De Mindfulness Para La Ansiedad, La Depresión, El Estrés Y El Dolor*. EDITORIAL SIRIO, S.A.

Amutio, A., López, L., Oriol, X., & Pérez, N. (2021). Predicción del rendimiento académico a través de la práctica de relajación-meditación-mindfulness y el desarrollo de competencias emocionales. *Universitas Psychologica*, 19.

<https://doi.org/10.11144/javeriana.upsy19.prat>

Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodriguez, P. (2020).

Promoting student problem-identification skills via a jeopardy-inspired game within the renaissance foundry. *Education for Chemical Engineers*, 30, 49–59.

<https://doi.org/10.1016/j.ece.2019.10.001>

Asociación Médica Mundial. (2019). *WMA - The World Medical Association-*

Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Wma.net; WMA - the World Medical Association-

Declaración De Helsinki De La AMM – Principios Éticos Para Las

Investigaciones Médicas En Seres Humanos. <https://www.wma.net/es/policies->

[post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/](#)

Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). La entrevista y la encuesta:

¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didasc@Lia: Didáctica Y Educación* ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79.

<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>

Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144.

<https://www.redalyc.org/journal/1800/180065571009/>

Baird, M., & Saltos, M. (2020). Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*, 43(1390-7247), 65–77.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1417>

Barrera, A. (2020). Mindfulness: un programa para su implementación en el entorno laboral. *Revista de Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, 193–214.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2020.1138>

Benjamin de la Torre, M. (2020). *Estrés Laboral y Mindfulness en docentes de colegios dominicanos de Lima Metropolitana*. Universidad de San Martín de Porres; Sección de Posgrado.

Bovazzi, F. (2017). *Mindfulness* (1st ed.). Editorial Bonum S.A.

Brown, K., & Ryan, R. (2003). *The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being*. (84th ed., pp. 822–848). *Journal of Personality and Social Psychology*.

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud: De La Facultad de Ciencias de La Salud de La*

Universidad de Boyacá, 8(2), 149–172.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367372>

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131–146.

<https://doi.org/10.24267/23897325.553>

Caldera, D., Zárate, L., & González, C. (2018). Diagnóstico y análisis de estresores organizacionales para una empresa de la industria alimenticia en México. *Forum Empresarial*, 23(1). <https://www.redalyc.org/journal/631/63157547011/html/>

Cámara de Comercio de Quito. (2021). *Desconectar para reconectar: ¿Cómo ha influido la pandemia en el modo de trabajar y en la calidad de vida de los colaboradores?* – Cámara de Comercio de Quito. <https://ccq.ec/desconectar-para-reconectar-como-ha-influido-la-pandemia-en-el-modo-de-trabajar-y-en-la-calidad-de-vida-de-los-colaboradores/#:~:text=Por%20este%20motivo%2C%20Adecco%2C%20I%C3%ADder>

Cárdenas, B., & Moreno, J. (2021). *Diseño de intervención educativa enfocado en mindfulness como técnica para disminuir el estrés laboral en la población docente*. Dspace.udla.edu.ec.

<https://dspace.udla.edu.ec/jspui/handle/33000/13680>

Carlson, L., & Brown, K. (2005). Validation of the mindful attention awareness scale in a cancer population. *Journal of Psychosomatic Research*, 58(1), 29–33.

<https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2004.04.366>

Carmona, I., García, A., & Segovia, S. (2023). Bienestar eudaimónico y meditación mindfulness en los contextos laborales: Una revisión sistemática. *Anales de*

- Psicología*, 39(2), 273–286. <https://doi.org/10.6018/analesps.493671>
- Castillo, J., & Enamorado, L. (2022). El efecto del estrés laboral en el desempeño de los colaboradores de american brokers. *Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC*. <https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/11070>
- Chávez, S., Esparza, Ó., & Moreno, L. (2020). Diseños preexperimentales y cuasiexperimentales aplicados a las ciencias sociales y la educación. *Enseñanza E Investigación En Psicología*, 2(2), 167 · 178–167 · 178. <https://revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/104>
- Clasificación Internacional de Enfermedades. (2019, May 25). *CIE-11 para estadísticas de mortalidad y morbilidad*. Icd.who.int. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f129180281>
- Congreso Nacional . (2006). *Ley de derechos y amparo del paciente*. <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Normativa-Ley-de-Derechos-y-Amparo-del-Paciente.pdf>
- Constitución De La República Del Ecuador. , 19-20 (2021). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- D’Adamo, P., & Lozada, M. (2019). Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores. *Ansiedad Y Estrés*, 25(2), 66–71. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2019.10.002>
- Dave, D., McClure, L., Rojas, S., De Lavalette, O., & Lee, D. (2020). Impact of Mindfulness Training on the Well-Being of Educators. *The Journal of Alternative and Complementary Medicine*, 26(7), 645–651.

