



**Proyecto de Trabajo Final de Master**

**Mejora del Bienestar del docente universitario a partir  
de la aplicación de un programa de Mindfulness**

*Presentado por:*

**Jaime Eduardo Gómez Lafuente**

*Tutor/a:*

**Profesora Eva Ferrando**

**Máster en Psicología del Trabajo, de las  
Organizaciones y en Recursos Humanos**

**Asignatura: SBE013/513. Trabajo Final de Máster**

1. Título: Mejora del bienestar del docente universitario a partir de la aplicación de un programa de *Mindfulness*

2. Resumen.

El presente proyecto tiene como finalidad la aplicación de un programa de *mindfulness* para mejorar el bienestar de los y las docentes universitarios participantes de la investigación. En los últimos años se han presentado una infinidad de aplicaciones del *mindfulness* a distintos colectivos y con distintos propósitos (Kabat-Zinn, 2016), sin embargo, no hay muchas intervenciones que apunten a la disminución del *burnout* (Anaëlle et al., 2020; De la fuente, 2017) y menos aún con docentes universitarios (Kestian, 2020). Es así, que se propone aplicar un programa de *mindfulness* de 8 semanas, a un grupo de profesores universitarios que participarán de forma voluntaria, esperando a la conclusión de este, presenten menores niveles de estrés laboral y de *burnout* y que estos niveles se mantengan en el tiempo, para lo cual se realizará un seguimiento a corto y a largo plazo.

2. Motivación

En los últimos veinte y un años me he dedicado a la formación de futuros psicólogos en mi calidad de docente universitario, a lo largo de esos años he aportado desde mis conocimientos a mis futuros colegas. Ahora, en mi constante búsqueda de actualización me encuentro realizando el Máster de Psicología del Trabajo, de las organizaciones y Recursos Humanos y ante la tarea de realizar el Trabajo Final del Master (TFM), me he propuesto plantear un aporte, esta vez a mis compañeros del profesorado universitario, un colectivo cuya labor, a veces, conlleva un desgaste físico y emocional que no es valorado y que de presentarse afectaría su bienestar.

Pienso que desde el *Mindfulness* se puede aportar al mejoramiento del bienestar de los docentes y disminuir sus niveles de estrés percibido y de *burnout*.

2. Estrés laboral.

Hoy en día el afrontamiento al estrés es una práctica cotidiana de todos los seres humanos que viven en sociedad, y que se ha puesto a juego, una vez más con la irrupción del COVID-19, y sus consecuencias de confinamiento, cuarentena y *homeoffice* o también llamado teletrabajo. A las demandas cotidianas a las que se veían expuestas las personas, que iban desde el trasladarse a su lugar de trabajo, en embotellamientos interminables y bocinazos, y las demandas laborales, de presión por cumplir plazos y

trabajar a mucha velocidad, se han añadido las propias del confinamiento, de permanecer mucho tiempo en casa, abordar el trabajo mediado por el uso de nueva tecnología que amerita nuevos aprendizajes y retos (González, Souto y Gaspar, 2020).

Estos nuevos cambios de vida no han hecho más que aumentar las causas o factores para la presencia de estrés crónico, que pueda afectar al bienestar o calidad de vida de las personas, pues debido al estrés, estas manifiestan enfermedades, agotamiento, dolencias, presencias de cambios de humor y disconformidad con su vida y con su trabajo.

Los efectos de estrés en el área laboral han sido objeto de estudio en distintas ocupaciones (CareerCast, 2019), no es de extrañar que se haya estudiado al mismo en el profesorado universitario, ya sea desde el enfoque del estrés laboral o del síndrome de *burnout*. En ambos casos, se encuentra que los/las docentes presentan un estrés moderado o alto y que se ven afectados por una sobrecarga laboral representada por un aumento en las tareas de tipo administrativa y los conflictos de rol, por otro lado, el aumento en el número de alumnos y el uso de nuevas tecnologías, entre otras son vistas como demandas y desencadenantes de estrés laboral. (Ruiz, 2015).

Ya Selye, en los años treinta habló del estrés como esa respuesta que presentan las personas ante una posible amenaza, distinguiendo tres fases, una de preparación para emitir una respuesta, *fase de alarma*, la siguiente, donde se prepara al organismo a enfrentar dicha amenaza, *fase de resistencia* y, por último, la presencia de desgaste paulatino de la energía utilizada para hacer frente a la amenaza, esta última denominada *fase de agotamiento* (Rodríguez y Rivas, 2011).

Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), se entiende que, dentro del ambiente de trabajo, existen dos categorías diferentes, las *demandas laborales* y los *recursos laborales*, estas existen independientemente del tipo de actividad o cargo que ostente la persona (Salanova, 2009; Bakker y Demerouti, 2013).

Las demandas laborales, “hacen referencia a aquellos aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y conllevan costes fisiológicos y psíquicos” (Demerouti et al., 2001, citado en Bakker y Demerouti, 2013, p. 108). Si bien de partida no deberían tener una connotación negativa, estas demandas si no se ven acompañadas de un descanso proporcional al esfuerzo realizado, pueden repercutir en la salud y el bienestar del trabajador.

Por otro lado, los recursos laborales, harían referencia a aquellos aspectos tanto físicos, psicológicos, sociales como organizacionales del trabajo que coadyuben en la reducción de las demandas ya explicadas, y facilitar la consecución de los objetivos del trabajo o estimular el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Salanova, 2009; Bakker y Demerouti, 2013). Al modelo original DRL se le incluyeron los recursos personales, que “son autoevaluaciones positivas vinculadas a la resiliencia referidas a la percepción de la capacidad propia para controlar e influir en el entorno” (Hobfoll et al., 2003 citados en Bakker y Demerouti, 2013, p.109).

La interacción de demandas y recursos pueden devenir en estrés laboral, es decir, cuando se presente o se perciba que hay un exceso de demandas o éstas son constantes y sin el oportuno y proporcional descanso, y a esto se le suma que los recursos son escasos o, a veces, se encuentran desbordados, las consecuencias pueden ser dañinas tanto física como psicológicamente, teniendo de esta manera un impacto negativo en el bienestar del trabajador (Bakker y Demerouti, 2013; OSHA, 2005).

Si esta visión general la adaptaríamos a la realidad del profesorado universitario, se entendería al estrés laboral, “como un proceso en el que la valoración y las estrategias frente a las demandas laborales que el profesor realiza en su trabajo son determinantes en la aparición del *burnout*” (Rocha y Jaik, 2016, p.50). Igualmente, coincidirán con el modelo de Lazarus y Folkman (1991, p. 43), quienes definen al estrés como: “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”. Cuando esta demanda se vuelve crónica y pone, constantemente, en jaque al docente se puede desarrollar el síndrome de *burnout*.

### 3. *Burnout*

Desde algunas perspectivas se entiende al *burnout*, como una respuesta al estrés laboral crónico, que resume sentimientos y actitudes que son nocivas para la persona. Este denominado síndrome abarca tres dimensiones, La primera es el *Agotamiento emocional* que se caracteriza por la presencia de cansancio y fatiga exteriorizándose con manifestaciones físicas y psíquicas. La segunda es la *Despersonalización*, que se manifiesta desarrollando sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia personas relacionadas con el ámbito laboral. Se presenta junto a un aumento en la irritabilidad y una disminución de la motivación hacia el trabajo. Por último, la tercera,

consiste en un sentimiento de bajo *Logro* o realización profesional y/o personal como resultado de verificar que las demandas que recibe están por encima de su capacidad para afrontarlas de forma adecuada (Guerrero, 2003).

Guerrero (2003), encontró que los/las docentes que manifestaron mayor grado de *agotamiento emocional* presentaron sentimientos de *despersonalización* más fuertes y de modo significativo. Asimismo, se encontró una correlación inversa de ambos conceptos con *logros personales*. Lo cual le llevo a afirmar que los docentes que presentan los grados más bajos de *Agotamiento emocional* y *Despersonalización* se sienten más competentes personal y profesionalmente que, aquellos que se sienten agotados o despersonalizados con una frecuencia media o baja.

