

UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ

Colegio de Ciencias Sociales y Humanidades

¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness?

Proyecto de investigación

Mónica Paola Revelo Martínez

Psicología

Trabajo de titulación presentado como requisito para la obtención del título de Licenciada en Psicología

Quito, 18 de mayo de 2017

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ
COLEGIO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**HOJA DE CALIFICACIÓN
DE TRABAJO DE TITULACIÓN**

¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness?

Mónica Paola Revelo Martínez

Calificación:

Nombre del profesor, Título académico

María Cristina Crespo Andrade Ph.D.

Firma del profesor

Quito, 18 de mayo de 2017

Derechos de Autor

Por medio del presente documento certifico que he leído todas las Políticas y Manuales de la Universidad San Francisco de Quito USFQ, incluyendo la Política de Propiedad Intelectual USFQ, y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo quedan sujetos a lo dispuesto en esas Políticas.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma del estudiante: _____

Nombres y apellidos: Mónica Paola Revelo Martínez

Código: 00112673

Cédula de Identidad: 171739085-8

Lugar y fecha: Quito, 18 de mayo de 2017

AGRADECIMIENTOS

A Dios, a la vida y al universo por permitirme estar presente, vivir y alcanzar uno de mis sueños.

A mis padres, Edgar y Betty, sin ustedes y su apoyo esto no hubiese sido posible. Gracias por enseñarme valores que siempre estarán conmigo, gracias por ser mi ejemplo de esfuerzo, valentía, dedicación, sacrificio y amor incondicional.

A mi hermana Diana, por ser la mejor hermana mayor y un excelente ser humano al que admiro mucho. Gracias por ser mi ejemplo de lucha y perseverancia.

A mis amigos, quienes compartieron conmigo experiencias únicas e increíbles que se quedarán en mi corazón. Gracias en especial a mi mejor amiga Pamela, quien me ha dado su apoyo y su cariño incondicional. Gracias por haber vivido junto a mi esta hermosa experiencia universitaria. Siempre juntas hermana del alma.

A mis profesores, por transmitirme sus conocimientos y el amor por la psicología, en especial agradezco a mi mentora, Cristina Crespo, de quien he aprendido mucho en estos años, su pasión y vocación por enseñar inspiran, gracias por haber sido mi guía, fui muy afortunada. Gracias Universidad San Francisco de Quito porque aprendí de los mejores.

“Uno recuerda con aprecio a los maestros brillantes, pero con gratitud a los que tocaron nuestros sentimientos” Carl Gustav Jung.

Muchas gracias a todos por creer en mi, este trabajo va dedicado a ustedes.

RESUMEN

Lograr tener un correcto equilibrio trabajo vida es poder vivir y trabajar a un ritmo cómodo en una sociedad acelerada. Los trabajadores en la actualidad se enfrentan a un incremento de necesidades básicas, lo que les presiona a trabajar mucho más que antes para así poder satisfacer las demandas existentes en el mundo moderno, esto provoca que exista un desbalance entre los aspectos laboral, familiar, social y personal del trabajador. Un desequilibrio trabajo vida trae muchas consecuencias negativas a la vida de la persona y a su entorno. Los trabajadores que experimentan esta situación pueden sentir frustración, desesperación, depresión, ansiedad y estrés, sin olvidar los impactos en la salud física como hipertensión, insomnio, gastritis, entre otros. Para lidiar con esta problemática, existen técnicas e intervenciones que buscan minimizar las consecuencias negativas, reducir su impacto y ayudar a mejorar la calidad de vida del trabajador. Una de ellas es mindfulness o plenitud de consciencia, la cual es un tipo de meditación que hace referencia a una serie de postulados, técnicas y conceptualizaciones psicológicas. El siguiente trabajo examinó la posible relación existente entre realizar mindfulness y aumentar el bienestar del trabajador que experimenta un desbalance entre los diferentes aspectos de la vida. La presente investigación tiene como objetivo conocer la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness. Los resultados anticipados indican la posible conexión entre la aplicación de mindfulness como una herramienta útil para disminuir impactos negativos y la mejora de la calidad de vida del trabajador.

Palabras clave: equilibrio trabajo vida, mindfulness, trabajar, desbalance, meditación, profesionales de la salud.

ABSTRACT

Achieving a correct work life balance is to be able to live and work at a comfortable pace in an accelerated society. Workers are now faced with an increase in basic needs, which pushes them to work much more than before in order to satisfy the demands of the modern world. This causes an imbalance between the labor, family, social and personal aspects. An imbalance work life brings many negative consequences to the life of the person and their environment. Workers experiencing this situation may experience frustration, despair, depression, anxiety and stress, not to mention the impacts on physical health such as hypertension, insomnia, gastritis, among others. To deal with this problem, there are techniques and interventions that seek to minimize negative consequences, reduce their impact and help improve the worker's quality of life. One of them is mindfulness or fullness of consciousness, which is a type of meditation that refers to a series of postulates, techniques and psychological conceptualizations. The following paper examined the possible relationship between mindfulness and the welfare of the worker experiencing an imbalance between different aspects of life. The present research aims to know the experience of a group of health care professionals, with problems in work life balance, which has gone through the application of mindfulness. The anticipated results indicate the possible connection between the application of mindfulness as a useful tool to reduce negative impacts and the improvement of the worker's quality of life.