<https://doi.org/10.1089/acm.2019.0451>

de Carvalho, J., Oliveira, S., Roberto, M., Gonçalves, C., Bárbara, J., de Castro, A., Pereira, R., Franco, M., Cadima, J., Leal, T., Lemos, M. S., & Marques, A. (2021). Effects of a Mindfulness-Based Intervention for Teachers: a Study on Teacher and Student Outcomes. *Mindfulness*, 12(7), 1719–1732.

<https://doi.org/10.1007/s12671-021-01635-3>

DeCS. (2019, July 2). Descriptores En Ciencias de La Salud.

https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=24570&filter=ths_termall&q=cognitivo%20conductual#Details

DeCS/MeSH. (2018, February 26). *Descriptores en ciencias de la salud*.

https://decs.bvsalud.org/es/ths/resource/?id=13703&filter=ths_termall&q=estres

del Hoyo, M. (2018). *Estrés Laboral*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Didonna, F. (2016). *Manual Clínico De Mindfulness*. EDITORIAL DESCLÉE DE BROUWER, S.A.

Díez, F., & Martínez, P. (2021, July 16). Burnout: Qué Es El Creciente Síndrome De Estar “quemado” Por El Trabajo Y Cómo Combatirlo. *BBC News Mundo*.

<https://www.bbc.com/mundo/noticias-57861825>

Dos Santos, B., Scorsolini, F., & de Marchi, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: Reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137–141.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008

Errasti, J., Al, S., López, E., & Pérez, M. (2022). Atención plena (mindfulness): Por qué

- es posible que funcione y por qué es seguro que triunfe. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 30(1), 235–248.
- <https://doi.org/10.51668/bp.8322112s>
- Essaouari, H. (2023). *Diseño y aplicación de un programa mindfulness en 2º de Primaria*. Facultad de Ciencias Humanas, Sociales y de la Educación.
- <https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/46104/TFG23-Gpri-ESSAOUARI-132552.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace Report*. Gallup.com.
- <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx#ite-393245>
- García, J., Rinchen, M., & Aguinaga, H. (2022). ¿Qué es Mindfulness? *Psicosomàtica Y Psiquiatria*, 23. <https://doi.org/10.34810/PsicosomPsiquiatrum2308>
- Ghasemi, F., Herman, K., & Reinke, W. (2022). A cognitive-behavioral approach to teacher burnout: A randomized controlled trial of a group therapy program. *Anxiety, Stress, & Coping*, 1–9. <https://doi.org/10.1080/10615806.2022.2103118>
- Gobierno del Ecuador. (2021, November 9). *Ley de Protección de Datos Personales*. Dirección Nacional de Registros Públicos.
- <https://www.registrospublicos.gob.ec/programas-servicios/servicios/proyecto-de-ley-de-proteccion-de-datos/#:~:text=ECUADOR%20CUENTA%20CON%20LEY%20DE>
- Goilean, C., Gracia, F., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). MINDFULNESS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES. *Papeles Del Psicólogo - Psychologist Papers*, 41(2).
- <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>
- Greenberg, M. (2018). *Mindfulness y neuroplasticidad. Para un cerebro a prueba de*

estrés. Editorial Sirio.

Health and Safety Executive. (2021). *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain, 2021*.

<https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>

Hepburn, S., Carroll, A., & McCuaig, L. (2021). A complementary intervention to promote wellbeing and stress management for early career teachers.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(12), 6320. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126320>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Google Books*. McGraw-Hill Interamericana.

https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_las_ru/domjzQEACAAJ?hl=es

Honorable Congreso Nacional de la República del Ecuador. (2020). *Código del Trabajo*.

https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de México.

