



Facultad de Psicología y Ciencias Sociales

Sede Pedernera

Trabajo de Integración Final

“Estrés laboral y Mindfulness en empleados adultos del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA)”

Alumno: Mariano Juárez

Email: mariano.juarez@uflouniversidad.edu.ar

Director de TIF: Lic. Graciela Adam

N° de Legajo: 18.604

Año de entrega del TIF: 2022

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer al Dr. Roberto Kertész que me guio en la carrera. A Fernanda, mi novia, que me motivó y acompañó. A mi familia que colaboró y apoyó todo este tiempo. A mi grupo de compañeros que nos ayudamos pese a las situaciones de COVID y virtualidad. Finalmente, a mis amigos de hockey que contribuyeron para lograr esta meta.

Índice

1. Resumen.....	4
2. Introducción.....	5
2.1. Planteo del Problema.....	5
2.2. Objetivos de la Investigación.....	6
2.2.1. Objetivo General.....	6
2.2.2. Objetivos Específicos.....	6
2.3. Hipótesis.....	6
3. Desarrollo.....	7
3.1. Estado del Arte.....	7
3.2. Marco Teórico.....	12
3.2.1. Estrés.....	12
3.2.2. Mecanismo del estrés.....	13
3.2.3. Estrés Laboral.....	14
3.2.4. Estresores.....	15
3.2.5. Burnout.....	16
3.2.6. Consecuencias del estrés.....	17
3.2.7. Estrategias de afrontamiento.....	18
3.2.8. Mindfulness.....	19
3.2.9. Mindfulness y Estrés.....	20
4. Metodología.....	22
4.1. Diseño.....	22
4.2. Viabilidad.....	22
4.3. Consideraciones éticas.....	22
4.4. Participantes.....	22
4.5. Técnicas de recolección de datos.....	23
4.6. Procedimiento.....	23
5. Resultados y discusión.....	24
6. Conclusiones	36
7. Referencias	38
8. Anexo.....	41

1. Resumen

Esta investigación se realizó con el objetivo principal de evaluar la correlación entre los niveles de estrés laboral y la práctica del Mindfulness en empleados del AMBA (Área Metropolitana de Buenos Aires). El método fue cuantitativo, no experimental, transeccional, correlacional, de diferencia de grupos. Se comparó el nivel de estrés percibido de 25 empleados adultos, con otros 25 empleados en la misma condición, pero que practican la técnica del Mindfulness como método de afrontamiento al estrés laboral. El estudio se llevó a cabo mediante la administración de encuestas con preguntas Ad Hoc, la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), vía Google Forms. Entre los resultados se hallaron menores niveles de estrés en el grupo que realiza la práctica del mindfulness en las 3 técnicas administradas.

Palabras Claves: Estrés Laboral – Burnout - Estrategias afrontamiento–Mindfulness

2. Introducción

2.1 Planteo del Problema

El estudio surge ante la problemática existente del estrés que se encuentra en muchas personas dentro de las organizaciones en todo el mundo, en este caso en Buenos Aires y las dificultades que el mismo puede ocasionar. Está enfocado puntualmente en el estrés dado dentro del área laboral. Los distintos estresores que se encuentran tales como la insatisfacción con el trabajo, la falta de un buen clima laboral, la sobrecarga de tareas, entre otras, pueden ocasionar perjuicios en la salud del individuo generando variadas dificultades: psicológicas: en la atención, memoria (olvidos), capacidad de tomar decisiones; en la conducta: accidentes, impulsividad, consumo de sustancias; en lo emocional: frustración, ansiedad, depresión, baja autoestima; en el cuerpo: elevación de la presión arterial, del ritmo cardíaco, modificación del peso; en lo social: conflicto con compañeros, directivos o clientes, etc.

Ante estas dificultades existen distintas estrategias de afrontamiento tales como la administración del tiempo, capacitarse en la mejora de habilidades de comunicación, la actividad física, los grupos de red social, el mindfulness, entre otras. En este caso se indaga la relación de la práctica del mindfulness con el estrés en los empleados de la muestra (empleados adultos del Área Metropolitana de Buenos Aires). Resulta relevante plantear la pregunta que guía esta investigación: ¿Se correlaciona el nivel de estrés laboral con la práctica del mindfulness? Las variables utilizadas son el estrés laboral y el mindfulness. Por otro lado, es importante mencionar el valor del estudio ya que no se han encontrado estudios similares en la población y lugar seleccionados. Esta investigación es viable ya que se contacta a la muestra poblacional mediante el envío de encuestas por redes sociales tales como LinkedIn, Facebook y en grupos particulares de mindfulness vía WhatsApp.

La población a evaluar es de 2 grupos. El primero de 25 personas adultas, empleados del Área Metropolitana de Buenos Aires que hayan percibido estrés laboral y el segundo de otras 25 personas con las mismas características pero que además utilicen la técnica del mindfulness para afrontar el estrés. La medición se realizará mediante administración de encuestas y comparación de resultados en

ambos grupos. Este estudio tiene como finalidad realizar un aporte teórico y práctico acerca de la técnica de mindfulness en la reducción del estrés para empleados de Buenos Aires.

2.2. Objetivos

2.2.1. Objetivo general

El objetivo general es evaluar el grado de correlación existente entre los niveles de estrés percibido y la práctica de la técnica de mindfulness como estrategia de afrontamiento.

2.2.2. Objetivos específicos

- Evaluar los estresores existentes en ambos grupos y detectar diferencias.
- Evaluar las consecuencias del estrés en ambos grupos y detectar diferencias.
- Conocer el nivel de estrés y burnout existente en el grupo que no practica mindfulness y en el que sí lo practica.
- Comparar el nivel de estrés y burnout de ambos grupos y detectar las diferencias.
- Conocer y comparar las técnicas más utilizadas de afrontamiento de estrés para ambos grupos.
- Indagar las creencias del grupo mindfulness acerca de la relación que puede existir entre el nivel de estrés y la práctica de mindfulness.

2.3. Hipótesis

Las personas que practican mindfulness registran un menor nivel de estrés que aquellas que no lo hacen.

3. Desarrollo

3.1. Estado del Arte

Se vincula una investigación realizada por Palmi y Solé (2016) que relaciona intervenciones de la técnica de Mindfulness con el estrés, la ansiedad y el burnout en el ámbito deportivo. Fue una investigación empírica mixta. Cualitativa con intervenciones de grupo y estudios de caso único, observacional, algunas variables también fueron evaluadas cuantitativamente y la muestra fue variada en diversos deportistas y de distinto sexo. El rendimiento deportivo fue evaluado de forma cualitativa preguntando a deportistas y entrenadores con resultados de mejora del rendimiento deportivo obtenido de las entrevistas con los propios jugadores y sus entrenadores. Se demostró mejoras en niveles de ansiedad, burnout, estado de flow y actuación deportiva. Se vieron mejoras del 23% en comparación a ambos estudios (pre y post intervención - cualitativa y cuantitativa). Se encontró una disminución de la ansiedad del 30%.

Un estudio importante que vincula el Mindfulness con la ansiedad y el estrés, son las investigaciones de Goleman y Davidson (2017), quienes citan un importante artículo de la Asociación Médica Estadounidense, donde investigadores concluyeron que: *“la atención plena o Mindfulness, puede disminuir la ansiedad, la depresión e incluso el dolor”*. Pudiendo desempeñar un rol similar al de la medicación. También puede reducir en cierta medida el estrés psíquico. Y en un estudio de 42 veteranos de guerra del Hospital de Seattle, EEUU, que hicieron durante 12 semanas un curso de meditación los resultados fueron que tras tres meses los síntomas de TEPT habían mejorado significativamente y la depresión había disminuido.

Un estudio realizado por García Hernández et al (2017) mediante la implementación de un espacio de Mindfulness en todos los centros de trabajo de Heineken: departamentos, negocios, fábricas y oficinas, desde el año 2012, tuvo el objetivo de aumentar la atención, concentración, reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de los empleados y evaluar la eficacia sobre el desempeño, calidad del servicio, desarrollo, así como las mejoras del entorno laboral. Se efectuó mediante un método cuantitativo experimental. Los participantes que acudieron a la totalidad de sesiones del programa fueron 1579. Cada programa constó de 8 sesiones de dos

horas cada una con periodicidad semanal, en grupos de 20 personas con participación voluntaria, en las que al comienzo se dio una breve explicación del contenido y luego se implementaron técnicas típicas del Mindfulness: un trabajo de respiración, el body-scan, conciencia de los sentidos, atención plena, monitoreo de pensamientos, emociones y movimientos corporales. La técnica de recolección de datos fue mediante la utilización de encuestas FORCEM. Dentro de los resultados podemos destacar que un 92,5% considera que el programa les ha ayudado a adquirir habilidades para aplicar en su puesto de trabajo, el 95% favorece su actitud y desarrollo personal, y el 96% les ayuda a sentirse mejor en el ambiente laboral, con mayor grado de satisfacción respecto al mismo.