Keywords: work life balance, mindfulness, work, unbalance, meditation, health care professionals.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	8
Antecedentes.....	9
El problema.....	12
Pregunta de investigación.....	13
Significado del estudio.....	13
Revisión de la literatura.....	14
Fuentes.....	14
Formato de la revisión de la literatura.....	14
El equilibrio trabajo vida.....	15
Profesionales de la salud afectados por el desequilibrio trabajo vida.....	23
Estrés.....	24
Burnout.....	28
Mindfulness.....	30
Metodología y diseño de la investigación.....	38
Justificación de la metodología seleccionada.....	38
Herramientas de investigación utilizada.....	40
Descripción de participantes.....	41
Reclutamiento de los participantes.....	41
Consideraciones éticas.....	42
Resultados esperados.....	42
Discusión.....	45
Limitaciones del estudio.....	47
Recomendaciones para futuros estudios.....	48
Referencias bibliográficas.....	49
ANEXO A: CARTA PARA RECLUTAMIENTO DE PARTICIPANTES.....	54
ANEXO B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	55
ANEXO C: ENTREVISTA A PARTICIPANTES.....	57

INTRODUCCIÓN

El ritmo de vida acelerado que lleva la creciente población ecuatoriana, el último censo realizado en Ecuador el año 2010, muestra una población de más de 14 millones de habitantes, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, el cual para el año 2016, muestra un incremento de más de 2 millones de personas, el aumento de la población desencadena una serie de consecuencias negativas que deben afrontar las personas por vivir en una población en aumento. El costo de vida más alto, las demandas crecientes por parte de hijos a padres, el incremento de las necesidades básicas, que ya actualmente no solo son un techo donde vivir, alimento o vestimenta, sino a esta lista se suman elementos tecnológicos “indispensables” como por ejemplo, internet, celulares o computadoras, lo que han causado que los seres humanos se esfuercen más por conseguir lo que necesitan. Como resultado de una gran demanda de necesidades del mundo actual, las personas han optado por trabajar periodos más largos y extensos, logrando así un desequilibrio entre su vida personal/familiar y su vida laboral, produciendo altas cantidades de estrés relacionado con el trabajo. Este desequilibrio contribuye a padecer enfermedades asociadas con el exceso de trabajo como presión arterial alta, insomnio, gastritis y así también el posible desarrollo de problemas de salud mental como depresión, ansiedad y estrés (Ashton, 2014). Como respuesta a esta problemática, existen diferentes alternativas terapéuticas propuestas por profesionales de la salud.

En la actualidad, varios estudios e investigaciones han demostrado como la meditación, en especial el tipo *mindfulness*, ha logrado impactar positivamente en el bienestar psicológico general logrando así evidentes mejoras en la salud física también.

Antecedentes

La historia de el equilibrio entre la vida laboral y los aspectos sociales, personales y familiares: una breve reseña.

El trabajo ha formado parte de la vida de los seres humanos desde tiempos remotos. El diccionario de la Real Academia de la lengua española, otorga mas de 18 significados a la palabra “trabajar”. Entre los cuales se encuentran, “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”, “ejercer determinada función u oficio”, “intentar conseguir algo, generalmente con esfuerzo”, “colaborar o mantener relaciones personales con una empresa” (2016). En el siglo XIX, el trabajo empezó a ser visto como creador de riqueza en el mundo occidental, mientras que en otras culturas, trabajar era vinculado con aspectos religiosos y sus rituales (Garfinkel, 1986). En la antigüedad, trabajar era solo una actividad para los no nobles, ya que involucraba sufrimiento, desgracia y tortura (de la Garza, 2000). Con el pasar del tiempo, el trabajo empezó a ser considerado como una ocupación retribuida, que logra independencia económica en el sujeto que la practica.

En la actualidad, las características de las organizaciones y del trabajo han sufrido cambios profundos. Ahora muchas organizaciones, logran ver al “elemento humano, entendiéndolo no sólo como un recurso, sino como un ser social que tiene unos propósitos, unas metas, unas expectativas, unos intereses, unas capacidades y unos compromisos como ser que realiza sus actividades en interacción con otras personas y en situaciones complejas y cambiantes” (Fernández,1998: p.1). Es así como trabajar dejó de ser una actividad mal vista y solo para cierta clase social. Ahora bien, lamentablemente esta ocupación ha sido distorsionada y llevada a extremos. Es decir,

muchas personas dedican mucho mas tiempo del que deberían a esta actividad, olvidando y descuidando los aspectos sociales, personales y familiares. Existen diferentes razones para ello, siendo algunas de estas, por decisión propia, por cumplir con las altas exigencias que demanda la actividad, por presión social o por alcanzar objetivos o necesidades. Existe evidencia de que algunas personas que deciden trabajar largas jornadas tienen la creencia, por algún razón, que el único objetivo de esta vida es acumular riquezas, ganar dinero y tener muchas cosas, así lo explica el psicólogo Ramón Torres (2016). Es así como trabajar se puede volver una obsesión o vicio, la cual impacta de manera negativa en la vida del propio trabajador y su alrededor, entre algunas de las consecuencias que existe el practicar esta actividad de manera excesiva se encuentran, sufrir altas cantidades de estrés o enfermedades relacionadas al sedentarismo, alteraciones a la salud mental o aumento de conflictos familiares (Burgueño, 2016).

Por otro lado, existen profesiones las cuales demandan muchas horas de trabajo y sin horarios fijos que permitan al empleado organizar su tiempo, reduciendo así sus demás actividades fuera del ambiente laboral, una de ellas, son los profesionales encargados de la salud física de las personas, los cuales según estudios, demuestran ser una población con altos problemas para equilibrar su vida laboral con su vida personal, social y familiar (Shanafelt, Boone, Tan, 2012). Uno de los mas largos estudios nacionales que se realizó a doctores de varias especialidades en los Estados Unidos, demuestra que esta profesión, comparada con el resto de la población general, sufre altos problemas de estrés, hipertensión, insomnio, altos grados de agotamiento emocional y físico acompañado de un bajo sentido de logro personal. El estudio también revela que a consecuencia de jornadas tan largas, existe mayor probabilidad de

cometer errores durante la práctica (Shanafelt, Boone, Tan, 2012). Lograr evitar esto, mejoraría significativamente la vida de muchos profesionales de la salud. En la actualidad, existen programas, fundaciones y personas que desean concientizar a los empleados sobre el impacto negativo que conlleva el trabajar excesivamente. Una de las intervenciones que está teniendo resultados positivos en cuanto a reducir el estrés y así evitar llegar al agotamiento nervioso, es realizar meditación del tipo mindfulness.

Mindfulness es una práctica de meditación que ha venido ganando reconocimiento en el ámbito psicológico, ya que ha demostrado que puede incrementar y mejorar algunas tareas cognitivas como son, la atención visual y sostenida, la inhibición y el funcionamiento ejecutivo (Cahn & Polich, 2006). Muchas investigaciones han revelado los beneficios y efectos positivos que la meditación tipo mindfulness tiene para mejorar las condiciones de vida tanto físicas como psicológicas (Carlson, Speca, Faris, Patel, 2007). También se ha encontrado que las prácticas basadas en la atención plena mejoran el estado de ánimo, reducen el estrés y optimizan la calidad de vida de individuos sanos (Khoury, Sharma, Rush, Fournier, 2015).