Es así, como muchos autores plantean que debe realizarse intervenciones con el profesorado universitario, con este fin deberían desarrollarse programas de entrenamiento de estrategias de manejo y afrontamiento del *burnout*. Otros programas estarían dirigidos al manejo de estrategias instrumentales con el objetivo de la adquisición de destrezas para la resolución de problemas y el manejo de las emociones. O simplemente estrategias de prevención que van desde la práctica de deportes, mejor uso de su tiempo libre, entre otras (Guerrero, 2003; Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005; Moriana, y Herruzo, 2004, Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Sin embargo, desde la perspectiva de Kabat – Zinn (2016) la aplicación de un programa de Reducción del Estrés Basado en la Atención Plena (REBAP) sería adecuado, y por demás innovador para abordar el estrés laboral y la regulación o eliminación del *burnout*, ya que existen hasta 2016, más de 720 programas basados en mindfulness en todo el mundo y una evidencia empírica creciente que avala su eficacia para tratar síntomas de estrés, de dolor físico, trastornos de ansiedad, fobias, depresión, manejo del dolor crónico, mejora del bienestar o calidad de vida (Kabat-Zinn, 2016; Hodann-Caudevilla y Serrano-Pintado, 2016 ; Vallejo, 2006).

El mindfulness definido como “conciencia que surge al prestar una atención deliberada, en el momento presente y sin juzgar” (Kabat-Zinn, 2016, pp.23), es una práctica meditativa que según Shapiro y cols. (2006) presenta tres componentes fundamentales: la intención, la atención y la actitud.

La Intención, es entendida como el motivo por el cual la persona realiza la practicas del mindfulness, el cual fluctúa entre la autoregulación, la autoexploración y la

autoliberación; La atención, siendo la observación del momento presente, momento a momento. Y la actitud, es el prestar esta atención sin establecer juicios de valor y que exista una amabilidad genuina hacia todo lo que ocurre en ese momento (López, 2015).

Esta práctica formalizada en un programa que deviene del REBAP, podrá ser utilizada para mejorar el bienestar del personal docente, disminuyendo los niveles de burnout y estrés presentes, como consecuencia de su labor como profesores universitarios.

La eficacia de la utilización de intervenciones basada en Mindfulness para disminuir los niveles de burnout ha sido verificada en revisiones hechas como la de De la Fuente, quien a través de una revisión integrativa de la literatura existente entre los años 2000 a 2016 encontró evidencia clara de que la utilización de mindfulness reduce significativamente el burnout en personal sanitario (2017). En la misma línea de revisiones de publicaciones científicas, Anaelle et al. (2020) realiza una revisión sistemática de intervenciones basadas en mindfulness para reducir el burnout en profesionales de la salud, mostrando que si bien, en general, la evidencia es insuficiente pues solo el 11,8 % de los resultados mostraron una reducción significativa del burnout, los resultados son prometedores para demostrar de forma fehaciente su efectividad.

De la misma manera, pero en el ámbito organizacional, Gómez, en base a una revisión bibliográfica, selecciona 30 artículos que demuestran que existe una relación negativa entre mindfulness y burnout, manifestando así que su práctica puede disminuir sus niveles (2016).

Con población de profesores ya sean de nivel escolar o universitarios, las investigaciones sobre intervenciones basadas en mindfulness y burnout son más escasas, se puede mencionar a Franco, que utilizó un programa basado en mindfulness para disminuir los niveles burnout y mejorar la resiliencia de docentes de secundaria consiguiendo resultados significativos incluso cuatro meses después de realizada la intervención (2010). También, Roesser et al. que hicieron una intervención basada en mindfulness con dos grupos aleatorizados de profesores y consiguieron disminuir los niveles de burnout y estrés de los participantes (2013).

Muy recientemente surgen dos publicaciones, la primera de Kestian (2020), quien, utilizando la metodología del metaanálisis, y luego de revisar más de 6000 registros, evaluar la eficacia de las intervenciones para prevenir o reducir los niveles de burnout en

profesores de colegio, documentadas, eran efectivas y encontró que las intervenciones basadas en mindfulness presentan evidencia más sólida en comparación con las intervenciones con enfoque conductual. Y, Matiz et al. (2020) realizó una intervención en docente universitarias mujeres mediante la aplicación de un programa de Meditación Orientada al Mindfulness (MOM), que fue una estandarización de los programas de Intervención Basada en el Mindfulness (MBI), obteniendo, después de 8 semanas mejorar la salud mental de las participantes, consiguiendo efectos beneficiosos para la ansiedad, depresión y bienestar psicológico entre otros. Aunque con limitaciones de validez, al no contar con un grupo control que permitiese asegurar que los cambios se debiesen única y exclusivamente al programa de Mindfulness.

Todo lo expuesto, lleva a considerar que la aplicación de un programa de mindfulness conseguirá mejorar las habilidades de atención plena, a partir de lo cual mejorará el bienestar personal del profesorado universitario que participen del mismo, disminuyendo su nivel de burnout y de estrés laboral percibido. Además, que permitiría ofrecer mayor evidencia empírica de la eficacia de las intervenciones basadas en mindfulness.

### 3. Objetivos

- Objetivo General. Demostrar que la aplicación de un programa de intervención basada en Mindfulness puede disminuir los niveles de burnout y de estrés laboral percibido en el profesorado universitario de la UCB.
- Objetivos específicos.
  - Medir los niveles de burnout, estrés laboral y mindfulness en el profesorado participante de la investigación.
  - Evaluar el impacto de la aplicación de un programa de intervención en basado Mindfulness en el profesorado universitario de la UCB.
  - Conseguir la disminución de los niveles de burnout en el profesorado universitario de la UCB.
  - Conseguir la disminución de los niveles de estrés laboral percibido en el profesorado universitario de la UCB.
  - Ver el impacto positivo en los niveles de Mindfulness del profesorado universitario de la UCB.

### 4. Hipótesis

- La práctica del Mindfulness mejorará el bienestar del profesorado universitario de la UCB.
- La práctica del Mindfulness disminuirá los niveles de estrés laboral del profesorado universitario de la UCB.
- La práctica del mindfulness disminuirá los niveles de burnout del profesorado universitario de la UCB.

## 5. Metodología

### 5.1 Participantes

Los participantes serán miembros del Profesorado Universitario de la Universidad Católica Boliviana, que hubiesen obtenido puntajes medios y altos de burnout y estrés laboral. Su participación será voluntaria, y se asignará de forma aleatoria a un grupo experimental y un grupo control de lista de espera. La población a la que se aplicarán las pruebas para medir el burnout y el estrés laboral serán 60 docentes de tiempo completo y 18 de medio tiempo. La distribución de la población se observa en la tabla 1.

*Tabla 1.*

*Distribución de docentes por departamento*

Departamentos o programas académicos	Dtc	Dmt
Departamento académico de ingeniería de sistemas	2	1
Departamento académico de administración de empresas	4	0
Programa académico de administración turística	1	0
Departamento académico de arquitectura	3	2
Departamento académico de ciencias políticas y relaciones internacionales	2	0
Departamento académico de comunicación social	5	1
Departamento académico de contaduría pública	2	0
Departamento académico de derecho	5	2
Departamento académico de diseño gráfico y comunicación visual	5	1
Departamento académico de economía	4	1
Departamento académico de ingeniería ambiental	4	0
Departamento académico de ingeniería civil	3	0
Departamento académico de ingeniería comercial	3	0
Departamento académico de ingeniería industrial	2	1
Departamento académico de ingeniería mecatrónica	4	0
Departamento académico de ingeniería química	1	1

Departamento académico de psicología	4	0
Departamento de ciencias básicas	6	5
Departamento de cultura y arte	1	1
Departamento de educación	1	0
Programa académico de ingeniería biomédica	1	0
Programa académico de ingeniería en telecomunicaciones	1	0
Total	64	16

## 5.2 Instrumentos

Para la selección de participantes y para la evaluación de la eficacia de la intervención se usarán:

- Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed). Cuestionario que consta de 22 ítems, con una escala de respuestas del 0 al 6, partiendo del *nunca* y terminando en el *siempre* (Maslach, y Jackson, 1986, citados en Seisdedos, 1997) (ver anexo 1). Comprende tres dimensiones:
  - Cansancio emocional
  - Despersonalización
  - Realización personal.
- Escala Laboral de Estrés (ELE). El cual es utilizado para evaluar las dimensiones de la actividad laboral que pueden ser estresantes. Consta de 49 afirmaciones a las cuales se debe responde desde el 1 que es *totalmente falso*, al 7 que es *totalmente cierto* (Avargues, 2006) (Ver Anexo 2).