Se destaca una investigación realizada por Auserón et al (2017) con el objetivo de evaluar la efectividad del programa de mindfulness sobre niveles de estrés y burnout en profesionales sanitarios de atención primaria en España. El diseño fue empírico, cuantitativo, experimental, de ensayo clínico controlado. Los participantes fueron 48 profesionales sanitarios de atención primaria (medicina y enfermería) de Navarra. Se aplicó el programa mindfulness de 8 semanas de 2 1/2 horas por semana más una práctica diaria de 45 minutos. Se asignaron 23 personas a un grupo control y 25 personas al grupo intervención. Se utilizaron 4 cuestionarios para medir los niveles de mindfulness (FFMQ: Five Facets of Mindfulness Questionnaire), autocompasión (SCS: Self-Compassion Scale), estrés percibido (PSQ: Perceived Stress Questionnaire) y burnout (MBI: Maslach Burnout Inventory). Dentro de los principales resultados se halló que las puntuaciones mejoran significativamente en el grupo intervención: en Mindfulness en las subescalas: observar, describir, actuar concientemente, no juzgar y no reaccionar. En estrés percibido en las subescalas: tensión, aceptación, energía, diversión, sobrecarga, satisfacción y ansiedad. En burnout en las dimensiones desgaste emocional, despersonalización y realización personal. Demostrando que el programa mindfulness disminuye el estrés y el desgaste emocional.

Otro estudio es el realizado por Oblitas et al (2019) en Lima, Perú, que tuvo el objetivo de evaluar el impacto de un programa de Mindfulness en el estrés laboral en un grupo de trabajadores que habían puntuado alto en estrés laboral por causas de reducción de personal. Se realizó mediante un método empírico cuantitativo experimental, con utilización de pruebas de medición del estrés como el Inventario de

Estrés Laboral, el Inventario de Distrés Emocional Percibido, la Escala de Estrés Percibido y la utilización del Biofeedback para las medidas fisiológicas. Se efectuó sobre una muestra de 28 trabajadores universitarios (empleados y docentes seleccionados por “Talento Humano”), 50% hombres y 50% mujeres, con una edad promedio de 39 años a través de la aplicación de un programa de 6 sesiones guiadas de Mindfulness y con proyección de videos, a razón de una vez por semana dos horas (12 horas en total). Se halló en los resultados una reducción significativa del estrés en dichos trabajadores, notándose una diferencia entre las escalas pre-test y post-test, particularmente un gran efecto en el inventario de Distrés Emocional Percibido, la Escala de Estrés Percibido y un efecto mediano con respecto al Inventario de Estrés Laboral.

En la investigación realizada por Anson (2019) en una empresa de tecnologías de la información en España, con el objetivo de evaluar los efectos de la práctica del mindfulness sobre el alto estrés laboral en que se encuentran estos profesionales. Se realizó un estudio empírico mixto: cuantitativo experimental con la aplicación del MBI (Mindfulness Based Intervention), involucró una muestra de 56 participantes, 5 grupos de 10 o 12 personas a lo largo de un período de 8 meses, con un total de 20 horas presencial. Las técnicas que se utilizaron fueron cuantitativas con los cuestionarios: FFMQ (Five Factor Mindfulness Scale) y MAAS (Mindful Attention Awareness Scale) y FIE (Final Improvement Experienced). También se llevó a cabo medidas cualitativas mediante preguntas abiertas dentro de los cuestionarios y mediante el feedback recabado a lo largo del programa y en la última sesión. Entre los principales resultados se halló mejoras en la capacidad de atención, percepción, conciencia del momento presente, reactividad emocional, en el juicio y la comunicación. Cuestiones que colaboran en la mejora del clima laboral, motivación y productividad de la empresa.

Cabe mencionar un estudio realizado por Reynaldos & Pedrero (2020), con el objetivo de evaluar el impacto de una intervención basada en mindfulness en la reducción de burnout en profesionales sanitarios de Chile. La investigación fue un estudio empírico, cuantitativo, experimental de pre y post intervención. Participaron 34 enfermeros de un hospital de Santiago de Chile. Se realizaron 8 sesiones del programa MBSR de mindfulness, y dos encuestas: el cuestionario FFMQ (Five Facet Mindfulness Questionnaire) y el CESQT (Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo). Entre los resultados más importantes se encontró que

aumentó significativamente el nivel de atención de los participantes para mindfulness y se halló un 5 % de mejoras en los niveles de burnout, no siendo significativo el cambio.

En la investigación realizada por Devila y Domínguez (2021) con el objetivo de recolectar información sobre estrategias de recuperación en el trabajo en residentes de cirugía. El estudio fue con una metodología de revisión teórica, en el cual se revisaron estudios provenientes de los años 2010-2019, siendo el mindfulness la estrategia de intervención más utilizada en la mayoría de las investigaciones, así como también el distanciamiento psicológico del trabajo, el control del tiempo libre y la búsqueda de retos fuera del trabajo. El estudio involucró un total de 10 investigaciones relacionadas a la relajación y el mindfulness, entre las cuales se destacan: una investigación en la cual participaron 22 residentes de cirugía en Países Bajos, que evaluó la efectividad de la atención plena sobre la satisfacción laboral y el estrés, mediante la escala Utrecht Work-Engagement Scale (UWES-9) y la Jefferson Scale of Physician Empathy (JSPE), demostró como resultados un incremento de la satisfacción del trabajo, la empatía y una disminución escasa del estrés. En otro de los estudios, perteneciente a la Universidad de California en 2018, residentes de cirugía recibieron clases de 2 horas semanales de atención plena junto a una meditación diaria de 22 minutos durante 8 semanas, en esta población se habían detectado entre a 2 a 5 veces mayor la cantidad de síntomas de agotamiento, estrés y angustia. Se utilizó el cuestionario Credibility and Expectancy Questionnaire (CEQ). Asimismo, el estudio se vio afectado por su implementación en el horario de trabajo y la consecuente interrupción pese a las actividades clínicas del lugar. Por último, un estudio ciego comparó la eficacia de las técnicas de meditación para la reducción del estrés y el desempeño quirúrgico a residentes expuestos y no expuestos al programa MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction), con una participación de 3 semanas, con técnicas de meditación, relajación y concentración. Como resultado se observó un mejor rendimiento, efectos positivos en las funciones ejecutivas, pero no hubo diferencias de niveles de ansiedad con respecto al grupo control. Como resultado final del trabajo de revisión, se llegó a la conclusión de que la relajación y el mindfulness son las estrategias más utilizadas para la recuperación en el trabajo y el afrontamiento del estrés, aunque los resultados de esta investigación demuestran solo una disminución discreta en los niveles de estrés.

En el estudio realizado por Chaparro Delgado en la Universidad de Lima (2021) con el objetivo de identificar si la utilización del mindfulness genera un cambio significativo sobre el estrés laboral en trabajadores de empresas públicas y privadas. El estudio fue con una metodología de revisión teórica de 200 artículos científicos de los cuales se seleccionaron siete investigaciones publicadas entre 2016 y 2021. Los participantes varían dentro de cada una de las siete investigaciones, sin embargo, en todas ellas han sido personas adultas de ambos sexos. Entre los resultados se pudo concluir que existe una reducción estadísticamente significativa de estrés laboral al utilizar el Mindfulness como herramienta de afrontamiento en aquellos que llevaron a cabo el estudio, prevaleciendo el estudio en empresas privadas (6 de 7). Esto trae aparejado el aumento de la productividad, la disminución de la rotación, del ausentismo laboral, la reducción del malestar, la irritabilidad, la apatía y la intranquilidad, logrando mejoras en las relaciones interpersonales y el bienestar de los trabajadores (Chaparro Delgado, 2021).

En la investigación de Alfaro Soria (2021) con la finalidad de determinar la influencia de la estrategia del Mindfulness sobre el estrés laboral de trabajadores de la empresa “Haug S.A.” en el proyecto Unacem 2019, en Huancayo Perú, así como en la reducción de accidentes laborales. Fue un estudio empírico cuantitativo no experimental descriptivo y correlacional. Involucró a 200 trabajadores adultos de ambos sexos de dicha empresa. Se utilizaron encuestas como instrumento de recolección, los cuestionarios DC: Modelo Demanda Control de Karasek y la encuesta de sintomatología fisiológica del estrés para evaluar el estrés laboral. Luego se utilizó el software estadístico “SPSS 25” para el análisis de los resultados. Entre los resultados se encontró que el 100% del personal que aplicó la estrategia del Mindfulness presentó bajo nivel de estrés, demostrando la efectividad de la técnica. Y bajó de 20 a 4 la cantidad de accidentes laborales a nivel anual.

Para definir estrés, Rossetti (2019) menciona que, si denominamos a todas las reacciones adaptativas con el término *estrés*, deberíamos asumir que el sinónimo de estrés es un sentimiento y que se trataría como una vivencia de sufrimiento. El estrés, que además de poder tratarse de una sobrecarga, se caracteriza por ser vivenciada como un esfuerzo que supera nuestra capacidad. Algo nos resulta estresante si nuestra cognición determina estar sufriendo. Luego define “*El estrés es, en definitiva,*

la noción consciente de un esfuerzo adaptativo a las circunstancias de vida que se vivencia emocionalmente como un padecimiento” (p. 176).