Mindfulness o atención plena, tiene un origen desde hace más de dos mil años atrás, haciendo parte de tradiciones espirituales orientales como el budismo (Baer, 2006). La plenitud de conciencia “es un método disponible para cualquiera que desee reducir el sufrimiento y quiera promover el desarrollo de cualidades positivas tales como la sabiduría, la conciencia, la compasión, la comprensión y la ecuanimidad” (2006; p.4), así lo explica Baer, en su libro *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications*. Según Brewer, mindfulness se basa en “la colocación de la atención en la experiencia inmediata; y, adoptando una actitud

abierta, curiosa y aceptante hacia esa experiencia” (2010; p.2). A pesar de ser una práctica tan antigua en el mundo oriental, recién para los años 70 toma fuerza en el occidente. A nivel internacional, talleres de mindfulness han sido implementados en multinacionales de renombre como son General Mills, Google, Banco de América, L'Oréal donde se les ha explicado el concepto y se les ha ayudado a buscar la conciencia plena (Serrano, 2016). En el ámbito ecuatoriano el tema es todavía reciente, no se cuenta con un registro sobre la implementación de esta práctica en empresas nacionales. El término mindfulness va siendo cada vez más conocido en Ecuador, los encargados de divulgar esta práctica han sido estudiantes de psicología y practicantes de las distintas formas de meditación.

El problema

Para poder cubrir de cierta manera o en su totalidad, todas o la mayoría de las necesidades básicas y las emergentes de esta época, muchas personas realizan trabajo excesivo, por lo que les ha llevado a un desbalance de su vida que afecta significativamente los aspectos sociales, familiares y personales. Muchos de los trabajadores optan por quedarse en el trabajo muchas más horas, trabajando así 10-12 horas diarias. Por resultado de este desequilibrio, existen padres/madres ausentes, problemas de sedentarismo y enfermedades relacionadas con el mismo, problemas de depresión y ansiedad (Ashton, 2014). Tratar de lograr un equilibrio entre el trabajo y el resto de actividades fuera de el, ha sido una preocupación abordada con diferentes estrategias como son horarios flexibles, trabajo desde casa, implementación de guarderías dentro de las empresas, trabajos a medio tiempo, entre otros (Behson, 2016). Pero no se ha encontrado evidencia de que se ha probado mindfulness como técnica de intervención para personas que poseen este desequilibrio en su vida. De igual manera,

de acuerdo a la literatura, al momento no existen investigaciones relacionadas a este t3pico en el Ecuador. Es de suma importancia el desarrollo de este tipo de proyectos, ya que pudiera ser muy beneficioso implementar programas, t3cnicas e intervenciones que ayuden a los trabajadores a equilibrar mejor su vida personal con su vida laboral y as3 lograr que sea una persona saludable y por consiguiente un trabajador feliz, el cual ser3 un mejor trabajador.

Pregunta de investigaci3n

El siguiente estudio pretende responder a la pregunta de investigaci3n:

“¿Cu3l es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicaci3n de mindfulness?”.

El significado del estudio

Al final de este estudio se espera conseguir que los profesionales de la salud logren equilibrar mejor su vida laboral con su vida fuera del ambiente laboral, logrando este balance mediante la pr3ctica de la meditaci3n de tipo mindfulness. Existe evidencia que comprueba los beneficios de realizar esta pr3ctica, entre los cuales se encuentran: reducci3n de estr3s, mayor productividad, m3s felicidad y mejoras en la salud (Esgueva, 2016). Por consiguiente, si los trabajadores con un pobre o nulo equilibrio de su vida laboral con los aspectos sociales, personales y familiares, pudieran aprender que balancear su vida les va a traer muchas consecuencias positivas y su calidad de vida va a mejorar, seguramente va a existir m3s personas felices, sanas y tranquilas.

REVISIÓN DE LITERATURA

Revisión de literatura

Fuentes

La siguiente información, es el resultado de fuentes académicas como artículos y libros sobre psicología, meditación y administración de recursos humanos. También se realizó búsquedas en bases de datos como *EBSCO*, *Pro Quest*, *JSTOR* y *Google Académico*. La exploración de la información, se la hizo inicialmente por medio de indagación de palabras claves relacionadas a los temas principales de esta investigación, palabras como equilibrio trabajo vida, profesionales de la salud afectados por este desequilibrio y mindfulness. Posteriormente, se procedió a buscar artículos e investigaciones que contengan los temas relacionados entre sí, así como elementos en común que puedan ser conectados.

Formato de la revisión de la literatura

La revisión de la literatura será dividida y presentada en tres temas. El primer tema a tratar será el equilibrio trabajo vida. Posterior, se tratará sobre una de las poblaciones más afectadas por este desequilibrio, los profesionales de la salud. Finalmente, se hablará sobre la meditación de tipo mindfulness, sus diferentes aplicaciones, beneficios y su posible conexión para lograr el equilibrio trabajo vida.

El equilibrio trabajo vida

Primero, para poder entender mejor el tema equilibrio trabajo vida, es necesario definirlo. A pesar que los términos, equilibrio trabajo vida son muy usados en la actualidad, existe dificultad para poder definirlos con exactitud; ya que en la literatura se encuentra variedad de definiciones. Kalliath & Brough, definen al conflicto trabajo vida como la unión de seis conceptualizaciones: papeles múltiples; equidad a través de múltiples funciones; satisfacción entre múltiples funciones; el cumplimiento de la función de un rol entre múltiples roles; una relación entre conflicto y facilitación; y el control percibido entre múltiples roles (2008). Chiavenato también define al equilibrio trabajo vida como la armonía que existe entre la vida profesional y la personal (2007). Es decir, poder vivir y trabajar a un ritmo cómodo en una sociedad acelerada, es lograr un correcto equilibrio trabajo vida.