Las seis dimensiones que componen el test son:

- Sobrecarga.
- Conflicto de Rol.
- Super especialización.
- Incompetencia.
- Ambigüedad de rol.
- Falta de recursos.

Los resultados de las subescalas de la ELE dan tres niveles de estrés laboral:

- Nivel 1. Estrés leve
- Nivel 2. Estrés moderado.
- Nivel 3. Estrés agudo.

Cinco Facetas del Mindfulness (FFMQ-E). Tiene 39 ítems que se responden en una escala del 1 al 5, con opciones que van desde el *nunca* al *muy a menudo* (Quintana, 2016) (véase anexo 3). Las cinco facetas del mindfulness son:

- observar,
- actuar con consciencia,
- no enjuiciamiento,
- describir y
- no-reactividad.

### 5.3 5. Plan de trabajo:

Fase 1. Contacto con la Institución. Se solicitará una reunión con la encargada de RRHH de la Universidad para solicitar su autorización para la realización de la investigación con los docentes de la Universidad y así permita la aplicación de las pruebas correspondientes. En dicha reunión se le presentará un resumen de la investigación y sus objetivos, así como una copia de las pruebas a utilizarse.

Fase 2. Aplicación del pretest. Luego de haberse conseguido el permiso para la aplicación de las pruebas se realizará el envío de estas, vía correo electrónico a todos los docentes tiempo completo y medio tiempo, donde se encontrará un link de acceso a un formulario online, en el cual responderán las pruebas.

Fase 3. Selección de participantes. Una vez revisadas las pruebas, se invitará a los docentes que hubiesen obtenidos puntajes medios y altos en burnout y estrés laboral a participar del programa de intervención en mindfulness. A los docentes que hubiesen aceptado participar se los asignará de forma aleatoria a un grupo experimental y a uno control de lista de espera.

Fase 4. Aplicación del programa de intervención en Mindfulness. Se elegirá un día y una hora que convenga a todos los participantes del grupo experimental, para la realización de la sesión online, que se hará una vez a la semana y se asignarán las tareas a realizar el resto de esta. En la primera reunión se aplicará el test FFMQ-E (para más detalle ver el punto 5.4).

Fase 5. Aplicación del post test. Una vez concluida la intervención se procederá a aplicar de nuevo las tres pruebas, para verificar si ha existido un cambio en los puntajes de los participantes.

Fase 6. Aplicación del programa de intervención al grupo control de lista de espera. Se procederá de la misma manera que con el grupo experimental.

Fase 7. Aplicación de Segundo post test. Para realizar un seguimiento de los resultados obtenidos con la aplicación de la intervención se aplicará una vez más las tres pruebas a los mismos participantes, tres meses después de haberse concluido la intervención.

Fase 8. Redacción y presentación del trabajo. Con los resultados obtenidos se procederá a redactar el informe final y se culminará esta fase con la presentación del trabajo.

*Tabla 2.*

*Plan de trabajo*

Actividades	Agosto		Septiembre				Octubre				Noviembre				Febrero			
Contacto con la Institución	X																	
Aplicación pre test		X																
Selección de participantes			X															
Aplicación del Programa grupo experimental			X	X	X	X	X	X	X	X								
Aplicación post test										X								
Aplicación del programa Grupo control											X	X	X	X	X	X	X	X
Aplicación 2° post test														X				



Procedimiento: Se les pide a los participantes que tomen una pasa y que sigan los pasos de: Sujetar, ver, tocar, oler, colocar, masticar y tragar. Luego se les pide que anoten cuales fueron sus sensaciones mientras realizaban ese ejercicio.

Actividad 3: Meditación de la respiración y el cuerpo (practicar 6 días seguidos).

Objetivo: Iniciación a la meditación. Ayudar a focalizar la atención a un objeto. En este caso a la respiración, que además servirá de anclaje al momento presente cuando los pensamientos nos alejen de la práctica.

Duración: 15 minutos.

Procedimiento: Primeramente, se les explicara que deben buscar un momento y un espacio para la realización de su práctica meditativa, buscando un lugar donde no reciba interferencia ni distracción y que aislé aquellos elementos que podrían interrumpirle, como ser el celular, el teléfono fijo, timbre, alarma, otras personas, etc. Luego se le proporcionara una grabación donde se encontrará esta práctica donde estarán las instrucciones específicas, que harán énfasis en la colocación y postura del cuerpo, pasando a la toma de conciencia del cuerpo, generando conciencia de las sensaciones físicas y de las partes del cuerpo para luego centrarse en las sensaciones de la respiración, buscando que sea sensible a las sensaciones que distintas partes de su cuerpo presentes cuando se inhala y se exhala. Y, por último, mostrándole como debe enfrentarse al surgimiento de pensamientos o imágenes que lo alejen de la respiración y que al ser consciente de ellos dirija amablemente su atención a su abdomen y sus sensaciones ante la respiración.

Actividad 3: Cambiar de camino al dirigirse al trabajo o casa (practicar informal).

Objetivo: Liberarse de hábitos.

Duración: (lo que se tarde en llegar a destino)

Procedimiento: Se les pide que realicen un cambio de ruta cuando se dirijan al trabajo o de este a la casa. Siendo esta una forma de tomar conciencia de lo que se está haciendo, y que observen el nuevo camino, que abran su mente al nuevo camino, observando las calles, y paisajes distintos.

Actividad 4: Actividad rutinaria con conciencia plena. (Tirar la basura).

Objetivo: Tomar conciencia de tus actividades diarias, salir del modo hacer.

Duración. 5-7 minutos.

Procedimiento. Se les pide que al ir a tirar la basura (si no es su responsabilidad, que ahora la asuman como tal), tomen conciencia de ello, que se abran a la experiencia y a las sensaciones de coger las bolsas, que se hagan sensibles de donde se van sus pensamientos cuando realizan esa actividad. Que se hagan sensibles del camino que toman para dirigirse al contenedor de basura, abriéndose a la experiencia del caminar, del camino, de todos los sentidos, mirando, escuchando y oliendo.

Actividad 5. Llenado del diario.

Objetivo: Tomar conciencia de lo sucedido luego de haber realizado sus prácticas meditativas.

Duración.

Procedimiento: Se instruirá que de aquí en adelante confeccionen un diario, en el cual anotaran sus logros y dificultades en la práctica de la meditación y las sensaciones o descubrimientos en esas prácticas.

SEMANA 2 (Comprendiendo el Bienestar y el Mindfulness)

Actividad 1: Evaluación de la Primera semana del taller (solo el primer día).

Objetivo: Revisión del cumplimiento de las actividades realizadas, preguntar sobre logros y dificultades.

Duración: 10 minutos.

Procedimiento: Se pide a los participantes que compartan en grupo cuales fueron sus logros y sus dificultades. Que hagan un recuento de cuantas veces realizaron la práctica formal y la informal. Preguntarles sobre cómo se sintieron, que beneficios encuentran, como es el resto de su jornada fuera de la práctica meditativa. Entre todos consensuar una manera de superar las dificultades, a partir de como otros lo hicieron. Poner en consenso los beneficios que encontraron en la práctica.