Para hacer un acercamiento al mindfulness, Raji (2017) lo define como “*el arte de darnos cuenta de lo que está ocurriendo mientras está ocurriendo. Es decir, ser conscientes de nuestras experiencias en el momento presente*” (p. 28). Este autor caracteriza al Mindfulness como un abordaje distinto al de otras técnicas, aclarando que el ejercicio no busca reducir o evitar una respuesta inespecífica, sino que la vincula con el aceptar de la realidad.

3.2. Marco Teórico

3.2.1. Estrés

La palabra estrés se usó por primera vez en sentido no técnico en el siglo XIV, para referirse a las luchas, dificultades, adversidades o aflicciones. A finales del siglo XVII, Hooke, físico-biólogo británico, contribuyó formulando un análisis de ingeniería sobre el estrés. Contempló el modo en que deberían diseñarse las estructuras como los puentes, para soportar cargas pesadas sin derrumbarse, tales como la resistencia al viento, a los temblores de la tierra y otras fuerzas naturales capaces de destruirlos. De aquí sacó tres conceptos: carga, estrés y tensión. Carga refiere a las fuerzas externas por ejemplo el peso. Estrés era el área de la estructura sobre la que se aplica la carga. La tensión era la deformación de la estructura producida por la carga y del estrés. La carga es análoga a un estímulo externo estresante y la tensión es análoga a la respuesta o reacción de estrés. Cuando este análisis se aplicó al individuo, se readaptaron los conceptos, el estrés y la tensión son los más utilizados y se usa estímulo de estrés o “estresor” como un input externo y la respuesta de estrés o reacción como output. La tensión sigue usándose en la actualidad para referirse al cambio orgánico producido por el estrés o la respuesta de estrés (Lazarus, 2000).

A comienzos del siglo XX, Cannon, fisiólogo estadounidense, estudió durante 20 años las reacciones animales y humanas frente a situaciones estresantes, notando

que tanto humanos como animales daban una respuesta adaptativa como la lucha o el intentar escapar ante situaciones de peligro. También descubrió factores emocionales en la secreción de adrenalina. Estrés es el término que en 1911 utilizó para denominar a todo estímulo capaz de provocar una reacción de lucha o huida, así como también ante aquellos factores del medio capaces de provocar un esfuerzo inhabitual en la homeostasis o equilibrio del medio interno, plantea Seva (1994).

Kertész (2016) cita a Selye (1936) para una definición de estrés: “*es una respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia*” (p. 279). Selye, distinguido médico, fisiólogo y endocrinólogo austrohúngaro, fue el primero en distinguir dos tipos de estrés: el estrés positivo o eustress (retos cognitivos que motivan a trabajar y alcanzar metas) del estrés negativo o distress (dolor, angustia, o ira, con consecuencias perjudiciales). Además, aclara que el estrés tiene muchas consecuencias en el cuerpo humano, como el incremento del arousal, del ritmo cardíaco, insomnio, ansiedad o la tensión muscular. El estrés puede cambiar nuestros sentimientos, haciéndonos sentir desanimados, preocupados y con miedo. El estrés produce hiperactividad en el sistema nervioso autónomo. El hipotálamo envía un mensaje que produce las sustancias adrenalina y cortisol, las cuales incrementan los latidos del corazón, la frecuencia respiratoria y el metabolismo, sostiene Kertész (2016).

Sicardi y Novo (2010) mencionan que Dejours (2009) expresa que “es capaz de generar lo peor, pero también dar lo mejor” y que en la comisión europea (2002) para el estrés utilizaron un título ambivalente: “sal de la vida o beso de la muerte”.

3.2.2. Mecanismo del estrés

Para explicar la relación entre los síntomas físicos anteriormente mencionados Chiavenato (2009) cita a Selye para mencionar la teoría del síndrome de adaptación general. Según Selye consta de tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

- La fase de alarma se presenta cuando la persona identifica la amenaza.
- La fase de resistencia es cuando la persona se hace resistente a los síntomas que generan la amenaza, pero la misma persiste.

- La fase de agotamiento es cuando la exposición ante el estresor se prolonga en el tiempo, disminuye la actividad hormonal y la persona no logra adaptarse al estrés constante. Reaparecen síntomas de la fase de alarma y la persona sufre fatiga, agotamiento, daño físico o incluso puede llevar a la muerte.

El estrés es un mecanismo normal de reacción a perturbaciones del medio ambiente, plantea Adam (2016), *“el agente estresor pone en marcha un complejo mecanismo que nos prepara para hacer un esfuerzo de excepción. Por un breve tiempo somos más fuertes, precisos y rápidos, lo que nos permite sortear peligros.”* (p. 16).

El estrés es una respuesta natural de supervivencia de la especie. Ante una amenaza, agresión u otros estresores, se desencadena un mecanismo y reacciones neuroendocrinas que modifican al sistema límbico. Cuando esta respuesta natural se da por exceso y sostenida en el tiempo, se puede producir sobrecarga de tensión y puede provocar problemas graves de salud que interfieren con el normal funcionamiento del individuo. Puede ocasionar un estado de defensa constante del organismo. El sistema nervioso se centra en los estímulos amenazantes y libera hormonas que activan los sentidos, aceleran el pulso cardíaco, la respiración y prepara los músculos para la lucha o la huida (Adam, 2016).

Luego describe los efectos que se dan a nivel del sistema nervioso y endócrino: vasoconstricción periférica, taquicardia, taquipnea, ralentización de la motilidad intestinal. Liberación masiva de adrenalina, noradrenalina y cortisol, aumento de la glucosa y factores inmunitarios (aumento de riesgo de ACV), entre otros.

3.2.3. Estrés laboral

Adam (2016) cita a Peetir & Newman (2005) para definir el estrés en el trabajo: *“se refiere a una situación en la que factores relacionados con el trabajo interactúan con el trabajador para modificar su condición psicológica o fisiológica; de modo tal que la persona es forzada a desviarse del funcionamiento normal”* (p.18). Luego define al estrés laboral como *“un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que concurren cuando las exigencias del trabajo superan las*

capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Adam, 2016, p.18). Tales reacciones pueden llevar a una enfermedad física o psíquica.

3.2.4. Estresores

Adam (2016) menciona que los estresores más comunes en el trabajo son: características propias de la ocupación, la ambigüedad del puesto laboral, la insatisfacción con el trabajo; factores de interacción, el clima laboral; la sobrecarga de trabajo, entre otros. Las exigencias asociadas a posibles crisis psíquicas están vinculadas con tareas repetitivas y monótonas, ritmos acelerados, horarios ajustados, jerarquía autoritaria, burocracia anónima o la baja remuneración.

Por otro lado, Ivancevich et al (2006) plantean que nuestros ancestros prehistóricos experimentaban estrés al afrontarse con amenazas de animales que ponían en riesgo su vida. Hoy en día, en el trabajo, los estresores son otros: la elevada carga laboral, problemas con el jefe, con las fechas de entrega, con los puestos de trabajo, la falta de armonía, crisis financieras o ritmos acelerados de trabajo. Luego define al estrés desde una perspectiva de respuesta que da la persona: *“respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona”* (p. 281), e identifica a las condiciones del estímulo como estresores. Esto llevaría a considerar a los aspectos del ambiente organizacional que generarían estrés, tales como exigencias inusuales, una nueva tarea, un nuevo jefe o cometer un error laboral. Asimismo, para que un estímulo genere estrés el sujeto debe percibirlo como estresante, por ende, influye su personalidad, su comportamiento, su alimentación y apoyo social. Por otro lado, la duración de la exigencia es relevante, ya que cuanto más se prolongue la duración de la misma, mayor será el estrés, llevando a ser crónico o generar burnout (Ivancevich et al, 2006).

Una persona estresada no puede responder de manera óptima a las exigentes condiciones requeridas de un determinado puesto laboral, aun cuando tenga las habilidades adecuadas. Estas exigencias estresantes favorecen la aparición de accidentes laborales. *“Ya lo plantea la OIT: persona estresada, persona accidentada”* (Adam, 2016, p. 19). Asimismo, afirma que el temor y la violencia aumentan los niveles

de estrés laboral y disminuyen el rendimiento. Por lo tanto, el empleado que posee estrés tiende más a sufrir accidentes laborales, ser ineficiente o enfermarse.

3.2.5. Burnout

Según Pérez Jauregui (2001) el burnout es un tipo específico de estrés laboral que pueden tener los profesionales de la salud y educadores en función de sus intensos y permanentes esfuerzos para adaptarse y responder, de manera eficiente a las exigencias del trabajo.

Pérez Jauregui (2005) menciona a Golvarg (1996) que asimila el síndrome con los conceptos de quemarse, agotarse, gastarse, fatigarse, cansarse, estar exhausto, consumido, fundido o apagado. También cita a Sardi y Fisher (1996) que lo caracterizan como *“un trastorno de la personalidad del médico”* (Jauregui, 2005, p. 34) por la pérdida de autoestima, desánimo y ausencia de expectativas de mejora.