Para los autores Estes & Michael, no se puede determinar con exactitud lo que constituye una práctica de equilibrio entre el trabajo y la vida, pero hablando en términos generales, esta debe contener apoyo organizacional para cubrir necesidades personales, opciones de trabajo flexible y facilidad para permisos (2005). El tema equilibrio trabajo vida, es un asunto importante para las organizaciones en la actualidad. Esto debido al conflicto laboral que se crea cuando un trabajador no está bien en su vida personal. Es importante entender cómo funciona el modelo básico del proceso de conflicto trabajo-familia. Este modelo creado por Carlson & Kacmar, se basa en una relación recíproca entre los dos tipos de conflictos entre el trabajo y la familia, la interferencia del trabajo con los problemas familiares y la interferencia familiar con el conflicto laboral. Esta relación recíproca sugiere que si el trabajo interfiere con la

familia, esto puede causar problemas familiares, ya que las obligaciones familiares no se cumplen. Estos problemas familiares, a su vez, se extienden hacia el ámbito laboral, causando así que la familia interfiera con el trabajo (2000).

Existen varias razones por las cuales los empleados no pueden equilibrar su vida laboral con su vida personal, familiar y social. En general se dice que un trabajador no logra este balance porque no lo desea, no puede o desconoce su importancia (López, 2016). “Muchas personas no tienen sus prioridades organizadas, lo cual no les permite saber qué es lo más importante en sus vidas y es así como pierden sentido y empiezan a olvidar lo que no deben, es una especie de cadena” así lo explica la psicóloga organizacional Mariana López (2016). Por otro lado, existen personas que tienen un objetivo, meta o sueño específico, el cual involucra, momentáneamente, crear y mantenerse en este “desbalance” hasta alcanzar su anhelo, lo importante con este grupo de personas, es que una vez alcanzada su meta, no deben olvidarse de volver a equilibrar su vida, ya que está comprobado que el no hacerlo, tiene repercusiones negativas para su vida y para su salud tanto física como mental (López, 2016).

Las dos clases de personas expresadas anteriormente, representan una pequeña parte de la población que vive un desequilibrio trabajo/vida. Ya que la mayoría de personas que atraviesan esta situación, no lo hacen por desconocimiento o voluntad propia (Carlson & Kacmar, 2000). Para Roberto Fernández, existen muchas ocasiones donde los intereses personales de los empleados, no coinciden con los intereses profesionales, lo que pone a las personas en la difícil situación de realizar ciertos sacrificios en su vida personal para poder obtener el trabajo que necesitan o mantener el que ya tienen (2005).

Ahora bien, para muchas organizaciones, implementar prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida, les permite atraer y retener empleados , así como reducir niveles de conflicto entre los trabajadores para así mejorar la eficacia dentro de la organización. Por lo tanto, estas políticas favorables a la familia, no solo facilitan al empleado poder balancear su vida, si no también benefician a la empresa, lo que permite una ganancia para ambos (Beauregard & Henry, 2009). Por otro lado, muchas empresas tienen una pobre o nula política que promueva el equilibrio. Pero la razón principal, por la que muchos trabajadores no logran balancear los diferentes aspectos de su vida, es por la presión que sufren por parte de sus jefes y/o compañías, para explotar al máximo su potencial y capacidad. También es importante recalcar la presión actual que el ambiente ha creado, es decir en la actualidad existe mucha oferta de empleados en condiciones parecidas y muy poca oferta de plazas de trabajo, lo cual genera mucha competitividad entre los candidatos (Eby, 2004). Es así como las personas, muchas veces aceptan condiciones de trabajo no justas, las cuales aportan para que exista el desequilibrio trabajo/vida.

Es importante implementar estas prácticas favorables a la familia dentro de las organizaciones, ya que los empleados que reportan altos niveles de conflicto entre la vida y el trabajo, tienden a mostrar niveles más bajos de satisfacción laboral y compromiso organizacional (Kossek & Ozeki, 1998; Burke & Greenglass, 1999). Entre otras consecuencias de no tener políticas que apoyen al equilibrio entre la vida y el trabajo, se encuentran un rendimiento reducido, mínimo esfuerzo de trabajo por parte de los empleados y aumento de rotación y ausentismo laboral (Aryee, 1992; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

Nanette Fondas, prestigiosa autora de varios artículos sobre trabajo, familia y negocios, nombra varios beneficios de lograr el equilibrio entre la vida laboral con la vida personal, familiar y social, entre los cuales se encuentran: reducir el estrés, reducción de hipertensión, mejor sueño y menor consumo de alcohol y tabaco, así como una menor tensión marital y mejores relaciones entre padres e hijos (2014). Si este equilibrio se ve afectado, pudiera tener impactos negativos en la vida del trabajador y su práctica laboral, así lo mostró una encuesta realizada por *Flex+Strategy Group*, obteniendo como resultado que 8 de cada 10 empleados mostró tener consecuencias negativas en la lealtad, la salud y el desempeño del trabajo cuando una empresa no permite flexibilidad en la vida laboral. También, casi la mitad de los encuestados sentía ambivalencia y una disminución en el compromiso laboral (cit. en Fondas, 2014).

A pesar que muchos estudios comprueban la importancia de incluir políticas que apoyen y promuevan el equilibrio entre la vida familiar, personal, social con la vida laboral, existen organizaciones que ignoran su valor ya que en medio de una crisis económica y de empleo, pocos ejecutivos van a preocuparse por un tema “blando” como lo es el balance trabajo vida. Lauren Stiller corrobora la idea de que la mayoría de ejecutivos va a enfocarse en problemas “serios” que afectan la competitividad, como la escasez de mano de obra calificada y la amenaza creciente de la competencia extranjera (2012). Pero existen costos reales relacionados con los trabajos que son poco flexibles, como son la distracción, el desenganche y desgaste de empleados valiosos (Stiller, 2012). Estos costos llevan a una productividad reducida. Un estudio realizado por *American Management Association*, revela que el costo estimado de reemplazar a los

empleados, varía entre el 25% de su salario y cinco veces su salario, más el impacto financiero de la pérdida de productividad o el impacto en la moral (Brush, 2011).