(2020, July 22). *El estrés y tu salud*. Gob.mx.

<https://www.gob.mx/issste/articulos/el-estres-y-tu-salud?idiom=es>

Ivancevich, J., & Matteson, M. (1990). *Organizational Behavior and Management*. In *Google Books*. BPI/Irwin.

https://books.google.com.ec/books/about/Organizational_Behavior_and_Management.html?id=68W7QgAACAAJ&redir_esc=y

Janssen, M., Heerkens, Y., Van der Heijden, B., Korzilius, H., Peters, P., & Engels, J.

(2020). A study protocol for a cluster randomised controlled trial on

mindfulness-based stress reduction: studying effects of mindfulness-based stress reduction and an additional organisational health intervention on mental health and work-related perceptions of teachers in Dutch secondary vocational schools.

Trials, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s13063-020-4189-3>

Kabat-Zinn, J. (2016). *Vivir con plenitud las crisis*. Editorial Kairós.

Kabat-Zinn, J. (2018). *La Psicología de la conciencia*. Comprende la Psicología. España. Ed. Salvat.

Klingbeil, D., & Renshaw, T. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School Psychology Quarterly*, 33(4), 501–511. <https://doi.org/10.1037/spq0000291>

Lu, S., Wei, F., & Li, G. (2021). The evolution of the concept of stress and the framework of the stress system. *Cell Stress*, 5(6), 76–85. <https://doi.org/10.15698/cst2021.06.250>

Manosalvas, F. M. S., Jiménez, Y. P., Quintana, M. R., Estrella, R., & Espinoza, G. J. (2021). El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. *Revista de Educación Y Derecho = Education and Law Review*, 1(Extra 1 (“Educación Superior), 20. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8215076>

Martín, B. (2022). Entrenamiento de la Atención Plena como Estrategia de Afrontamiento para Opositores Docentes. *Ujaen.es*. <https://hdl.handle.net/10953.1/16155>

Martínez, L. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: Instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación Y Salud*, 10(2), 301–321. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)

- Martínez, F. (2021). Inteligencia emocional en situaciones de estrés laboral: División de adquisiciones unan-managua. *Revista Torreón Universitario*.
<https://doi.org/10.5377/rtu.v10i29.12733>
- McEwen, B. (2017). Neurobiological and Systemic Effects of Chronic Stress. *Chronic Stress*, 1(1), 247054701769232. <https://doi.org/10.1177/2470547017692328>
- McEwen, B. (2019). What Is the Confusion With Cortisol? *Chronic Stress*, 3, 247054701983364. <https://doi.org/10.1177/2470547019833647>
- McEwen, B., & Akil, H. (2020). Revisiting the Stress Concept: Implications for Affective Disorders. *The Journal of Neuroscience*, 40(1), 12–21.
<https://doi.org/10.1523/jneurosci.0733-19.2019>
- Miró, M., & Simón, V. (2012). *Mindfulness En La Práctica Clínica*. EDITORIAL DESCLÉE DE BROUWER, S.A.
- Mitchell, C. (2016, May 4). *OPS/OMS / Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Pan American Health Organization / World Health Organization.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Moncayo, J. (2020). Estrés laboral y medidas de afrontamiento en el personal que labora en la unidad educativa experimental hogar colegio la dolorosa, durante el segundo semestre del año 2019. In *Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Facultad De Medicina* (pp. 50–55).
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17547/Moncayo%20Reyes%2C%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Resultados%3A%20La%20prevalencia%20de%20estr%C3%A9s>