Cuando el estrés laboral es permanente surge la vivencia del “estar quemado”. El término surgió en Estados Unidos en los años 70, para explicar el deterioro en la atención profesional en ciertas organizaciones (sanitarias, educativas, asistencia social, etc.). Se observó pérdida de energía e insensibilidad en el trato con pacientes. Sicardi y Novo (2010) citan a Freudenberger (1974) que describió este patrón como *“una sensación de fracaso y existencia agotada resultante de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales, o fuerza espiritual del trabajador”* (p. 182). Denominó también a esta particular forma de agotamiento sobrecarga emocional, que conlleva el proceso gradual de pérdida de responsabilidad y desinterés. También citan a Maslach (1982) que lo define como *“respuesta disfuncional, una tensión emocional de índole crónica que se origina en el deseo de afrontar exitosamente los problemas de otros seres humanos. Este síndrome tridimensional está caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”* (p. 183). A propósito de esta definición se definen los tres síntomas principales (Sicardi y Novo, 2010):

- Agotamiento emocional: es una progresiva pérdida de energía, de recursos emocionales propios y la sensación de un desgaste diario. La persona

pierde la capacidad de disfrute de su trabajo y puede sentir que no tiene nada más que ofrecer.

- Despersonalización o deshumanización: desmoralización, irritabilidad, reacciones de distancia y de insensibilidad hacia quienes debieran ser los beneficiarios de su servicio.
- Reducción de la realización personal: respuestas negativas, evitación, baja autoestima, sentimiento de inadecuación personal y pérdida de ideales (Jauregui, 2005).

Estos síntomas surgen cuando fallan las estrategias de afrontamiento que se suelen utilizar habitualmente para el manejo del estrés. Esto trae una sensación de frustración y sentimientos de baja realización y agotamiento emocional. Si permanece a lo largo del tiempo tiene consecuencias negativas en la salud del trabajador como las alteraciones psicosomáticas y para la organización tales como accidentes, bajo rendimiento o ausentismo (Sicardi y Novo, 2010).

El agotamiento es un proceso que se genera por la presencia continua de estrés en el trabajo. El agotamiento suele ser un problema en personas que trabajan en contacto con la gente, en general las llamadas “profesiones asistenciales”: maestros, enfermeras, médicos, trabajadores sociales, terapeutas, policías y oficiales encargados de supervisar personas en libertad condicional (Ivancevich et al, 2006).

3.2.6. Consecuencias del estrés

El estado de alerta sostenido desgasta las reservas del organismo y puede producir diversas patologías: trombosis, ansiedad, depresión, inmunodeficiencia, tensión muscular, insomnio, dificultades de atención, entre otras. Cuando las exigencias continúan sin resolución, el cuerpo entra en un estado de alerta constante, lo que genera un desgaste fisiológico y lleva a la fatiga, al daño físico y la disminución de la capacidad para recuperarse y defenderse. Por lo tanto, gran número de evidencias indican que el estrés está relacionado con los problemas de salud (Adam, 2016).

Por su parte, Adam (2016) clasifica las consecuencias del estrés en: somáticas, emocionales, cognitivas, sociales y comportamentales:

- Consecuencias Físicas: modificación del peso corporal, pérdida de cabello, reducción de deseo sexual, fatiga, irregularidades en la menstruación, acné, úlceras, problemas en el dormir, hipertensión, tensión muscular, hernias de disco, dolores de cabeza, entre otros.
- Consecuencias Psicológicas: hay 3 subcomponentes:
 - o Emocional: abatimiento, depresión, desilusión, pesimismo, insatisfacción, frustración, irritabilidad, respuestas impulsivas, apatía, inestabilidad emocional. El estado de alerta, el temor, la ansiedad, la baja autoestima, etc.
 - o Cognitivo: dificultades de concentración, atención selectiva, memoria (olvidos), en la toma de decisiones, disminución en la comprensión, etc.
 - o Comportamental: consumo excesivo de sustancias o comida. Agresividad, estar a la defensiva, disminución de rendimiento, descalificación del personal, entre otros.
- Consecuencias sociales: Conflicto con compañeros de trabajo, directivos o clientes, aislamiento, luchas de poder, respuestas de ironía, proyección, etc.
- Consecuencias laborales: insatisfacción laboral, disminución de la calidad de trabajo; ausencias, clima de competencia, bromas agresivas, gritos o falta de buena comunicación, presencia de radio pasillo, baja confianza en la empresa.

3.2.7. Estrategias de afrontamiento

Como metodología para afrontar el estrés se encuentran dos tipos de estrategias: las estrategias enfocadas en el problema: son acciones que enfrentan directamente la fuente de estrés, dentro de las más utilizadas se encuentran la administración del tiempo, el trabajo con un mentor para la mejora de competencias blandas tales como la comunicación, las relaciones interpersonales, etc. (Ivancevich et al, 2006).

Por otro lado, se encuentran las estrategias enfocadas en la emoción, son los pasos para el manejo de sentimientos y emociones estresantes, dentro de estas podemos encontrar la meditación o mindfulness, la actividad física o deporte, los

grupos de red social, las actividades recreativas como lectura, la biorretroalimentación, entre otras (Ivancevich et al, 2006).

Dentro de los programas de prevención del estrés se incluyen: optimizar la relación entre persona y entorno, programas de asistencia a empleados, programas de bienestar, entrenamiento en relajación y técnicas cognoscitivas. Estos programas se pueden enfocar en un tema específico por ejemplo el abuso de sustancias, la reubicación laboral o el desgaste (Ivancevich et al, 2006).

Para controlar la tensión, las organizaciones tienen tres opciones: prevenir, escapar o adaptarse. Las organizaciones intentan mejorar las habilidades de comunicación asesorando a los empleados y rediseñando los puestos de trabajo. Estos pasos se dirigen a reducir los tensores que afectan a los empleados. Algunos escapan a la tensión por ejemplo si logran una reubicación, aceptan una jubilación temprana o adquieren habilidades en asertividad. También existen varios enfoques que suelen implicar actividades de colaboración entre los empleados, actividades de relajación y programas de bienestar personal (Newstrom, 2011).

Algunas organizaciones disponen de varios métodos para reducir el estrés. Entre estos se encuentran: el enriquecimiento de las tareas del trabajo, la rotación de puestos, el entrenamiento en habilidades (metas, colaboración, identificación de problemas, administración de tiempo y toma de decisiones), la existencia de un espacio para conversar sobre el trabajo (problemas o inconformidades); mindfulness y bioretroalimentación (Newstrom, 2011).

3.2.8. Mindfulness

El Mindfulness es una práctica que se vincula al Buda que vivió hace más de 2.500 años en Asia y que se ha conservado a lo largo de las generaciones. (Miró & Simón, 2012). Dichos autores definen al Mindfulness como “*la conciencia no prejuiciosa de la experiencia inmediata (sensaciones, emociones, sentimientos o pensamientos) tal y como es en el momento presente*” (p. 19). Estos autores la caracterizan como un estado de la conciencia, no reactiva ni prejuiciosa, que conlleva la aceptación de la experiencia presente. Los autores afirman luego que es la puerta para que la auto-observación resulte terapéutica, que ofrece condiciones como atender a lo que ocurre

en el presente, no comparar con un estado ideal, no juzgar y aceptar la no permanencia de la experiencia. Miró & Simón (2012) toman al Mindfulness como un estado de conciencia de los eventos internos, sin evaluación ni intentos de control.

Para Kabat-Zinn (2009) el Mindfulness “*es un estado de conciencia que surge de prestar atención, de forma intencional, a la experiencia tal y como es, en el momento presente, sin juzgarla, sin evaluarla y sin reaccionar ante ella*” (p. 18). Kabat-Zinn describe que colabora para despertar del funcionamiento automático e inconsciente, abriendo la posibilidad de vivir nuestras vidas con acceso a todo el espectro de experiencias conscientes e inconscientes y que permitiría desarrollar mayor claridad de la realidad.

La meditación o Mindfulness, luego de lograr un estado de relajación, consiste en volver la atención hacia los niveles más sutiles del pensamiento hasta que la mente trascienda la experiencia y llegue a la fuente del pensamiento. Muchos estudios indican que estas prácticas se asocian a un menor ritmo cardíaco, menor consumo de oxígeno y menor presión arterial, mejorando así el bienestar en general. Muchas organizaciones han aprobado programas para sus empleados: Coors Brewin, Monsanto Chemicals, Xerox, Connecticut General, Life Insurance Company, entre otras (Ivancevich et al, 2006).

En las últimas décadas, la psicología ha integrado y desarrollado nuevas técnicas e intervenciones pertenecientes a las terapias de tercera generación, tratamientos que son utilizados en la actualidad como la Terapia Cognitiva Basada en el Mindfulness, la Terapia de Aceptación y Compromiso (ACT), la Terapia Dialéctico Conductual (DBT) y la Terapia centrada en la Compasión (CFT). Entre ellas se destaca como herramienta la técnica del Mindfulness, la atención plena y conciencia clara de la experiencia del momento presente, ya que ha demostrado por evidencia empírica, gran utilidad para los trastornos de ansiedad y depresión, ya que reduce el cortisol, la presión arterial y la ansiedad, entre otros beneficios (Palmi y Solé, 2016).

3.2.9. Mindfulness y Estrés

La utilidad de prevenir y reducir el estrés está avalada por muchos trabajos científicos, así como el malestar psicológico. Desarrollando conciencia plena se

puede evitar la sensación de burnout y mejorar la actitud negativa que se da en algunas profesiones (Asuero, 2011).