Actividad 2: Meditación “Escáner corporal” (Practicar 6 días seguidos).

Objetivo: Reintegrar mente y cuerpo, aprender a cambiar el objeto de atención a distintas partes del cuerpo.

Duración: 30 minutos.

Procedimiento: Se les pide a los participantes que se tumben de espaldas y que adquieran una posición cómoda. Con los ojos cerrados se les pide dirigir su conciencia a las sensaciones físicas de su cuerpo, poniendo énfasis en aquellos puntos donde su cuerpo hace contacto con la superficie donde se encuentren echados. Luego se procede a pedirles que se concentren en su abdomen, como se mueve de acuerdo con su respiración, cuando se inhala y expande y cuando se expira y se contrae.

Luego se le pide que ponga su foco de atención en la cabeza, en la coronilla, se les pide que sienta esa parte de su cuerpo y experimente todas las sensaciones presentes, sin juzgar dejando que “las sensaciones sean tal cual son”. Luego se le pide que se concentre en la respiración y que dirija el aire de los pulmones a esa parte del cuerpo, imaginándose como se desplaza el aire hacia ese lugar del cuerpo. Y se continua, progresivamente con todo el cuerpo de arriba hacia abajo, hasta llegar a la punta de los pies.

De vez en cuando se plantea que la aparecerán pensamientos que desviarán el foco de atención, entonces se les pedirá que tomen conciencia de ello y que entiendan que es normal, para luego pedirles que amablemente redirijan su atención a la parte del cuerpo en la cual se encontraban.

Al concluir el escaneo de todo el cuerpo, se les pide que inviertan unos minutos en tomar conciencia del cuerpo como un todo, percibiendo la sensación de plenitud.

Actividad 3: Salir a caminar (practicar informal).

Objetivo: Liberarse de hábitos.

Duración: 15 minutos.

Procedimiento: Se les pide que realicen un paseo de unos 15 minutos, con apertura de mente, y centrándose en su caminar, que no hay un lugar de destino como objetivo sino, más bien el poner atención a su caminar, sintiendo como sus pies tocan el suelo, sintiendo los movimientos fluidos y coordinados de su cuerpo al desplazarse. Prestando atención a todo lo que vean, escuchen o huelan, intentando abrir todos sus sentidos a las experiencias.

Actividad 4: Actividad rutinaria con conciencia plena. (Cepillarse los dientes).

Objetivo: Tomar conciencia de tus actividades diarias, salir del modo hacer.

Duración. 5-7 minutos.

Procedimiento. Se les pide que, al cepillarse los dientes, tomen conciencia de ello, que se abran a la experiencia y a las sensaciones de cepillarse los dientes, que se hagan sensibles de donde se van sus pensamientos cuando realizan esa actividad. Se sugiere que la realicen exclusivamente, apagando radio o televisión y que sea una actividad exclusiva, es decir, que no se haga de forma paralela a ninguna otra.

Actividad 5. Llenado del diario.

Objetivo: Tomar conciencia de lo sucedido cuando realizan sus actividades diarias.

Procedimiento: se les pedirá que anoten cuales fueron sus logros y dificultades en la práctica de la meditación y las sensaciones o descubrimientos en esas prácticas.

SEMANA 3 (Comprendiendo el Bienestar y el Mindfulness)

Actividad 1: Evaluación de la Segunda semana del taller (solo el primer día).

Objetivo: Revisión del cumplimiento de las actividades realizadas, preguntar sobre logros y dificultades.

Duración: 10 minutos.

Procedimiento: Se pide a los participantes que compartan con el grupo cuales fueron sus logros y sus dificultades. Que hagan un recuento de cuantas veces realizaron la práctica formal y la informal. Reforzarles el cumplimiento de su práctica meditativa y de haberla integrado a su vida diaria. Poner en consenso los beneficios que encontraron en la práctica y ver si han podido notar diferencias en su labor docente.

Actividad 2: Meditación de los sonidos y pensamientos (Practicar 6 días seguidos).

Objetivo: Descubrir cómo los pensamientos aparecen de forma automática y compararlos con los sonidos y su relación con emociones.

Duración: 20 minutos.

Procedimiento: Se les pide a los participantes que se sienten y que relajen hombros, cabeza y cuello. Y que comiencen poniendo atención a su respiración por unos minutos. Luego, se les pide que amplíen su atención al resto del cuerpo para percibir el cuerpo como un todo.

Cuando se vea que se ha practicado la respiración con conciencia del cuerpo por unos minutos, se les pide que pongan atención a los sonidos que vayan apareciendo, que permanezca abierto a los sonidos que aparecen, que tomen conciencia de ellos como

sensaciones puras, que sean sensibles a que existe la tendencia a etiquetarlos, a darles significado y que se concentre en ellos en sus cualidades sensoriales, tales como timbre, volumen o tono.

Una vez realizada la practica con los sonidos, se les pide que centren su atención a sus pensamientos, y que se los contemple igual que a los sonidos, como cosas que suceden, que tal como los sonidos aparecerán por un momento y luego desaparecerán, por si solos. Se les pide que vean a los pensamientos y que se les agrupe o nombre como “los que perturban”, “los que aparecen cuando estoy cansado”, etc. Si alguno se presenta acompañada de alguna emoción, solo percibirla, dejarla que aparezca tal cual es, intentando no perderse en el pensamiento o la emoción y sino así fuese, pedirles que amablemente guíen su atención, de nuevo a su respiración y a la sensación del cuerpo como un todo.

Actividad 3: La práctica de la espera en el banco (u otra situación similar).

Objetivo: Ampliar la práctica de la conciencia plena a situaciones cotidianas.

Procedimiento: Se les pide que cuando estén esperando su turno en el banco, intenten tomar conciencia de sus reacciones, de sus pensamientos, sensaciones corporales o reacciones emocionales ante la espera o frustración. Manteniendo el ánimo, respirando, dejando que solo pasen por tu mente y tu cuerpo, y observando cómo pasan sin la necesidad de forzar nada.

Actividad 4: Sonreír.

Objetivo: Tomar conciencia de tus actividades diarias, salir del modo hacer.

Procedimiento. Se les pide que al encontrarse con una persona ofrezca una sonrisa, que salude amablemente y que sea consciente de lo que ocasiona, de las sensaciones que se les presentan cuando uno sonríe y saluda amablemente a los demás.

Actividad 5. Llenado del diario.

Objetivo: Tomar conciencia de lo sucedido cuando realizan sus actividades diarias.

Procedimiento: se les pedirá que anoten cuales fueron sus logros y dificultades en la práctica de la meditación y las sensaciones o descubrimientos en esas prácticas.

SEMANA 4 (Comprendiendo el Bienestar y el Mindfulness)

Actividad 1: Evaluación de la Tercera semana del taller (solo el primer día).

Objetivo: Revisión del cumplimiento de las actividades realizadas, preguntar sobre logros y dificultades.

Duración: 10 minutos.

Procedimiento: Se pide a los participantes que compartan con el grupo cuales fueron sus logros y sus dificultades. Que hagan un recuento de cuantas veces realizaron la práctica formal y la informal. Reforzarles el cumplimiento de su práctica meditativa y de haberla integrado a su vida diaria. Poner en consenso los beneficios que encontraron en la práctica y ver si han podido notar diferencias en su labor docente.

Actividad 2: Meditación de la amabilidad (Practicar 6 días seguidos).

Objetivo: Aprender a relacionarse con el mundo con amabilidad.

Duración: 18 minutos.

Procedimiento: Se les pide a los participantes que se sienten y adopten una postura cómoda y digna. Y que comiencen poniendo atención a su respiración por unos minutos. Luego, se les pide que amplíen su atención al resto del cuerpo para percibirlo como un todo.

Cuando se vea que se ha practicado la respiración con conciencia del cuerpo por unos minutos y que cuando estén listos repitan:

Que me sienta libre de sufrimiento.