Existe un interés en vincular la conexión entre los programas de vida laboral, las mejoras en el desempeño financiero de las empresas y los beneficios para el público, es por esto que varios centros académicos en Estados Unidos, investigan esta conexión. Por ejemplo, un estudio realizado por la Universidad de Rutgers y el *Center for Women and Work*, declaró que las mujeres que tomaron permiso pagado después del parto informaron un "apego más fuerte a la fuerza laboral" y tenían más probabilidades de estar trabajando nueve a doce meses después (Snyder, 2004).

Implementar políticas que apoyen a los trabajadores a balancear su vida laboral con los otros aspectos de la vida, no solo es deber de las organizaciones. Los gobiernos también se ven en la obligación de garantizar que las personas económicamente activas tengan prácticas de equilibrio trabajo vida, ya que el gobierno debe garantizar que se cumplan con los derechos humanos (Beauregard & Henry, 2009). Es así como tanto el gobierno como las organizaciones tienen una responsabilidad compartida para brindar un bienestar general al trabajador. El *Boston College Center for Work & Family*, analiza las políticas de equilibrio trabajo/vida en varios países. Por ejemplo, el gobierno sueco proporciona un apoyo significativo a las familias trabajadoras y fue el primer país del mundo en ofrecer permiso paterno pagado a los padres. Por otro lado, Alemania proporciona financiación a los nuevos padres, y todos los padres que trabajan tienen derecho a pedir permiso parental hasta que sus hijos tengan tres años de edad, con derecho a volver a la misma posición o similar en la empresa donde trabajan.

Como hemos visto, es importante implementar políticas de equilibrio trabajo vida en las organizaciones. Andrea Mosel, directora de recursos humanos de la farmacéutica AstraZeneca, considera que las industrias ahora son diferentes y se están enfrentando a nuevos retos comerciales muy distintos comparados con diez años atrás, y las organizaciones están dando mayor importancia a los temas que favorecen a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores (2008). El objetivo de muchas organizaciones es poder aumentar el compromiso de los trabajadores y retener a los buenos empleados, con el fin de mantener una productividad alta; esto se puede lograr si se cuida al trabajador y se respetan sus objetivos personales (Mosel, 2008). Empresas como PricewaterhouseCoopers se centran en la calidad de vida de los empleados y han alineado su estrategia de vida laboral con su estrategia de diversidad e inclusión (Van Deusen, Ladge, Harrington, 2008).

Según un nuevo estudio realizado por American Sociological Review, revela que siete de cada diez trabajadores estadounidenses luchan por lograr un equilibrio aceptable entre el trabajo y la vida familiar (Kelly et al, 2014). En este estudio también se muestra como los empleados, se sienten agotados, estresados y abrumados por la presión que sienten para rendir bien en el trabajo y a la par seguir cumpliendo satisfactoriamente con actividades fuera del mismo. Se espera, lamentablemente, que el número vaya en aumento con el pasar del tiempo. En esta investigación llamada, *Changing Work and Work-Family Conflict*, se pretendía averiguar lo que se podía hacer para cambiar este creciente problema de salud y productividad, por lo que se realizó un experimento a gran escala en una compañía de Fortune 500.

El experimento contó con cerca de 700 empleados de un departamento de tecnología de información, trabajadores de mediana edad, altamente calificados y con grados profesionales y técnicos. El 25 por ciento registró trabajar más de 50 horas por semana; la mitad de ellos trabajaban de forma remota, pero reportaron presión para ser visibles en la oficina y así demostrar compromiso hacia el trabajo. Se asignó a los empleados de forma aleatoria en dos grupos: el primero era el grupo de tratamiento, al cual se les dio un mayor control sobre cuándo y dónde trabajaban, de igual manera, contaron con un mayor apoyo para su vida familiar y personal. Por su parte, el grupo de control mantuvo las condiciones de trabajo sin cambios

El seguimiento duró un período de seis meses, las personas en el grupo de tratamiento experimentaron una reducción significativa en el conflicto entre el trabajo y la familia, “ese sentido crónico de ser tirado en dos direcciones diferentes” (Fondas, 2014). Esencialmente, los empleados que eran más propensos a ser vulnerables a los conflictos trabajo-familia (padres y personas con supervisores menos comprensivos inicialmente) se beneficiaron más de la intervención. Los padres reportaron trabajar una hora menos por semana que los trabajadores que no eran padres. También informaron que sentían que ahora tenían tiempo suficiente para pasar con sus familias mientras manejaban su carga de trabajo. “En general, se sintieron más controlados y menos abrumados” (Fondas, 2014: p.2). Como resultado del estudio se encontró: “los conflictos entre el trabajo y la familia no tienen por qué ser solamente problemas personales individuales de los empleados, sino que pueden resolverse sistémicamente con un poco de liderazgo por parte de la administración” (Kelly et al, 2014).

Por otro lado, la manera como los empleados perciben el compromiso de sus gerentes y compañías con respecto a el equilibrio trabajo vida, refleja la cultura organizacional y su liderazgo. Es así como este tema debería ser un asunto muy importante que las empresas tomen en consideración, si desean el bienestar de sus empleados y tener buena productividad (Fondas, 2014; Papí, 2005; Allen, 2001; Brush, 2011). Las organizaciones tienen las herramientas para facilitar que los trabajadores logren balancear los distintos aspectos de su vida. De igual manera, solo las empresas son capaces de realizar ajustes y dar facilidades si fuera necesario. Así este tema se volvería una responsabilidad compartida y no dejarlo solamente en las manos de los empleados para que ellos descubran como balancear entre todos los aspectos de la vida sin ningún apoyo.

Entre las distintas herramientas o estrategias para enfrentar esta problemática, varias compañías tienen políticas de apoyo para sus empleados, entre las cuales se encuentran, cuidado de niños o guarderías dentro de las empresas, horarios flexibles, trabajo desde casa o medio tiempo, políticas de licencia familiar, apertura y flexibilidad para permisos, entre otros (Behson, 2016).