El entrenamiento en mindfulness proporcionado por la REBAP en la Universidad de Massachusetts, ha demostrado ser muy eficaz en la reducción del estrés y los problemas médicos asociados tales como la ansiedad, el pánico y la depresión. Influye positivamente el modo en que el cerebro procesa las emociones en situaciones de estrés brindando equilibrio emocional y del sistema inmunitario. También influye en el aprendizaje y la memoria al provocar cambios en la estructura cerebral, específicamente en la amígdala que regula emociones como el miedo ante amenazas percibidas (Kabat-Zin, 2012).

4. Método

4.1. Diseño

El método es cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, transeccional o transversal, de alcance correlacional, de diferencia de grupos, lo que se busca es indagar la relación entre las dos variables a través de una comparación de los niveles de estrés en dos grupos, un grupo que practica mindfulness y un grupo que no lo practica. La recolección de datos se dio en un único momento a través de encuestas administradas a ambos grupos.

4.2. Viabilidad

La investigación es viable ya que se contacta a las 50 personas seleccionadas mediante redes sociales (LinkedIn, Facebook) brindando el formulario con las encuestas a completar junto al consentimiento informado. También mediante el envío del formulario a grupos de meditación a través de la aplicación Whatsapp y grupos de Facebook.

4.3. Consideraciones Éticas

La investigación se lleva a cabo junto a un consentimiento informado de los sujetos de la muestra, que asegura la preservación de la identidad de los participantes y la confidencialidad de sus resultados según la ley 25.326.

4.4. Participantes

Los participantes fueron separados en dos grupos: uno de 25 empleados, adultos de entre 18 y 72 años de edad, de ambos sexos de la Ciudad de Buenos Aires, de clase socio-económica media, que practican mindfulness. Por otro lado, otro grupo de 25 empleados con las mismas características, pero que no utilizan la técnica del mindfulness.

4.5. Técnicas de recolección de datos

Para lograr los objetivos de la investigación, se ha utilizado la técnica cuantitativa de la encuesta: un cuestionario de preguntas Ad Hoc, la Escala de Estrés Percibido (PSS-14) de Cohen, Kamarak y Mermelstein; y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) a ambos grupos.

-Cuestionario de preguntas elaboradas Ad Hoc para indagar acerca de la existencia de estrés laboral, su nivel percibido, estresores, modos de afrontamiento, si practica la técnica del Mindfulness, con qué frecuencia y en qué medida consideran que les reduce los niveles de estrés. También es de importancia aclarar, que se tomó -en parte- como referencia al Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

-Escala de Estrés Percibido (PSS-14) de Cohen, Kamarak y Mermelstein, adaptada por el Dr. Remor. Esta escala consta de 14 ítems y se utiliza para evaluar el nivel de estrés percibido en el último mes frente a situaciones de la vida diaria.

-MBI o Inventario de Burnout de Maslach, posee 22 ítems y evalúa la presencia de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo.

4.6. Procedimiento

Para indagar la interrelación de ambas variables, se realizaron las encuestas para administrar a cada grupo a fin de efectuar la comparación. Se confeccionó un cuestionario Ad Hoc para enviar junto a la Escala de Estrés Percibido y el Inventario de Burnout de Maslach. Las encuestas se subieron en la red social LinkedIn, en grupos de Mindfulness en Facebook, a grupos de Whatsapp y fueron reenviados a grupos específicos de Whatsapp que practican Mindfulness a través de una persona conocida que está en tales grupos. La condición es que hayan sido empleados del Área Metropolitana de Buenos Aires de edades entre 18 y 72 años. Se informó que demandará un tiempo estimado de 15 minutos completar la totalidad de las encuestas. Luego de recabar los datos, se analizaron los resultados y puntuaciones de cada grupo con los baremos de cada escala y se sacaron porcentajes y un promedio. Por último, se contrastaron los resultados obtenidos de cada grupo, se observaron las diferencias entre los niveles de estrés, así como también de los estresores y consecuencias del estrés.

5. Resultados

- Presencia de estrés

Escala Ad Hoc estilo Likert

Los niveles de estrés de esta escala se dividieron en tres grupos según su puntuación (de 1 a 7):

Para el grupo mindfulness:

- Nivel bajo (1 y 2 puntos): el 4% de las respuestas.
- Niveles medios (3, 4 y 5 puntos): el 64%.
- Niveles altos (6 y 7 puntos): el 32%.

Para el segundo grupo:

- No se encontraron niveles bajos de estrés.
- El 36% presenta niveles medios de estrés.
- El 64% niveles altos de estrés.

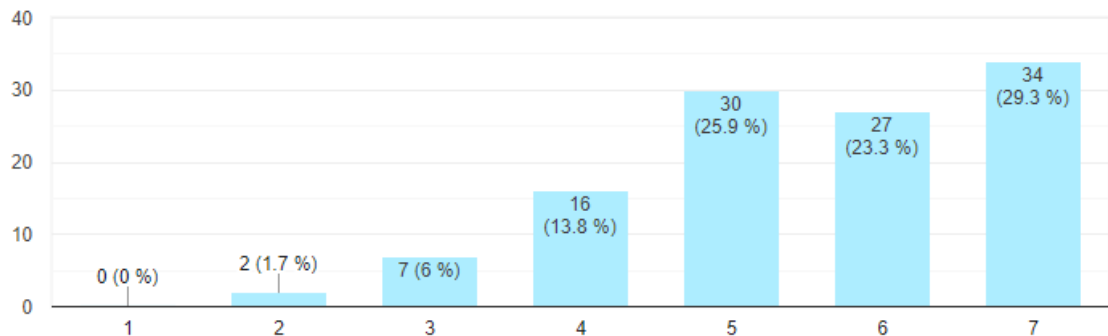
Hallando diferencias del 28% para niveles medios y del 32% para niveles altos de estrés. Siendo un 32% mayor la cantidad de encuestados que presentan niveles de estrés alto en el grupo que no realiza mindfulness.

El promedio del grupo mindfulness en esta escala es de 4.8 puntos mientras que en el segundo grupo el promedio es de 5.76 puntos, habiendo una diferencia de 0.8 puntos.

- Gráfica de evaluación de nivel de estrés percibido en el total de integrantes:

3. ¿Qué medida de estrés laboral considera que ha padecido?

116 respuestas



Escala Estrés Percibido Pss-14

Para el grupo mindfulness:

- El 4% pertenece a la categoría “casi nunca está estresado” (entre 0 y 14 puntos).
- El 64% en la categoría “de vez en cuando está estresado” (entre 15 y 28 puntos).
- El 32% en “a menudo está estresado” (entre 28 y 42 puntos).

En cambio, para el segundo grupo:

- El 8% se ubica en la categoría “casi nunca está estresado”.
- El 36% se ubica en “de vez en cuando está estresado”.
- El 48% en “a menudo está estresado”.
- Un 8% en “muy a menudo está estresado” (más de 42 puntos).

Se hallaron diferencias del 28% en el nivel “de vez en cuando está estresado” y del 16% en “a menudo está estresado” y un porcentaje del 8% que se encuentra en “muy a menudo está estresado”, categoría que el anterior grupo no presentó casos. Siendo un 24% mayor el porcentaje del segundo grupo para las categorías “a menudo está estresado” y “muy a menudo está estresado”.

El promedio para el grupo mindfulness es de 24.52 puntos vinculándose a la categoría “de vez en cuando está estresado” (entre 15 y 28 puntos), mientras que

para el segundo grupo el promedio fue de 28.88, relacionado a “a menudo está estresado” (entre 28 y 42 puntos).

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Para el grupo mindfulness se halló que:

- El 52% posee niveles bajos de burnout.
- El 48% posee niveles medios de burnout.

Mientras que en el segundo grupo:

- El 20% presenta niveles bajos de burnout.
- El 80% presenta niveles medios de burnout.

Con lo que se encontró una diferencia del 32% tanto para ambos niveles, siendo un 32% mayor la cantidad de encuestados con niveles medios de burnout para el grupo que no realiza mindfulness.

El promedio para el grupo mindfulness es de 24.64 puntos, vinculándose a la categoría de niveles bajos de burnout (menor a 25), mientras que para el segundo grupo el promedio fue de 39.08 puntos, relacionado a la categoría de niveles medios de burnout (entre 25 y 75).

- Estresores

Es importante aclarar que en este punto se podía elegir más de una opción.

Entre los datos obtenidos del total de respuestas de los participantes del grupo mindfulness se encontraron como estresores principales:

1. El 20,4% la sobrecarga laboral.
2. El 14,5% el clima laboral desfavorable.
3. El 13,3% la baja remuneración.
4. El 12% la inestabilidad laboral.