- Narváez, O. (2019). Revisión teórica documental sobre el estrés laboral y el impacto de las estrategias de afrontamiento para la prevención y manejo del estrés. *Boletín Informativo CEI*, 6(3), 15–24.
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/2103/2322>
- Navarro, I., López, B., Heliz, J., & Real, M. (2018). Estrés laboral, burnout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 78, 68–96.
<https://www.redalyc.org/journal/4959/495958406003/html/>
- Oblitas, L., Anicama, J., Ballona, L., Bazán, C., Ferrel, F., & Núñez, N. (2020). Impact of mindfulness on stress in workers of a university in southern Lima. *Salud Uninorte*, 35(2), 238–249. <https://doi.org/10.14482/sun.35.2.616.98>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *Equal pay : an introductory guide*. International Labour Organization.
- Ogba, F., Onyishi, C., Victor, V., Abada, I., Eze, U., Obiweluzo, P., Ugodulunwa, C., Igu, N., Okorie, C., Onu, J., Eze, A., Ezeani, E., Ebizie, E., & Onwu, A. (2020). Managing job stress in teachers of children with autism. *Medicine*, 99(36), e21651. <https://doi.org/10.1097/md.0000000000021651>
- OMS. (2022, June 16). *World mental health report: Transforming mental health for all*. Wwww.who.int. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- OMS. (2023, February 21). *Estrés*. Wwww.who.int. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social . (2021). *Guía para la mejora del estrés laboral Estándares OISS de Seguridad y Salud en el Trabajo MEJORA DEL ESTRÉS LABOAL*. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2021/12/EOSyS->

[14-Estreslaboralv3.pdf](#)

- Organización Mundial de la Salud. (2023, January 18). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en el panel sobre salud mental en el trabajo celebrado en el marco del Foro Económico Mundial - 18 de enero de 2023*. Wwww.who.int. <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-mental-health-at-work-panel--world-economic-forum---18-january-2023>
- Ortiz, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(3), 1–19. <https://www.mendeley.com/catalogue/c42e2f80-eda2-3a0b-ab87-71d63b453fc7/>
- Ospina, L., Linares , J. M., & Pabón , L. V. (2022). Propuesta de integración de la modalidad de teletrabajo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa xpertgroup. *Repositorio.ecci.edu.co*. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/2948>
- Proctor, J., & Alexander, D. (1992). Stress among primary teachers: Individuals in organizations. *Stress Medicine*, 8(4), 233–236. <https://doi.org/10.1002/smi.2460080405>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de La Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1–6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Ramos, J. (2019). Mindfulness. In *Google Books*. XinXii. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OF-bDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=mindfulness++definicion+&ots=zmkwvWXdBb&sig=bwvwlfl8tFF1n0XZzFueR5vwG9M#v=onepage&q&f=false>
- Rubio, J., Andrade, P., Fravega , G., Macalusso , S., & Soto , A. (2019). Factores psico-

- socio-ambientales asociados al estrés laboral en profesores chilenos del ámbito rural y urbano. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 300.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.358>
- Rueda, P. (2022). Mindfulness en consulta: la práctica de la respiración y de la amabilidad con uno mismo. *Escritos de Psicología (Internet)*, 15(1), 50–58.
<https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i1.13971>
- Ruiz, F., Suárez, J., & Riaño, D. (2016). Psychometric properties of the mindful attention awareness scale in colombian undergraduates. *Suma Psicológica*, 23(1), 18–24. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2016.02.003>
- Sadler, J. (2020). *CIGNA COVID-19 GLOBAL IMPACT STUDY Future Uncertainty Hangs Heavy*.
https://www.cignainternational.com/static/docs/pdfs/en/Cigna_Covid-19-Wave-IV-Report.pdf
- Salamanca, S., & Garavito, Y. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia*. *Análisis. Revista Colombiana de Humanidades*, 53(99).
<https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/>
- Salinas, D. B., Olascoaga, L. P. V., & Cruz, A. N. (2020). Relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout: Caso de estudio: Escuela primaria leona vicario de tejupilco, estado de méxico. *RILCO: Revista de Investigación Latinoamericana En Competitividad Organizacional*, 7(7), 10.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7808653>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos De La Investigación Cualitativa Y Cuantitativa: Consensos Y Disensos. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 13(1), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Seguel, J. (2019). Meditación, una nueva estrategia para el alivio del dolor. *Revista*

Médica Clínica Las Condes, 30(6), 480–486.

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2019.09.003>

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138(3479),

32–32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>

Soler, J., Tejedor, R., Feliu-Soler, A., Pascual, J., Cebolla, A., Soriano, J., Alvarez, E.,

& Perez, V. (2012). Original 18 psychometric proprieties of spanish version of

mindful attention awareness scale (MAAS). *Evaluación Actas Esp Psiquiatr*,

40(1), 18–25.