En conclusión, las organizaciones actuales, se encuentran en una constante presión por implementar políticas que ayuden al empleado a cumplir con sus responsabilidades personales y laborales (Rapoport, Bailyn, Fletcher, & Pruitt, 2002). Después de todo lo expresado previamente en la revisión de la literatura del primer tema, se puede decir que implementar políticas para un mejor equilibrio trabajo vida, trae consecuencias positivas tanto para la empresa como para el trabajador, ya que su bienestar mental contribuirá a mejorar el ambiente laboral (Chiavenato, 2007).

Profesionales de la salud afectados por el desequilibrio trabajo vida

Llevar un estilo de vida equilibrado conlleva tener cierto control de las actividades que se desempeña y sentir seguridad de poder solucionar los problemas que se presenten. Sin embargo, existen diferentes puntos de vista en cuanto a equilibrio se refiere y también es importante reconocer que no existen constantes si se describe a la vida, ya que ninguna situación es similar. A su vez, se puede destacar que aparte de tener distintos puntos de vista sobre el equilibrio, todas las personas tienen una manera distinta de practicarlo en las distintas áreas de sus vidas (Lazarus & Folkman, 2013). Un ejemplo claro de esto, es el balance que se mantiene entre el trabajo y la vida personal, que también está condicionado a la profesión elegida por la persona y sus preferencias personales.

Una de las poblaciones más afectadas por el desbalance entre el trabajo y la vida personal, son los profesionales del área de salud (Shanafelt, Boone, Tan, 2012). Un profesional de la salud es aquella persona entrenada para atender problemas de salud física como mental (Hernández, 2003). Dentro de los profesionales de la salud, existen varias denominaciones, por ejemplo se encuentran: médicos, enfermeras, psicólogos, fisioterapeutas, odontólogos, nutricionistas, terapeutas, entre otros. Los profesionales de la salud suelen desatender su equilibrio trabajo vida por ejemplo Yalom describe: “muy a menudo, los terapeutas descuidamos nuestras relaciones personales. Nuestro trabajo se convierte en nuestra vida. Al final de nuestro día de trabajo, habiendo dado tanto de nosotros mismos, nos sentimos exhaustos” (2002).

Las demandas de los aspectos conductuales esperados en el medio laboral suelen variar por un sinnúmero de condiciones como la situación política de una nación, la cultura o su religión, considerando un vínculo entre los factores de estos aspectos conductuales con las demandas del comportamiento del capitalismo y la industrialización (Lazarus & Folkman, 2013). Es decir que, por querer mejorar la situación económica las personas tiendan a elegir una carga más elevada en el trabajo con horas extra, tener más de un trabajo o a aceptar un trabajo con sobrecarga de actividades por una buena paga aunque no sea una elección que esté ligada con sus ideales.

Al considerar las tendencias de acciones que están relacionadas con el punto de vista de los profesionales de la salud, se entiende que existe una motivación, que puede ser intrínseca o extrínseca, por ayudar a los demás y solucionar sus problemas. Según Skovholt y Trotte-Matison, existe un dilema universal entre los practicantes de la salud que radica en la vinculación activa de las necesidades de los demás, que se describe como un llamado o una tensión relacionada con el brindar servicio para el resto (2014). Es por esta razón que es imprescindible entender cómo distintos factores pueden influenciar para que los profesionales de la salud experimentan agotamiento extremo o crónico. A continuación se expondrá definiciones del estrés y el burnout para determinar cómo intervienen e influyen la vida de los profesionales de la salud.

Estrés

Una de las consecuencias negativas más comunes que sufren los trabajadores con pobre equilibrio trabajo vida, es el estrés crónico (Beauregard & Henry, 2009). El estrés puede ser asimilado de maneras distintas según cada persona, de forma controlada

puede ser el motivador que asegura que las cosas se hagan. Por otro lado, el estrés laboral excesivo, puede afectar de manera drástica la salud física del empleado, incrementando la probabilidad de sufrir un ataque al corazón. También, causa una condición llamada extenuación, la cual está marcada por un cansancio emocional y actitud negativa (Burgueño, 2016). La American Psychological Association, APA, recomienda tomar un descanso de al menos 10 minutos por hora, para poder despejar y disipar complicaciones, logrando así mejorar y refrescar la actitud mental (2013).

El estrés es uno de los temas que más se discuten en artículos sobre biología o estudios de las ciencias sociales, ya que desencadena distintas consecuencias en el comportamiento de las personas y a su vez tiene alteraciones químicas en sus cuerpos (Burgueño, 2016). Este es uno de los temas más discutidos en las áreas del campo de la salud y la mayoría de los artículos mencionan cómo este puede ser prevenido y manejado para mitigar sus efectos negativos. A finales de la década de los setentas, Tuchman, atribuyó la popularización y el incremento de interés del estrés, debido a que hubo una modificación de prioridades en materia del estilo de vida de las personas. Esto porque, existió una transformación en las necesidades de las personas (1978).

Si bien es cierto, la discusión sobre el estrés no es un tópico de reciente interés, sino que más bien es un asunto que lleva algunas siglos siendo tratado (Lazarus y Folkman, 2013), es por esto que, las definiciones que engloban al estrés son varias y se modifican o se ajustan conforme pasan los años. Sin embargo, Lazarus y Folkman afirman que algunas de las definiciones sí han logrado perdurar conceptos relacionados con las causas principales de su origen y de doctrina de mala salud. Hinkle, describe una definición antigua retratada sobre un empresario judío:

“Viviendo una vida intensa, absorto en su trabajo, dedicado a sus placeres, apasionadamente dedicado a su hogar, la energía nerviosa del judío es gravada en extremo, y su sistema está sometido a ese estrés y tensión que parece ser un factor básico en muchos casos de angina de pecho” (1974: p.339).

Aunque esta definición sea limitada y no esté actualizada, ya se lo presenta como un concepto con indicios de que la carga de trabajo es un factor que influencia el nivel de estrés que una persona puede sentir.

El estrés es investigado y definido en los análisis fisiológicos, psicológicos y sociológicos, ya que interviene de manera regular en estas áreas y los resultados encontrados permiten tener un reconocimiento del mismo fenómeno en distintas perspectivas del comportamiento que compaginan entre sí. Versiones más actualizadas y globales del estrés lo definen como la respuesta desfavorable ante uno o varios estímulos, que se podrían conocer como factores estresores, junto con la carencia de los recursos para hacer frente a la situación (Folkman, 2013). Con esta definición, es importante destacar que si bien calza para las tres áreas mencionadas con anterioridad, no quiere decir que se lo experimente de la misma manera o que necesariamente se presente una situación con secuelas en el área física, psicológica y sociológica juntas, pero todavía no existe una versión unificada de la definición o conceptualización del estrés.