En cambio, en el segundo grupo se encontraron como principales estresores:

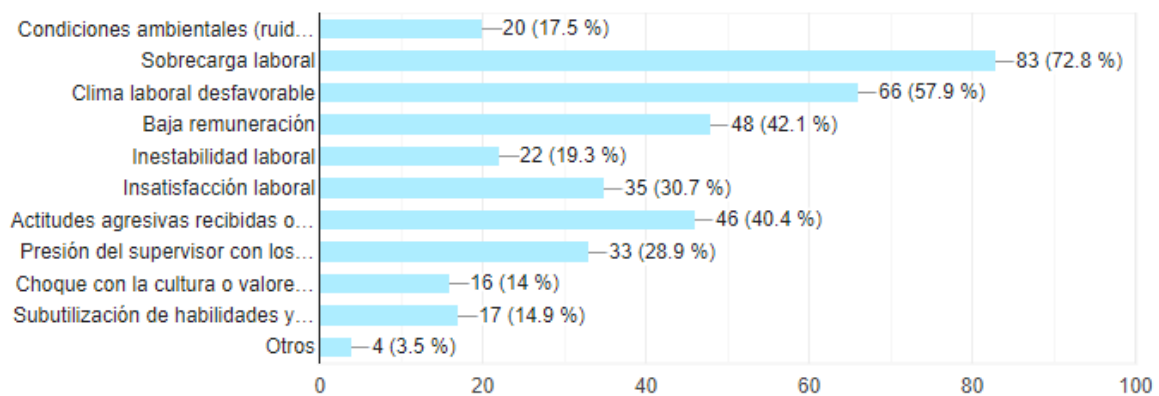
1. El 25,3% la sobrecarga laboral.
2. El 15,4% el clima laboral desfavorable.
3. El 12,1% las actitudes agresivas o maltrato laboral.
4. El 11% la presión del supervisor con los plazos de entrega.

Para ambos grupos es la sobrecarga laboral el mayor estresor, siguiendo el clima laboral desfavorable. En cambio, varía para el tercer lugar, la baja remuneración y la inestabilidad laboral en el grupo mindfulness mientras que en el segundo grupo fueron las actitudes agresivas o maltrato laboral y la presión del supervisor con los plazos de entrega.

- Gráfica de resultados de evaluación de estresores para el total de encuestados:

2. ¿Qué factores considera que lo desencadenaron? Puede anotar más de una opción.

114 respuestas



Dentro de las respuestas “otros” no se hallaron repeticiones significativas:

En caso de haber respondido "otros". ¿Cuáles?

5 respuestas

La carga emocional que conlleva atender pacientes

Problemas con equipos/sistemas que evitaban el desempeño de mi laburo, resultando en acumulación de tareas

Deshonestidad del dueño

Persecución laboral, amenazas.

Diferentes puntos de vista

- Consecuencias del estrés

Es importante aclarar que en este punto se podía elegir más de una opción.

Del porcentaje total de respuestas, las consecuencias mayormente elegidas para el grupo mindfulness fueron:

- El 17% la ansiedad.
- El 16% la tensión muscular.
- El 12,6% la irritabilidad.
- El 11% dificultades de concentración o memoria.

Para el segundo grupo se encontraron:

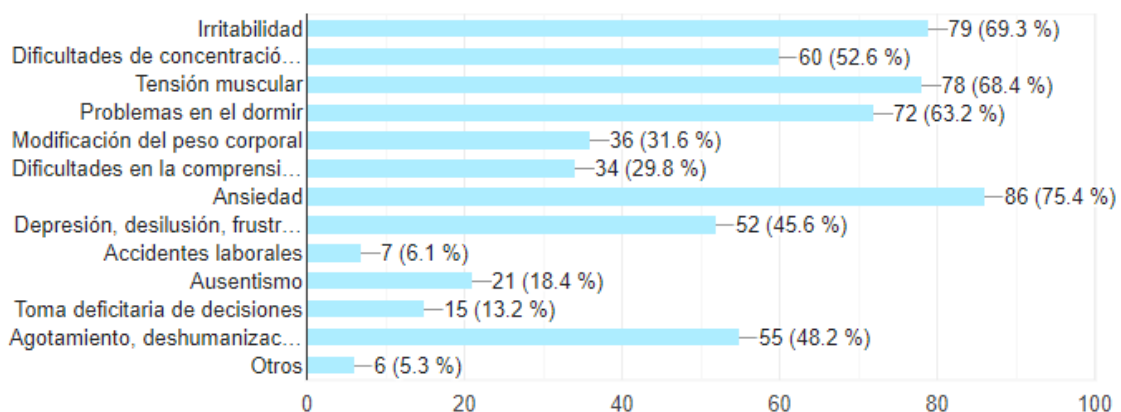
- El 13,4% la ansiedad.
- El 11,5% la irritabilidad.
- El 10,9% la depresión.
- El 10,9% problemas en el dormir.

Para ambos grupos la ansiedad es la consecuencia más elegida. Para el grupo mindfulness le sigue la tensión muscular, la irritabilidad y dificultades de concentración/memoria mientras que varía para el segundo grupo: la irritabilidad, la depresión y problemas en el dormir.

- Gráfica de resultados de la evaluación de consecuencias del estrés para el total de los encuestados:

4. ¿Sufrió alguna de las siguientes consecuencias debido al estrés? Puede anotar más de una opción.

114 respuestas



Dentro de las respuestas “otros” no se hallaron repeticiones significativas:

En caso de haber respondido "otros". ¿Cuáles?

7 respuestas

Se elevó el colesterol
Acne
Enfermedad física x somatización
llegadas tarde
Lloraba demasiado y ko sabía porque
Epicondilitis.
Problemas cardiacos, endocrinologicos,panico

- **Creencias acerca de la relación entre los niveles de estrés y la efectividad del mindfulness (para el grupo mindfulness):**

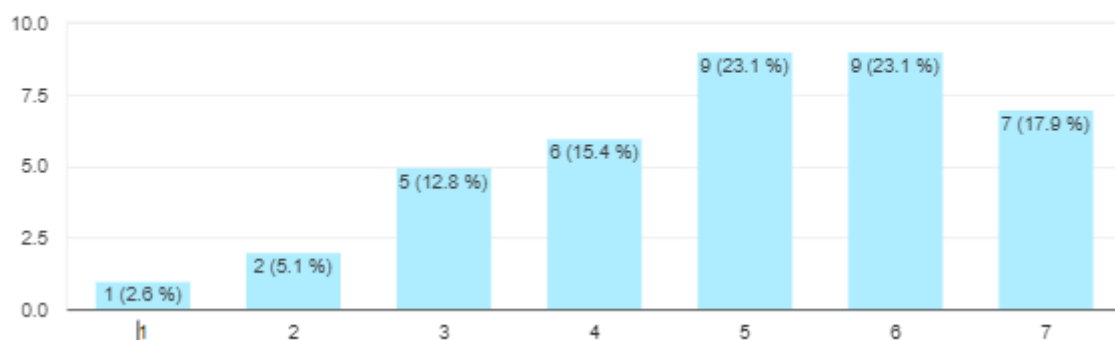
La puntuación de correlación entre mindfulness y niveles de estrés se dividió en tres grupos según su puntuación:

- Nivel bajo (1 y 2): aquí se encuentra el 8% de las respuestas de los encuestados del grupo de mindfulness.
- Niveles medios (3, 4 y 5): se encuentra al 44% de los encuestados.
- Niveles altos (6 y 7): se encuentra el 48% de los encuestados.

- Respuestas al cuestionario Ad Hoc para el grupo mindfulness:

12. ¿En qué medida ud. cree que el mindfulness le reduce el nivel de estrés?

39 respuestas



Se detecta en la amplia mayoría de la muestra la correlación percibida entre la práctica de mindfulness y el nivel de estrés.

- **Técnicas de afrontamiento**

Es importante aclarar que en este punto se podía elegir más de una opción.

Del total de respuestas para afrontar el estrés, el grupo que no practica mindfulness optó por:

- El 15% conversar con gente cercana (amigos, familiares).
- El 12,9% actividad física o deporte.
- Otro 12,9% actividades recreativas (lectura, redes sociales, videojuegos, etc.).
- Otro 12,9% terapia o búsqueda de opinión profesional.
- El 11,8% reorganizar y administrar mejor el tiempo.
- El 10,7% plantear el problema, buscar soluciones y un plan de acción.

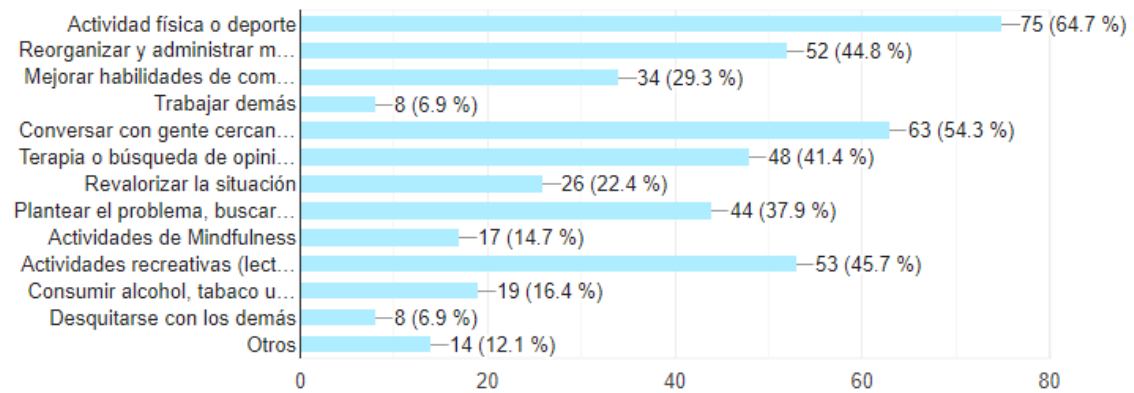
Para el grupo mindfulness del total de respuestas para afrontar el estrés se encontró:

- El 14,7% actividad física o deporte.
- El 13,2% reorganizar y administrar mejor el tiempo.
- Otro 13,2% plantear el problema, búsqueda de soluciones y un plan de acción.
- El 12,4% actividades de mindfulness.
- El 9,3% actividades recreativas (lectura, redes sociales, videojuegos, etc.).