Que sea tan feliz y sano como me sea posible.

Que tenga paz de espíritu.

Se les pide que imaginen que cada frase es una piedra que arrojas a un pozo muy profundo, que las lanza de una en una y después escuchen las posibles reacciones en forma de pensamientos, reacciones corporales o impulsos para actuar, sin juzgar.

Luego se les pide que recuerden a un ser querido y deséale todo el bien utilizando las frases:

Que se sienta libre de sufrimiento.

Que sea tan feliz y sano como le sea posible.

Que tenga paz de espíritu.

Y, luego, que perciba de nuevo las posibles reacciones en su mente y cuerpo mientras piensa en esa persona, dejando que surjan libremente y que no exista juzgamiento.

A continuación, se les pide que se imaginen a uno de sus alumnos, a uno que le resulte “difícil de tratar” y que repita las mismas frases y continúe con el mismo procedimiento de percepción de las reacciones mente y cuerpo.

Por último, se les pide que amplíen el sentimiento de bondad a todos los seres, incluyendo sus seres queridos, a todos sus alumnos, desconocidos y personas que les resulten difíciles. Y que les hagan llegar todo su amor y amabilidad, y que recuerden que eso les incluye a ellos. Al finalizar la práctica se les pide que se feliciten por darse un tiempo para realizar esa práctica.

Actividad 3: El respiro de tres minutos.

Objetivo: Manera de ver los pensamientos de forma distinta.

Duración: 3 minutos.

Procedimiento: Se les pide que, en un momento del día, sin son más, mejor. Primero que tomen una posición erguida, si es posible que cierren sus ojos, que tomen conciencia de su experiencia interior y que la reconozcan. Que observe que pensamientos cruzan por su mente, que los identifique y, si es posible, que los nombre (como en la práctica de los pensamientos), que observe, además, que sentimientos le incomodan, reconociéndolos sin intentar cambiarlos. Y si existen sensaciones corporales percibe haciendo un escáner rápidamente por su cuerpo, para percibir y reconocer posibles sensaciones de tensión, pero sin intentar cambiarlas ni juzgarlas.

Luego se les pedirán que redirijan su foco de atención a las sensaciones físicas de la respiración y por último que amplíen su campo de conciencia a su cuerpo como un todo.

Actividad 4: Ayuno de información.

Objetivo: Tomar conciencia del tiempo y dependencia que tiene a la información.

Procedimiento. Se les pide que por un día o dos, prescindan de todo acceso a información, sea por radio, televisión o internet. Que no acceda a redes sociales y que si usa una computadora sea solo por motivos laborales imprescindibles. Aprovechando esos momentos para tomar conciencia de la vinculación que se tiene al consumo de la información o entretenimiento y que son tan automáticos como sus pensamientos o

emociones. Que se busque una alternativa de entretenimiento., haciendo lago con sus manos, por ejemplo.

Actividad 5. Llenado del diario.

Objetivo: Tomar conciencia de lo sucedido cuando realizan sus actividades diarias.

Procedimiento: se les pedirá que anoten cuales fueron sus logros y dificultades en la práctica de la meditación y las sensaciones o descubrimientos en esas prácticas.

#### SEMANA 5

Actividad 1. Revisión de las actividades de la semana 4

Actividad 2. Meditación del movimiento consciente.

Actividad 3. Algún liberador de hábito.

Actividad 4. Respiración de los 3 minutos.

Actividad 5. Llenado del diario.

#### SEMANA 6

Actividad 1. Revisión de las actividades de la semana 5

Actividad 2. Meditación del afrontamiento a las dificultades

Actividad 3. Algún liberador de hábito.

Actividad 4. Respiración de los 3 minutos.

Actividad 5. Llenado del diario.

#### SEMANA 7

Actividad 1. Revisión de las actividades de la semana anterior

Actividad 2. Seleccionar una o dos tipos de meditación de las semanas anteriores y practicarlas al menos seis días a la semana.

Actividad 3. Algún liberador de hábito.

Actividad 4. Respiración de los 3 minutos.

Actividad 5. Llenado del diario.

#### SEMANA 8

Actividad 1. Revisión de las actividades de todo el programa

Actividad 2. Meditación de la Respiración y el Cuerpo.

Actividad 3. Meditación del movimiento consciente.

Actividad 4. Práctica de la comida silenciosa.

Actividad 5. Meditación de la amabilidad

Actividad 5. Evaluación del Programa y despedida.

## 6. Resultados esperados

Para verificar si el programa de intervención fue efectivo se deberá comparan los resultados obtenidos en las tres pruebas en los tres momentos de aplicación. Esperando que de forma estadística se evidencie que existe una diferencia significativa entre el pre test y los dos posttest en el grupo experimental y no así en el grupo control.

### 6.1 Burnout

El Test que se aplicaría es el MBI-ed, el cual mide las tres dimensiones del burnout, a saber, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, lo que se espera es que, en los resultados del post test de las dos primeras dimensiones, los puntajes disminuyan de manera significativa con relación a los obtenidos en el pre test, mientras que en la última dimensión, los puntajes sean más altos, y de igual manera en los resultados del segundo post test. Esto en el grupo experimental, mientras que en el control se espera que la comparación de los resultados obtenidos en el pret test con los de los dos posttest no haya cambios significativos.

### 6.2 Estrés laboral

Los resultados de las subescalas de la ELE dan tres niveles de estrés laboral:

- Nivel 1. Estrés leve
- Nivel 2. Estrés moderado.
- Nivel 3. Estrés agudo.

Los resultados obtenidos en el postest deben ser menores que los obtenidos en los dos posts test y con una diferencia significativa, lo cual demostraría que el estrés laboral ha disminuido a efectos de la intervención con mindfulness.

### 6.3 Mindfulness

El cuestionario elegido para evaluar el *mindfulness* mide cinco facetas de la atención plena, Observación, Descripción, Actuar con Conciencia, Ausencia de Juicio y Ausencia de Reactividad. Se espera que en la comparación entre el pretest con los dos posttest, de los puntajes obtenidos en estas dimensiones, se presente incremento significativo en el grupo experimental y no así en el grupo control.

## 7. Presupuesto

Para el presupuesto se tomará en cuenta solo los servicios del facilitador de *mindfulness*, pues tanto la aplicación de las pruebas como las grabaciones serán en formato electrónico que no representan ningún costo adicional.

*Tabla 2*

### *Presupuesto*

Actividad	Costo X hora	Total
Sesión presencial	60 € X 8 sesiones	480 €
Elaboración grabaciones	60 € X 6 grabaciones	360 €
Total		840 €

## 8. Conclusiones finales

### 8.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.

Para verificar un antes y un después del master se propone la evaluación en función de la tabla 3:

*Tabla 3*

### *Evaluación de las competencias adquiridas en el Master*

Competencias	Antes	Después
CE1 - Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía	1	4
CE2 - Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones	3	4

y desarrollo de Recursos Humanos.		
CE3- Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos	3	4
CE4 - Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.	2	4
CE5 - Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.	2	3
CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.	2	4
CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.	3	4
CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.	2	4
CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.	2	4

En general, los beneficios obtenidos en la adquisición de nuevos conocimientos son altos, ampliar mi perspectiva de la laboral del psicólogo en las organizaciones desde la mirada de la salud ocupacional me genera un amplio campo de investigación y desarrollo de formación de postgrado en mi lugar de trabajo. También, quiero destacar los beneficios obtenidos en la formación de investigación, manejar nuevo software y

nuevos análisis estadísticos hacen que aspiren a investigaciones de mayor nivel y mayor aporte. No debería dejar de destacar el aporte de los seminarios tanto de escritura científica como de expresión oral, consolidan mis competencias docentes y hacen de mí un mejor divulgador científico.

8.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM.