Un trabajador dentro de su ambiente de trabajo está expuesto a estresores, los cuales son demandas físicas o psicológicas a las que responde un individuo. Entre los estresores comunes en el trabajo pueden estar: calor, frío, ruido, presión de tiempo, carga de trabajo, horarios de trabajo, entre otros (Landy, 2005). Otro factor que produce

gran estrés laboral son los estresores del rol. El cual es un termino colectivo que envuelve ambigüedad de roles, conflicto de roles y la carga excesiva de un rol. De igual manera, el trabajador está expuesto un conflicto trabajo-familia, el cual ocurre cuando los trabajadores experimentan conflicto entre los roles que cumplen en el trabajo y en su vida personal. Frank Landy en su libro *Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*, explica las intervenciones para disminuir estrés. A continuación se muestra su propuesta:

<p>Prevención primaria: dirigidas al estresor</p> <p>Alcance: Preventivo. Reduce el número y/o intensidad de los estresores.</p> <p>Objetivo: Alterar los ambientes de trabajo, tecnologías, o estructuras organizacionales</p> <p>Suposición: La aproximación más efectiva para el manejo del estrés consiste en eliminar los estresores.</p> <p>Ejemplo: Rediseño del puesto, reestructuración cognitiva</p>
<p>Intervenciones secundarias: dirigidas a la respuesta</p> <p>Alcance: Preventiva/reactiva. Modifica las respuestas de los individuos a los estresores.</p> <p>Objetivo: Individual</p> <p>Suposición: Puede no ser posible eliminar o reducir los estresores, por lo que es mejor enfocarse en las reacciones de los individuos a estos estresores.</p> <p>Ejemplo: Manejo del estrés, nutrición, meditación.</p>
<p>Intervenciones terciarias: dirigidas al síntoma</p> <p>Alcance: Tratamiento. Minimizar las consecuencias dañinas de los estresores ayudando a los individuos afrontar de manera más efectiva estas consecuencias.</p> <p>Objetivo: Individual</p> <p>Suposición: Enfocarse en el “tratamiento” de los problemas una vez que han ocurrido.</p> <p>Ejemplo: Programas de asistencia a los empleados; cuidado médico.</p>

(2005: p. 576).

Uno de los factores que evitan sentir estrés y sobretodo disminuir su impacto, es el apoyo social. Las personas que tienen fuertes redes de apoyo social pueden reducir los problemas de salud, el estrés y la tensión que ocasionan los estresores del trabajo, ya que el apoyo social es “la comodidad, asistencia o información que un individuo recibe por medio de los contactos formales o informales con individuos o grupos” (Landy, 2005: p. 579).

El burnout

Maslach, Schaufeli & Leiter definen al burnout como: “la respuesta prolongada a factores emocionales crónicos y factores estresores interpersonales en el trabajo, y es definido por tres dimensiones de agotamiento, cinismo e ineficiencia” (2001). A su vez, se lo define como “un estado físico, emocional y mental de agotamiento prolongado causado por la exposición a largo plazo en situaciones emocionalmente demandantes” (Pines & Aronson, 1988: p.9).

Uno de los resultados del burnout puede ser el ausentismo de los empleados, la disminución de su satisfacción laboral y su compromiso con el trabajo, existirán déficits en la calidad del trabajo ejercido por la persona y podría traer consecuencias desfavorables o deficientes en la interacción con los pacientes, ya que es más probable que se presenten respuestas de desapego o separatismo hacia otros en las relaciones de pacientes/clientes que puede llevar a la deshumanización. Okun y Kantrowitz presentan una definición del burnout que se ajusta con lo descrito previamente:

“Una persona puede encontrarse sufriendo de burnout cuando se siente agotada y se siente incapaz de prestar atención a lo que alguien más le está diciendo; cuando se encuentra reaccionando de manera más impaciente o intolerante de lo

que suele actuar; cuando sus hábitos alimenticios y de sueño cambian o cuando se experimenta un nuevo síntoma físico; cuando se siente aprensión del inicio de la jornada laboral sintiendo falta de entusiasmo, motivación e interés (2014: p. 302).

A parte de las actitudes relacionadas con el burnout, existen ciertos factores emocionales, interpersonales y físicos que interactúan como síntomas de este padecimiento. Entre estos están el cansancio físico, las dificultades para dormir, irritabilidad, ansiedad, depresión, disminución de la concentración, duda de sí mismo, abuso de sustancias y culpa (Skovholt, & Trotter-Mathison, 2014).

Existen intervenciones para la reducción y control del burnout, primero se puede disminuir las demandas laborales excesivas; segundo modificar las expectativas, preferencias y objetivos personales, también se puede aumentar los recursos de la persona ante las demandas y proveer estrategias acordes a las características del burnout (Cherniss, 1980). Es importante recalcar que no existe una sola técnica que pueda aplicarse para evitar o tratar efectivamente el burnout, ya que en este síndrome interactúan tres aspectos: conductuales, físicos y emocionales. Para poder minimizar el síntoma principal característico de burnout, el estrés, se recomienda aplicar técnicas de relajación, meditación, capacitación en habilidades de afrontamiento, técnicas de autocontrol y técnicas cognitivas para resolución de problemas (Ruiz & Ríos, 2004).

Mindfulness o atención plena: concepto y teorías.

Mindfulness proviene de dos ramas, la filosofía oriental y la psicología. (Weick & Sutcliffe, 2006). Según los mismos autores, el concepto de atención plena, se basa en la afirmación de que todas las cosas están precedidas por la mente. Es importante aclarar que esta afirmación fue realizada hace 2.500 años por el Budismo (Wallace, 1999). “Mindfulness es una palabra inglesa de difícil traducción al castellano, al que se ha vertido como Atención plena o Conciencia plena. También podría decirse: atención consciente o atención vigilante” así lo explica la Asociación Española de Mindfulness y Compasión (s/f). Autores como Moñivas, García-Diex y García-de Silva definen esta práctica como: “prestar atención de manera consciente a la experiencia del momento presente con interés, curiosidad y aceptación” (2012). Para Germer, Mindfulness es un tipo de meditación que trata de enfocar la atención en un objeto determinado, es decir, se emplea un proceso psicológico el cual se trata de estar atento o consciente, he ahí la palabra en inglés *mindful* (2011).