- Gráfica de resultados de evaluación de modos de afrontamiento al estrés para el total de casos:

5. Habitualmente ¿Qué hace para afrontar el estrés? Puede anotar más de una opción.

116 respuestas



Dentro de las respuestas “otros” no se hallaron repeticiones significativas:

En caso de haber respondido "otros", especifique:

14 respuestas

- Viajes cortos, salir con amigos y pasar tiempo con mi perro.
- Cambiar de trabajo a uno que sí me satisface y es razonable en sus requerimientos
- Llorar
- Videojuegos, pornografía
- Trabajar con más ganas con mis alumnos y familias
- dormir
- Lloraba demasiado y no sabía el porqué
- Disminución del desempeño laboral
- Otro trabajo

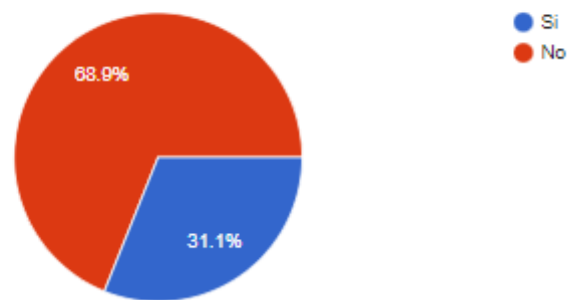
- Viajar
- Consumo de marihuana
- Meditación
- Salir del lugar de trabajo
- Meditación y descanso

Los siguientes gráficos muestran los resultados obtenidos en la totalidad de casos. Primero se separó aquellos que hayan elegido la opción de que si practican mindfulness de aquellos que no.

- Para distinguir el grupo que practica mindfulness del que no:

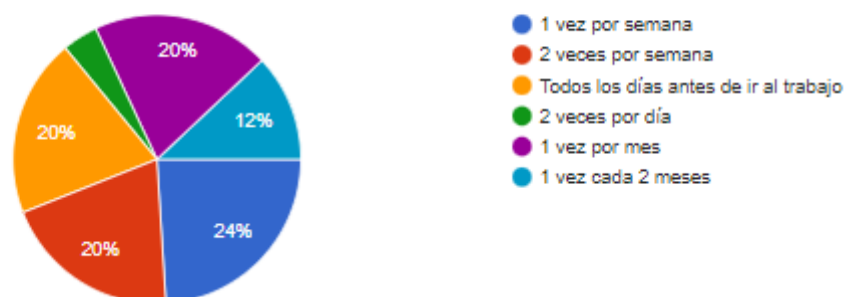
8. ¿Ha practicado Mindfulness alguna vez?

119 respuestas



11. ¿Con qué frecuencia lo practica?

25 respuestas



Otros datos estadísticos:

- Entre el total de los encuestados el 30 % eran hombres mientras que el 70% eran mujeres.
- Entre el total de los encuestados el 25% tienen entre 18 y 28 años, el 38% tiene entre 29 y 39 años, el 27% tiene entre 40 y 50 años y el restante 10% tiene entre 51 y 61 años.
- Entre el total de los encuestados el 27% eran profesiones de la salud: psicólogos, médicos, enfermeros, acompañantes terapéuticos o integradores escolares. El 2 % eran abogados. El 12% eran de profesiones de Sistemas. El 35 % eran puestos administrativos, empleados públicos o de comercio. El 9% de recursos humanos y el 4 % docente.

Discusión de los resultados

- **Presencia de estrés:** A comparación de los estudios mencionados en el apartado de Estado del Arte, si bien es importante mencionar que la mayoría fueron estudios experimentales con la aplicación del programa MBSR de 8 semanas de mindfulness, se asimila a la investigación de Alfaro Soria (2021) en la empresa Haug S.A. en Perú, en cuanto a la administración de encuestas y evaluación de resultados y hallándose también menores niveles de estrés en el grupo que practicó mindfulness. A su vez, esta investigación coincide con anteriores estudios en la eficacia del mindfulness para el afrontamiento del estrés. Por ejemplo, con el estudio en la Universidad de Massachusetts, con entrenamiento en mindfulness que demostró ser muy eficaz en la reducción del estrés y los problemas médicos asociados al estrés. Influidando positivamente brindando equilibrio emocional y del sistema inmunitario (Kabat-Zin, 2012). En la investigación de Chaparro Delgado en la Universidad de Lima en 2021, en el cual se encontró una reducción estadísticamente significativa del estrés laboral tras haber utilizado mindfulness. En el estudio de Auserón en Navarra, España en 2017 se hallaron puntuaciones que mejoran significativamente para el grupo intervención en estrés percibido y burnout. En el estudio de Oblitas en Lima en 2019 que se halló una reducción significativa en Distrés Emocional Percibido y en la Escala de Estrés Percibido. Por último, es relevante mencionar que no se

hallaron diferencias estadísticamente significativas en un estudio ciego que comparó un grupo expuesto al programa MBSR con otro grupo no expuesto, dentro de la investigación de revisión teórica de Devila y Domínguez en 2021.

- **Estresores:** Las respuestas de los encuestados coinciden con lo que Adam (2016) menciona acerca de los estresores más comunes en el trabajo: características propias de la ocupación, la ambigüedad del puesto laboral, la insatisfacción con el trabajo; factores de interacción, el clima laboral; la sobrecarga de trabajo, entre otros. Dando como evidencia en mayor cantidad entre los mencionados la sobrecarga de trabajo y el clima laboral. En relación a las respuestas de los dos grupos, en los principales estresores aparecen coincidencias en los factores de riesgo mencionados.

- **Consecuencias del estrés:** Dentro de las categorías de consecuencias de estrés mencionadas por Adam (2016) se halló mayor cantidad de respuestas en las denominadas consecuencias psicológicas: ansiedad, irritabilidad, agotamiento, depresión (emocionales) y dificultad de concentración, memoria, comprensión (cognitivas). Otro gran porcentaje pertenece a consecuencias físicas: tensión muscular, problemas en el dormir, modificación del peso corporal. Por tanto, coinciden ambas muestras en algunas de las consecuencias más comunes (ansiedad e irritabilidad).

- **Técnicas de afrontamiento:** Relacionando con los dos tipos de estrategias mencionados para afrontar el estrés por Ivancevich (2006) dentro del grupo que no practica mindfulness, las respuestas que se ubican en las estrategias enfocadas en el problema: la reorganización y administración del tiempo 11,8%, plantear el problema, buscar soluciones y un plan de acción 10,7%. Y para las estrategias enfocadas en la emoción se halla el 15% conversar con gente cercana (amigos, familiares). Además de otros recursos en iguales porcentajes (12,9): actividad física o deporte; actividades recreativas y terapia. En el segundo grupo las respuestas que se ubican en las estrategias enfocadas en el problema son similares: reorganizar y administrar mejor el tiempo, 13,2%, con igual porcentaje plantear el problema, búsqueda de soluciones y plan de acción. En cambio, para

las estrategias enfocadas en la emoción se halla 14,7% para actividad física o deporte, 12,4% para actividades de mindfulness y 9,3% para actividades recreativas (lectura, redes sociales, videojuegos, etc.).

Una de las limitaciones es que al no ser aplicado el programa de mindfulness MBSR de 8 semanas de forma experimental, la experiencia que posee cada uno de los 25 participantes del grupo de la práctica varía entre gente que practica hace 10 años, 2 años, 5 años u 8 semanas. De todas maneras, se utilizaron los casos que lo practican o lo hayan practicado al menos 8 semanas.

Por otro lado, es importante aclarar la falta de validez de la escala Likert del cuestionario Ad Hoc en cuanto al estrés subjetivo percibido. Se recomienda una evaluación estadística de correlación más precisa de las diferencias de valores debido a la puntuación colocada (del 1 al 7), categorizando en niveles bajos para 1 y 2 puntos, niveles medios en 3, 4 y 5; y niveles altos para 6 y 7 puntos. Por ende, es conveniente realizar los cálculos estadísticos para determinar si las diferencias halladas en las diferentes técnicas son significativas.

Un aspecto que llamó la atención fue que dentro de los participantes que más baja puntuación tenían para las escalas de estrés fue que ciertas preguntas puntuaban mucho más alto que la mayoría de las que venían respondiendo. Por ejemplo, en la escala PSS-14 en la pregunta: “¿Ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?” y para el inventario MBI en: “Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo”. Ambas puntuaciones en muchos de estos casos eran de 4 puntos, mientras que en las demás venían puntuando 0 o 1.