Considero de forma global que el cursado del Master me ha brindado más de los conocimientos esperados que cuando me inscribí. Debido a mi actividad laboral actual, considero que los conocimientos adquiridos en el TIMI, se incorporan para hacer más eficiente mi trabajo como docente, los distintos análisis estadísticos, como las ecuaciones estructurales y el uso del AMOS me permitirán ampliar los alcances de las investigaciones que guío y realizo. Al igual que los seminarios sobre escritura académica o expresión oral, no hace más que mejorar mis competencias como investigador y docente universitario.

También creo que podré proponer nuevos cursos o diplomados en Psicología de la Salud Ocupacional e Intervenciones Organizacionales con enfoque de la Psicología Positiva.

En cuanto al TFM, mi aspiración es que luego de concluido el Master pueda realizar la aplicación del programa y crear un beneficio social para mis colegas y uno científico, ya que en base a las evaluaciones que realice, podré demostrar la efectividad del mindfulness para disminuir el burnout y el estrés laboral en docentes universitarios.

## 8. Referencias

Avargues, M.L. (2006). *El core of burnout y los síntomas de estrés del personal de la Universidad de Sevilla: Prevalencia, factores psicosociales y análisis del efecto mediador de la competencia personal percibida*. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla.

CareerCast, (2019). *Most-stressful-jobs-2019*. <https://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2019>.

De la Fuente, I. (2017). *Eficacia de las intervenciones mindfulness sobre el burnout en el personal sanitario*. Tesis de Licenciatura. Universitat Jaume I.

- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista Iberoamericana de Educación*, 33, 1-9.
- Franco Justo, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense De Educación*, 21(2), 271.
- Gómez, T. (2016). *Revisión bibliográfica: Mindfulness en las organizaciones*. Trabajo de final de grado en Psicología. Universitat Jaume I.
- González G., Souto M. y Llamazares G. (20 de noviembre de 2020). *Pandemia, teletrabajo y tecnoestrés*. <https://www.redaccionmedica.com/opinion/gaspar-llamazares-miguel-souto-gema-gonzalez-2020-pandemia-teletrabajo-y-tecnoestres-1917>.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S. y Walach, H. (2004) Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 35-43.
- Guerrero, E. (2003) Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de Psicología*. vol. 19, nº 1 (junio), 145-158.
- Hodann-Caudevilla, M., Serrano-Pintado, I. (2016). Revisión sistemática de la eficacia de los tratamientos basados en mindfulness para los trastornos de ansiedad. *Ansiedad y Estrés*. Vol. 22. pp 39 – 45.
- Kabat\_Zinn, J. (2016). *Vivir con plenitud las crisis* (Ed. revisada y actualizada). Editorial Kairos.
- Kestian, J. (2020). *The Efficacy of Interventions for Reducing Teacher Burnout: A Meta-Analysis*. Doctoral dissertation, Texas A&M University. Available electronically from <https://hdl.handle.net/1969.1/191710>.
- Klein, A., Taieb, O., Xavier, S., Baubet, T. & Reyre, A. (2020). The benefits of mindfulness-based interventions on burnout among health professionals: A systematic review, *EXPLORE*. Vol. 16, N° 1, pp 35-43.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1991). *Estrés y procesos cognitivos*. Editorial Martínez Roca.

- Lopez Maya, E. (2015). *El modelo IAA del Mindfulness*. Texto inédito.
- Moriana, J. y Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4, N° 3, pp. 597-621.
- Matiz, A., Fabbro, F., Paschetto, A., Cantone, D., Paolone, A. R., & Crescentini, C. (2020). Positive Impact of Mindfulness Meditation on Mental Health of Female Teachers during the COVID-19 Outbreak in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph17186450>.
- OSHA (2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Publicación extradifa de <https://osha.europa.eu/es/publications/report-research-work-related-stress>.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J.; Atalaya, M. y Huertas R. (2005). El Síndrome del “Quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista IIPSDI*. Vol. 8, N° 2, pp. 87 – 112.
- Quintana, B. (2016). *Evaluación del mindfulness: aplicación del cuestionario mindfulness de cinco facetas (FFMQ) en población española*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense. Madrid. España.
- Rodríguez, R. y de Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 72-88. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>
- Roeser, R. W., Schonert-Reichl, K. A., Jha, A., Cullen, M., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787–804. <https://doi.org/10.1037/a0032093>
- Ruiz, R. (2015). El estrés laboral en el profesorado universitario español. *Seguridad y Salud en el Trabajo*. N° 84, pp. 56-61.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *The Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Disponible en <https://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/>

- Sotelo, J., Cubillos, Y. y Castañeda, J. C. (2019). *Evaluación de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Colaboradores de Firma de Abogados COOSOLISERV en la Ciudad de Bogotá*. Tesis de Licenciatura. Corporación universitaria minuto de dios sede virtual y a distancia facultad de ciencias empresariales especializaciones. Bogotá. Colombia.
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI: Inventario Burnout Maslach*. Madrid. Ediciones TEA.
- Vallejo, M. (2006). Mindfulness. *Papeles del Psicólogo*. Vol. 27(2).
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246-258.

## ANEXOS

### Anexo 1. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por							

	el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							

20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

## Anexo 2: Escala Laboral de Estrés (ELE)

Cuando una persona trabaja en una entidad se le suelen imponer una serie de exigencias con el fin de que el conjunto de la Organización pueda funcionar. Estas exigencias no siempre están expresamente formuladas pero la persona a quien se exigen debe tenerlas bastante claras. Esta claridad, no es muy frecuente.

Para poder satisfacer las exigencias que conlleva el puesto de trabajo, la entidad hace delegaciones de autoridad y responsabilidad, proporciona los recursos e instrumentos necesarios, organiza y distribuye el trabajo de un modo característico, etc.

Ocurre a veces, no obstante, que las exigencias que se imponen no están claras o son contradictorias; los recursos que se distribuyen son inadecuados o se reparten incorrectamente, etc. lo mismo podemos decir de las responsabilidades exigibles, la cantidad de trabajo atribuida a un puesto,

El objeto de este cuestionario es conocer con exactitud todos estos aspectos del funcionamiento interno de su entidad a fin de poder elaborar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que contemple los riesgos de carácter psicosocial o emergentes.

No es necesario insistir en la importancia de que sus respuestas sean sinceras y correctas y estamos convencidos de contar con su colaboración para contribuir al buen funcionamiento de su entidad.

### MODO DE RESPUESTA:

En este cuestionario no se hacen preguntas, sino afirmaciones y negaciones a las que Vd. debe responder si es cierto o falso lo que se afirma o se niega en cada frase. Como a veces es difícil decir si algo es cierto o falso, le presentamos una escala de respuesta graduada que va desde "TOTALMENTE FALSO" hasta "TOTALMENTE CIERTO".

Veamos el siguiente ejemplo:

I. "Para desempeñar mi puesto de trabajo es imprescindible ser extranjero".

Totalmente falso	Frecuentemente Falso	Más bien falso	Ni correcto ni incorrecto	Más bien cierto	Frecuentemente cierto	Totalmente cierto
1	2	3	4	5	6	7

Si en su caso particular es TOTALMENTE FALSA, debe rodear con un círculo el número 1; si estima que es frecuentemente falso, rodeará el número 2 y así sucesivamente.

Veamos dos ejemplos más:

II. "No es necesaria ninguna instrucción para desempeñar mi puesto de trabajo".

Totalmente falso	Frecuentemente Falso	Más bien falso	Ni correcto ni incorrecto	Más bien cierto	Frecuentemente cierto	Totalmente cierto
1	2	3	4	5	6	7

III. "Las tareas que realizo me ocupan una parte importante de mi jornada laboral".

Totalmente falso	Frecuentemente Falso	Más bien falso	Ni correcto ni incorrecto	Más bien cierto	Frecuentemente cierto	Totalmente cierto
1	2	3	4	5	6	7

Si tiene alguna pregunta que hacer o no ha entendido el mecanismo de respuesta, pregunte antes de seguir.

LEA ATENTAMENTE CADA FRASE y REFLEXIONE SUS RESPUESTAS A FIN DE QUE SEAN CORRECTAS.