[https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/67740/53388.pdf?sequenc](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/67740/53388.pdf?sequence=1)

[e=1](https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/67740/53388.pdf?sequence=1)

Suárez, Á. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en

trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de lima. *PsiqueMag*,

2(1), 33–50. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v2i1.101>

Suárez, F., & Rosales, L. (2019). Evaluación de estrés en la generación de

enfermedades laborales. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Invesitgación*

Científica, 3(30). <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329009/>

Tafet, G. (2018). *El estrés : Qué es y cómo nos afecta*. Emse Edapp.

[https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id](https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=104370)

[=104370](https://pmb.parlamento.gub.uy/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=104370)

Wang, Y., Xiao, B., Tao, Y., & Li, Y. (2022). The Relationship between Mindfulness

and Job Burnout of Chinese Preschool Teachers: The Mediating Effects of

Emotional Intelligence and Coping Style. *International Journal of*

Environment Research and Public Health, 19(12), 7129.

<https://doi.org/10.3390/ijerph19127129>

Zadok-Gurman, T., Jakobovich, R., Dvash, E., Zafrani, K., Rolnik, B., Ganz, A. B., &

Lev-Ari, S. (2021). Effect of Inquiry-Based Stress Reduction (IBSR) Intervention on Well-Being, Resilience and Burnout of Teachers during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3689. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073689>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario a Docentes sobre Mindfulness, Escala MAAS

Por favor, indica tu grado de acuerdo con cada uno de los ítems que siguen utilizando la escala de abajo. Simplemente haz un círculo en tu respuesta de cada ítem.

1	2	3	4	5	6
Casi siempre	Muy frecuente	Algo Frecuente	Algo infrecuente	Muy infrecuente	Casi nunca

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6
1	Puedo sentir una emoción y no darme cuenta hasta más tarde.						
2	Rompo o derramo cosas por descuido, por no poner atención o por estar pensando en otra cosa.						
3	Se me dificulta mantenerme enfocado en lo que ocurre en el presente.						
4	Suelo caminar rápidamente para llegar a donde voy, sin prestar atención a lo que me pasa en el camino.						
5	Tiendo a no darme cuenta de alguna incomodidad o tensión física, hasta que realmente llaman mi atención.						
6	Me olvido del nombre de una persona tan pronto me lo dicen por primera vez.						
7	Parece como si funcionara en “automático”, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.						
8	Realizo mis actividades rápidamente sin prestarles realmente atención.						
9	Me concentro tanto en el objetivo que deseo alcanzar, que pierdo contacto con lo que estoy haciendo en el presente.						
10	Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.						
11	Me descubro a mí mismo escuchando a alguien sin prestar atención y al mismo tiempo haciendo otra cosa.						
12	Me dirijo a lugares en “piloto automático” y luego me pregunto por qué fui ahí.						
13	Me descubro pensando demasiado en el futuro o en el pasado.						
14	Noto que hago cosas sin prestar atención.						
15	Pruebo alimentos sin darme cuenta de lo que estoy comiendo.						

Anexo 2. Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT – OMS

Por favor lea atentamente las indicaciones. El siguiente cuestionario permite medir su nivel de Estrés Laboral. Para cada ítem, debe indicarse con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor lo describa. Según los siguientes criterios, marque con una X su elección:

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.

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

Consentimiento Informado

Se le agradece leer atentamente todos los puntos aquí tratados.

Yo: _____,
con C.C _____, de forma libre y voluntaria me comprometo a colaborar en la investigación denominada: **Mindfulness como estrategia de intervención para reducir los niveles de estrés laboral en docentes del “Instituto Superior Universitario Central Técnico”**, llevada a cabo por el Sr. Oscar David Quilachamin Espinoza para el programa de Maestría en Psicología Clínica mención Psicoterapia de la Universidad Técnica del Norte, el cual se comprometo a mantener en completa confidencialidad las respuestas y manipulación de resultados, además de manejar los datos de forma anónima.

En caso de ser necesario el investigador se pondrá en contacto para brindar algunas herramientas que le permitan desarrollar habilidades de atención plena y gestionar de mejor manera el estrés que pueda estar experimentando. De igual manera, si surge alguna inquietud puedo contactarme con el Sr. Oscar Quilachamin al teléfono celular 0987715008 o al correo odquilachamine@utn.edu.ec.

Estoy de acuerdo en las condiciones y todo lo que anteriormente se menciona.

Quito, _____ de _____ año _____

Firma del participante: _____