Como recomendación para futuras investigaciones algo que se pudo haber hecho distinto es separar los participantes y enviar dos encuestas distintas, una para el grupo que practica mindfulness y otra para el que no, para que se facilite y vea por separado las gráficas resultantes del programa “Google Forms”, ya que han respondido más de 100 personas la encuesta. Además, se recomienda realizar un estudio experimental con evaluación previa de niveles de estrés, la práctica de mindfulness durante al menos 8 semanas y una evaluación posterior; con una muestra más amplia y un estudio también en base a las variables género y edad.

6. Conclusiones

- En cuanto a la pregunta de investigación:

Dados los resultados obtenidos de la investigación se correlaciona la práctica del mindfulness con los niveles de estrés, dando evidencia el grupo que realiza la práctica que obtuvo menores niveles de estrés en las escalas administradas.

- En cuanto a los objetivos:

Generales:

- Se cumplió el objetivo general de evaluar la correlación entre los niveles de estrés y la práctica del mindfulness, encontrando que el grupo que lo practica obtuvo menores niveles de estrés en las 3 escalas.

Específicos:

- Se evaluaron los estresores en ambos grupos, se detectaron y mencionaron las diferencias.
- Se evaluó las consecuencias del estrés en ambos grupos, se detectaron y mencionaron las diferencias.
- Se conoció el nivel de estrés y burnout de cada grupo.
- Se comparó y describieron las diferencias entre niveles de estrés.
- Se conoció cuáles son las técnicas utilizadas de afrontamiento de estrés para ambos grupos y se detallaron las diferencias.
- Se indagó en la relación percibida subjetiva sobre los niveles de estrés y la práctica del mindfulness, obteniéndose un 70% de creencia positiva en la eficacia significativa de la técnica.

- En cuanto a la hipótesis:

Los resultados confirman la hipótesis, el grupo que practica mindfulness dio puntuaciones con menores niveles de estrés tanto en la escala Ad Hoc de tipo Likert, como en la Escala de Estrés Percibido Pss-14, siendo mayor en los resultados del inventario de burnout de Maslach (MBI), obteniendo una diferencia significativa con mayores niveles de burnout en el grupo que no practica mindfulness.

A modo de conclusión, sumado a otros estudios que también lo indican, se corrobora que el mindfulness se relaciona con el manejo del estrés laboral. Mediante este trabajo se encontró una correlación entre los niveles de estrés y la práctica del mindfulness. Se logró el objetivo principal, confirmando la hipótesis establecida y se demostró con evidencia respaldada en las escalas avaladas y administradas que el grupo que realiza mindfulness posee menores niveles de estrés que el grupo que no lo practica.

7. Referencias

- Adam G. (2016). *El trabajo y los riesgos de accidentarse o enfermarse*. Material de cátedra de Intervenciones en Organizaciones Empresariales. Buenos Aires, Argentina: Universidad de Flores.
- Alfaro Soria J. K. (2021). *Estrategia Mindfulness y el Estrés Laboral de los trabajadores de la Empresa Haug S.A en el Proyecto Unacem – 2019*. Recuperado de: https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7361/T010_46882308_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Asuero A. M. (2011). *Aprender a cambiar con mindfulness*. Barcelona, España: Plataforma Editorial.
- Auserón G. A., Elcuaz Vlscarret M. R., Fuertes Goñi C., Gueto Rubio V., Pascual P. y Sainz de Murieta E. (2017). *Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness y autocompasión para reducir el estrés y prevenir el burnout en profesionales sanitarios de atención primaria*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.009>
- Beck A.T. y Clark D. A. (2012). *Terapia cognitiva para trastornos de ansiedad*. Bilbao, España: Ed. Desclée de Brouwer.
- Chaparro Delgado C. (2021). *El Mindfulness como herramienta de afrontamiento para combatir el estrés laboral en trabajadores de empresas*. Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/14347/EI%20Mindfulness%20como%20herramienta%20de%20afrontamiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D. F., México: Ed. Mc Graw-Hill.
- Cía A. H. (2007). *La Ansiedad y sus trastornos. Manual diagnóstico y terapéutico*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Polemos (2da ed.).
- Devila, M. C. y Domínguez L. C. (2021). *Evaluación de las estrategias de recuperación del trabajo: una mirada de su efectividad al interior de la residencia de cirugía*. Recuperado de:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-07932021000100054

Filippi G., Zubieta E., Sicardi E., Novo P. (2010). *Psicología y trabajo, una relación posible*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Eudeba.

García Hernández E., Trujillo León R., Francia M. M., Lastras González, S. (2017). *Beneficios del Mindfulness sobre el estrés laboral*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6664758>

Goleman D. y Davidson R. J. (2017). *Rasgos Alterados*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones B.

Ivancevich J. M., Konopaske R., Matteson M.T. (2006). *Comportamiento organizacional*. México D. F., México: Ed. McGraw-Hill/Interamericana editores.

Instituto Sindical del Ambiente Trabajo y Salud (ISTAS). Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. Barcelona, España: ISTAS.

Jáuregui M. (2001). *El "síndrome de burnout" ("quemarse" en el trabajo) en los profesionales de la salud*. Publicado en www.salvador.edu.ar, Año II, N°5, Marzo 2001.

Jáuregui M. (2005). *Estrés laboral y síndrome de burnout*. Buenos Aires, Argentina. Publicado en Psicoteca. Recuperado de: <http://biblioteca.psi.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15681>

Kabat-Zinn J. (2009). *Mindfulness en la vida cotidiana*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.

Kabat-Zinn J. (2012). *Mindfulness para principiantes*. Barcelona, España: Editorial Kairós, S.A.

Kaplan B. y Sadock V. (2010). *Sinopsis de Psiquiatría*. Philadelphia, Estados Unidos: Ed. Lippincott Williams & Wilkins.

Kertész R. (2016). *Coaching Transaccional*. Buenos Aires, Argentina. Universidad de Flores.

- Larrubia Ansón A. (2019). *MBI (Mindfulness Based Intervention). Desarrollo profesional y salud laboral*. Recuperado de:
https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/35744/mbi_larrubia_RIEC_S%202019%2c%20v.%204%2c%20s.%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lazarus R. S. (2000). *Estrés y emoción*. Bilbao, España: Ed. Desclée de Brouwer, S. A.
- Miró M. T. y Simón V. (2012). *Mindfulness en la práctica clínica*. Bilbao, España: Ed. Desclée de Brouwer.
- Newstrom J. W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico D.F., Mexico: Ed. Mc Graw-Hill.
- Oblitas L. A., Anicama J., Bayona Oré, L. S., Bazán Navarro C. E., Ferrel O. F, Nuñez N. A. (2019). *Impacto del mindfulness en el estrés en trabajadores de una universidad de Lima Sur*. Recuperado de:
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/10896/214421444982>
- Palmi J. y Solé S. (2016). *Intervenciones basadas en Mindfulness (Atención Plena) en Psicología del Deporte*. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2351/235143645019.pdf>
- Raij, S. (2017). *Mindfulness, recupera tu paz interior*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós.
- Rossetti D. (2019). *Equilibrio*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Planeta.
- Seva A. (1994). *Psicología médica*. Zaragoza, España: Ed. Ino Reproducciones

8. Anexo

Consentimiento Informado

Antes de cada encuesta, se encuentra el siguiente consentimiento informado:

Comprendo y acepto que el presente cuestionario forma parte de una investigación que busca recabar información acerca de la relación entre el estrés laboral y su forma de afrontarlo. La encuesta será respondida con sinceridad acorde a los fines de la investigación. Mi participación es voluntaria y puedo dejar de participar en cualquier momento dejando sin efecto el presente consentimiento. Todos los datos que brinde serán tratados de manera anónima, confidencial y pueden ser publicados en revistas de investigación de acuerdo a la ley 25.326. Soy mayor de 18 años y acepto las condiciones de participación, prestando mi consentimiento expreso e informado.

Escala de Estrés Percibido (PSS-14)

Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el último mes. En cada caso, por favor indique con una "X" cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación.

1. Nunca 2. Casi nunca. 3. De vez en cuando. 4. A menudo. 5. Muy a menudo o siempre.

Nº		1	2	3	4	5
1	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					

4	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?					
5	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?					
6	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
7	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
8	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
9	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de la vida?					
10	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
11	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
12	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?					
13	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar su tiempo?					

14	En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					
----	--	--	--	--	--	--

MBI

(Inventario de Burnout de Maslach)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sus sentimientos hacia él. Le pedimos colaboración respondiendo como lo siente. No existen respuestas mejores ni peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. En cada frase debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento:

MBI

	NUNCA	ALGUNAS VECES AL AÑO	ALGUNAS VECES AL MES	ALGUNAS VECES A LA SEMANA	A DIARIO
Me siento emocionalmente defraudado de mi trabajo.					
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.					
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.					
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.					
Siento que estoy tratando a algunas de las personas que atiendo como si fueran objetos impersonales.					
Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
Siento que mi trabajo me está desgastando.					
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.					
Siento que me he hecho menos sensible con la gente.					
Me preocupa que este trabajo me está endureciendo.					
Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
Me siento frustrado debido a mi trabajo					
Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.					
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.					
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
Me siento estimulado después de haber trabajado con quienes tengo que atender.					
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.					
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					