MUCHAS GRACIAS.

Ítems	Totalmente falso	Frecuentemente Falso	Más bien falso	Ni correcto ni incorrecto	Más bien cierto	Frecuentemente cierto	Totalmente cierto
1. Desconozco cuáles son las posibilidades y las oportunidades para progresar o ascender	1	2	3	4	5	6	7
2. Trabajo con dos o más grupos que actúan de forma bastante diferente	1	2	3	4	5	6	7
3. Tengo exceso de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4. Tengo dificultades en la realización de las tareas que se me asignan	1	2	3	4	5	6	7
5. Mis habilidades y conocimientos son mucho más elevados de los que se requieren para el puesto que desempeño	1	2	3	4	5	6	7
6. Desconozco los criterios a través de los cuales se me evaluará para un ascenso o un incremento laboral	1	2	3	4	5	6	7
7. A veces ocurre que dos o más personas esperan de mí comportamientos que son incompatibles entre si	1	2	3	4	5	6	7
8. No tengo tiempo suficiente para realizar todas las tareas que me exigen	1	2	3	4	5	6	7
9. Algunas veces no sé resolver las tareas que me son encomendadas	1	2	3	4	5	6	7
10. Tengo capacidad suficiente para que me asignen puestos de mayor responsabilidad	1	2	3	4	5	6	7
11. No tengo información sobre cómo desarrollar mis capacidades para alcanzar el éxito en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12. Tengo que hacer cosas que deberían hacerse de forma distinta y bajo distintas condiciones	1	2	3	4	5	6	7
13. Debo quedarme más tiempo del requerido para terminar las tareas que me son asignadas	1	2	3	4	5	6	7
14. En algunas circunstancias creo no estar capacitado para el puesto que desempeño	1	2	3	4	5	6	7

15. El trabajo que realizo no cubre mis objetivos o aspiraciones	1	2	3	4	5	6	7
16. No sé lo que se espera de mí en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
17. A menudo me encuentro en situaciones en las que me exigen comportamientos contradictorios	1	2	3	4	5	6	7
18. Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
19. Algunas veces necesito mucho esfuerzo para realizar las tareas impuestas	1	2	3	4	5	6	7
20. Creo estar suficientemente capacitado para ocupar un puesto más elevado	1	2	3	4	5	6	7
21. No están claros los objetivos y las metas asignadas a mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
22. Los recursos que están a mi disposición no se corresponden con el nivel de responsabilidad que requiere el trabajo que se me exige	1	2	3	4	5	6	7
23. Se me asignan demasiadas tareas a la vez	1	2	3	4	5	6	7
24. A menudo me encuentro abrumado ante la especialización que requiere el trabajo que se me exige	1	2	3	4	5	6	7
25. El trabajo que realizo lo considero bastante sencillo y monótono	1	2	3	4	5	6	7
26. Sé exactamente lo que se espera de mí en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
27. Las cosas que hago son bien vistas por unos pero no por otros	1	2	3	4	5	6	7
28. No dispongo de los materiales técnicos necesarios para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
29. Ignoro cómo mejorar mi rendimiento en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
30. Mi trabajo está acorde con mis valores personales	1	2	3	4	5	6	7

31. No se me proporciona la información necesaria para realizar mi trabajo correctamente	1	2	3	4	5	6	7
32. A veces se me exige un comportamiento en el desempeño de mi trabajo que va en contra de mis criterios personales	1	2	3	4	5	6	7
33. El exceso de trabajo no me permite disponer de períodos de descanso	1	2	3	4	5	6	7
34. Necesitaría ayuda de personal especializado para realizar eficazmente algunas tareas	1	2	3	4	5	6	7
35. A menudo se me pide hacer cosas en contra de mi mejor criterio	1	2	3	4	5	6	7
36. A menudo recibo órdenes poco claras de mis jefes inmediatos	1	2	3	4	5	6	7
37. A veces tengo que modificar mi comportamiento para que sea compatible con las exigencias de un individuo o grupo	1	2	3	4	5	6	7
38. No me asignan los recursos de personal necesarios para el desempeño del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
39. Me equivoco fácilmente al realizar las tareas impuestas	1	2	3	4	5	6	7
40. Cuando surgen problemas importantes en mi trabajo sé resolverlos eficazmente	1	2	3	4	5	6	7
41. Nadie me expone con claridad como evaluará mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
42. A veces me asignan muchas tareas para realizar en un tiempo limitado	1	2	3	4	5	6	7
43. En algunas circunstancias necesito ayuda para poder resolver las tareas impuestas	1	2	3	4	5	6	7
44. Las tareas que realizo están por debajo de mis capacidades	1	2	3	4	5	6	7
45. No obtengo la información necesaria sobre los objetivos y resultados de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7

46. Algunas veces tengo que llevarme trabajo a casa para poder terminar las tareas que me han asignado	1	2	3	4	5	6	7
47. A veces pienso que debería ocupar un puesto menos elevado	1	2	3	4	5	6	7
48. Realizo con mucha facilidad y eficacia las tareas que se me asignan	1	2	3	4	5	6	7
49. Necesitaría disponer de más tiempo para poder realizar todas las tareas asignadas	1	2	3	4	5	6	7

### Anexo 3. Cuestionario de las Cinco Facetas del Mindfulness

## Cuestionario de las Cinco Facetas del Mindfulness

Por favor puntué cada uno de los siguientes enunciados según la siguiente escala. Escriba el número en el espacio que mejor describa su propia opinión o lo que es verdadero de forma general para usted.

1	2	3	4	5
nunca o pocas veces verdadero	raras veces verdadero	a veces verdadero	a menudo verdadero	muy a menudo o siempre verdadero

- \_\_\_ 1. Mientras camino me doy cuenta de las sensaciones de mi cuerpo al moverse.
- \_\_\_ 2. Soy capaz de encontrar las palabras adecuadas para describir mis sentimientos.
- \_\_\_ 3. Me crítico por tener emociones irracionales o inapropiadas.
- \_\_\_ 4. Percibo mis sentimientos y emociones sin tener que reaccionar ante ellas.
- \_\_\_ 5. Cuando estoy haciendo algo me distraigo con facilidad.
- \_\_\_ 6. Cuando me ducho o me baño, me doy cuenta de las sensaciones del agua sobre mi cuerpo.
- \_\_\_ 7. Puedo expresar fácilmente con palabras mis creencias, opiniones y expectativas.
- \_\_\_ 8. No presto atención a lo que hago porque estoy soñando despierto, preocupado con otras cosas o distraído.
- \_\_\_ 9. Observo mis sentimientos sin enredarme en ellos.
- \_\_\_ 10. Me digo a mí mismo que no debiera sentirme como me siento.
- \_\_\_ 11. Me doy cuenta de cómo los alimentos y las bebidas afectan a mis pensamientos, sensaciones corporales y emociones.
- \_\_\_ 12. Me resulta difícil encontrar palabras para describir lo que pienso.
- \_\_\_ 13. Me distraigo fácilmente.
- \_\_\_ 14. Creo que algunos de mis pensamientos no son normales o son malos y no debería pensar de esa forma.
- \_\_\_ 15. Presto atención a las sensaciones, como las del viento en mi pelo o el sol sobre mi cara.
- \_\_\_ 16. Tengo dificultad a la hora de pensar en las palabras adecuadas para expresar lo que siento acerca de las cosas.
- \_\_\_ 17. Juzgo si mis pensamientos son buenos o malos.
- \_\_\_ 18. Encuentro dificultad para estar centrado en lo que ocurre aquí y ahora, en el presente.
- \_\_\_ 19. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, "paro" y me doy cuenta sin dejarme llevar por ellos.
- \_\_\_ 20. Presto atención a los sonidos, por ejemplo al tic-tac de los relojes, al trino de los pájaros o a los coches que pasan.
- \_\_\_ 21. En situaciones difíciles, puedo pararme sin reaccionar de modo inmediato.
- \_\_\_ 22. Cuando tengo una sensación en mi cuerpo, me resulta difícil describirla porque no encuentro las palabras adecuadas.
- \_\_\_ 23. Tengo la impresión de que "pongo el piloto automático" sin ser muy consciente de lo que estoy haciendo.
- \_\_\_ 24. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, consigo calmarme al poco tiempo.
- \_\_\_ 25. Me digo a mí mismo que no debería pensar de la forma en que lo hago.
- \_\_\_ 26. Me doy cuenta de los olores y aromas de las cosas.
- \_\_\_ 27. Incluso cuando me siento muy contrariado, encuentro una forma de expresarlo en palabras.
- \_\_\_ 28. Realizo actividades sin estar realmente atento a las mismas.
- \_\_\_ 29. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, soy capaz de darme cuenta sin reaccionar.
- \_\_\_ 30. Creo que algunas de mis emociones son malas o inapropiadas y no debería sentirlas.
- \_\_\_ 31. Me doy cuenta de elementos visuales en el arte o en la naturaleza tales como colores, formas, texturas, o patrones de luz y sombra.
- \_\_\_ 32. Tengo una tendencia natural a expresar mis experiencias en palabras.
- \_\_\_ 33. Cuando tengo imágenes o pensamientos que me perturban, reparo en ellos y dejo que se vayan.
- \_\_\_ 34. Realizo trabajos o tareas de forma automática sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.
- \_\_\_ 35. Cuando tengo pensamientos o imágenes que me perturban, la valoración sobre mí mismo es buena o mala, en consonancia con el contenido de ese pensamiento o imagen.
- \_\_\_ 36. Presto atención a la forma en que mis emociones afectan a mis pensamientos y comportamiento.
- \_\_\_ 37. Puedo describir cómo me siento en un momento dado, de forma bastante detallada.
- \_\_\_ 38. Me sorprendo a mí mismo haciendo cosas sin prestar atención.
- \_\_\_ 39. Me reprocho a mí mismo cuando tengo ideas irracionales.

Por favor revise que ha contestado a todos los 39 enunciados.

Propuesta de diario/registro

Registro de práctica en casa

Fecha	Práctica (si/no)	Comentarios
Día 1	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 2	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 3	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 4	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 5	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 6	Body scan: actividad rutinaria:	
Día 7	Body scan: actividad rutinaria:	

Propuesta 2 (extraída del camino del mindfulness, Teasdale, Williams y Segal, 2015)

Cada día escriba unas cuantas notas, sobre cuándo se ha sentido más consciente durante la exploración corporal. ¿Qué pensaba? ¿qué sensaciones corporales percibió? ¿qué emociones o sentimientos experimentó?

Día 1.

Pensamientos

---

---

---

Sensaciones

---

---

---

Sentimientos

---

---

---

Actividad rutinaria durante la primera Semana:

---

Día 1:	Día 2:	Día 3:
Día 4:	Día 5:	Día 6:

Marque con una ✓ cada día que haya recordado realizar la actividad de forma consciente.

Curso 2020-2021

(El presente documento entregado 10 DÍAS ANTES de la defensa junto con el trabajo por parte del alumno/a)

Yo, D./Dña. EVA FERRANDO DAUFÍ profesora tutora de D. Jaime Eduardo Gómez Lafuente

**HAGO CONSTAR QUE:**

- El TFM presentado por escrito cumple los requisitos para ser defendido de manera oral y pública.
- El estudiante cumple los requisitos<sup>1</sup> para la defensa oral y pública del mismo.

En Castellón, a \_\_\_ 4 \_\_\_ de \_\_\_ JUNIO \_\_\_ de 2021



---

<sup>1</sup> Requisitos estudiantado para la defensa del TFM: Haber cursado 40 ECTS, tener superados 30 ECTS.

**A. Treball de final de grau o de final de màster / Trabajo de final de grado o de final de máster**

---

Grau/Màster (denominació oficial) / Grado/Máster (denominación oficial)

Autor o autora / Autor o autora

DNI / DNI

Títol / Título

**B. Vistiplau del tutor o tutora / Visto bueno del tutor o tutora**

---

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

- Done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI Doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo desde el Repositorio UJI
- No done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI No doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo desde el Repositorio UJI

(Firma / Firma)



**C. Vistiplau del supervisor o supervisora / Visto bueno del supervisor o supervisora**

---

Nom i cognoms / Nombre y apellidos

Centre o empresa / Centro o empresa

- Done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI Doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI
- No done el vistiplau per a la difusió en accés obert d'aquest treball des del Repositori UJI No doy el visto bueno para la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI

(Firma / Firma)

**D. Autorització i declaració de l'autor o autora / Autorización y declaración del autor o autora**

Com a autor o autora del treball indicat / Como autor o autora del trabajo indicado  
Declare / Declaro

1. El document indicat és un treball original elaborat per mi i no infringeix els drets d'autoria d'una altra persona o entitat.
2. El material amb drets de tercers està clarament identificat i reconegut en el contingut del document lliurat.
3. Autoritze la Universitat Jaume I a conservar més d'una còpia d'aquest document i, sense alterar-ne el contingut, a transformar-lo en altres formats, suports o mitjans per a garantir-ne la seguretat, preservació i accés.
4. Aquesta autorització implica que la Universitat Jaume I ha d'identificar clarament el meu nom com a autor o autora o propietari o propietària dels drets d'explotació d'aquest treball i no ha de fer cap alteració del seu contingut diferent de les permeses en aquest document.
5. Autoritze a reproduir, comunicar i distribuir aquest document mundialment en format electrònic amb caràcter no exclusiu en el Repositori UJI sota la llicència Creative Commons:
  - CC-BY-SA «Reconeixement-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública, la realització d'obres derivades i l'ús comercial sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent.
  - CC-BY-NC-SA «Reconeixement-No comercial-Compartir igual». És permesa la reproducció, la distribució, la comunicació pública i la realització d'obres derivades sempre que se'n cite l'autoria i amb la mateixa llicència CC o equivalent, però no és permès fer-ne un ús comercial.
  - CC-BY-NC-ND «Reconeixement-No comercial-Sense obres derivades». És permesa la reproducció, la distribució i la comunicació pública sempre que se'n cite l'autoria, però no és permesa la realització d'obres derivades ni el seu ús comercial.

**No autoritze** la difusió en accés obert d'aquest treball en el Repositori UJI.

1. El documento indicado es un trabajo original elaborado por mí y no infringe los derechos de autoría de otra persona o entidad.
2. El material con derechos de terceros está claramente identificado y reconocido en el contenido del documento entregado.
3. Autorizo a la Universitat Jaume I a conservar más de una copia de este documento y, sin alterar su contenido, a transformarlo en otros formatos, soportes o medios para garantizar su seguridad, preservación y acceso.
4. Esta autorización implica que la Universitat Jaume I deberá identificar claramente mi nombre como autor o autora o propietario o propietaria de los derechos de explotación de este trabajo y no deberá realizar ninguna alteración de su contenido diferente de las permitidas en este documento.
5. Autorizo a reproducir, comunicar y distribuir este documento mundialmente en formato electrónico con carácter no exclusivo en el Repositorio UJI bajo la licencia Creative Commons:
  - CC-BY-SA «Reconocimiento-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública, la realización de obras derivadas y el uso comercial siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente.
  - CC-BY-NC-SA «Reconocimiento-No comercial-Compartir igual». Se permite la reproducción, la distribución, la comunicación pública y la realización de obras derivadas siempre que se cite la autoría y con la misma licencia CC o equivalente, pero no se permite hacer un uso comercial.
  - CC-BY-NC-ND «Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas». Se permite la reproducción, la distribución y la comunicación pública siempre que se cite la autoría, pero no se permite la realización de obras derivadas ni su uso comercial.

**No autorizo** la difusión en acceso abierto de este trabajo en el Repositorio UJI.

(Firma / Firma)

*Jaime Edo. Gomez L.*