Mindfulness busca arraigar la mente al aquí y ahora (Nhat Hanh, 2012). Este tipo de meditación posee una epistemología constructivista, de la complejidad y apoyada en la fenomenología, donde cada persona toma conciencia de su propia experiencia (Moñivas, García-Diex & García-de Silva, 2012). Mindfulness ha sido vinculada en algunos casos con las funciones cognitivas del cerebro humano, creando una cierta confusión, ya que se hace un poco complicado poder operacionalizar el concepto de atención plena, ya que varios autores coinciden que la conciencia es un constructo en el que no existe un consenso claro sobre su específico funcionamiento y clasificación (Chiesa, Calati & Serretti, 2011).

Los procesos neurobiológicos involucrados en la meditación, pueden ser evidenciados mediante un examen de resonancia magnética (RM). En un examen de RM realizado a varias personas practicantes de meditación se pudo encontrar que las regiones cerebrales activadas fueron: la corteza cingulada anterior y la corteza prefrontal lateral y dorsal. Estas áreas del cerebro están asociadas a la atención. Además, se pudo evidenciar como estas regiones cambian con el tiempo de una sesión de meditación, es decir, se logró observar diferencia en una persona que practica meditación por un periodo menor a otra que lleva practicándolo mas tiempo (Cahn & Polich, 2006; Baron Short et al. 2010).

El realizar mindfulness tiene muchos beneficios para la persona que lo practica. Entre los beneficios emocionales o psicológicos se encuentran: disposición afectiva más positiva y mayor habilidad para afrontar estados de ánimo negativos, esto debido a que se ha encontrado aumento de la lateralidad izquierda del cerebro, por lo tanto existirá una mayor sensibilidad a los estímulos positivos (Davidson, 2011). Entre los beneficios mentales de meditar están poder controlar los impulsos, el incremento de la atención sostenida, mejor funcionamiento ejecutivo, así como una mejora en la memoria de trabajo. Es necesario señalar que estos beneficios no dependen del tipo de meditación que se practique, ni su enfoque (Kozasa, et al. 2012; Ashby & Isen, 1999; Cahn & Polich, 2006).

Con respecto a los beneficios en la salud física se encuentran: reducción de presión arterial y la frecuencia cardiaca, reducir significativamente el estrés, el cual es el principal causante de varias enfermedades como úlceras o gastritis (Burgueño, 2016).

Realizar mindfulness también tiene impactos positivos en el sistema inmune del cuerpo, ya que potencia la fabricación de anticuerpos (Davidson, 2011). El *National Institute for Health and Care Excellence* (NICE) recomienda realizar mindfulness, ya que ayuda a prevenir la depresión de personas que ya han sufrido de episodios depresivos en el pasado (2016).

Mindfulness se puede aplicar en la vida diaria. Lo esencial de esta práctica es tomar en cuenta los sentimientos, pensamientos, sensaciones internas y externas. El psicólogo Lucas Burgueño, experto en el tema, explica los primeros pasos para empezar a realizar este tipo de meditación. Se debe tomar mucho en cuenta la propia respiración. Es complicado no distraerse, pero es importante reconducir la atención hacia la respiración. Se debe poco a poco, entrenar a la mente, y así lograr no enfocarse en todos los pensamientos que se van produciendo (2016). No se debe olvidar que este tipo de meditación, permite relación con lo que ocurre en el aquí y ahora, de una forma directa (Moñivas, García-Diex, García-de Silva, 2012).

Esta práctica se caracteriza por combatir una actitud mental en la que el ser humano se encuentra la mayoría del tiempo, es decir, en piloto automático (Brito, 2011). Esta actitud mental es cuando una persona se encuentra presente físicamente pero su mente esta divagando y no está prestando total atención a lo que está pasando en ese momento (Miró, 2006). Por lo que mindfulness sería lo opuesto a piloto automático, ya que para poder aplicar esta meditación se necesita usar todos los sentidos, para poder conseguir estar lo más presente posible con una atención plena al aquí y ahora.

Mindfulness ha sido usada en contextos terapéuticos, el budismo la creó con el fin de reducir el sufrimiento humano (Brito, 2011). Un enfoque terapéutico donde más evidencia empírica existe es la reducción del estrés (Kabat-Zinn, 1990). Poco a poco, especialmente a partir de la segunda mitad del siglo XX ha venido introduciéndose al mundo occidental. Este tipo de meditación se guía por el principio de que la manera de pensar de una persona, ya sea positiva o negativa, tiene una influencia fuerte sobre la salud mental y física de la misma (Kabat-Zinn, 1990).

La atención plena es una habilidad que puede ser desarrollada independientemente de la creencia religiosa que posea la persona (Miró, 2006). Mindfulness puede ser realizada en dos tipos de prácticas. La informal o la formal. Las prácticas informales pueden realizarse en las actividades diarias. Se debe poner toda la atención y desconectarse del piloto automático en actividades como bañarse, comer, caminar, manejar, cepillarse los dientes, entre otras. Las prácticas formales abarcan tres tipos:

- Escáner corporal: la persona debe estar acostada de espaldas manteniendo los ojos cerrados. La atención se concentra en seguir cada parte del cuerpo secuencialmente, este ejercicio dura aproximadamente 40 minutos.
- Meditación sentada: la persona debe estar sentada en una posición relajada y lista para poner su atención a las sensaciones que produce respirar.
- “Hatha yoga”: se dirige la atención hacia las sensaciones que produce el cuerpo cuando realiza ciertos movimientos, los cuales deben ser estiramientos suaves.

(Brito, 2011).

Debido al acelerado ritmo que se vive en la actualidad, no muchas personas van a tener el tiempo de realizar prácticas formales de mindfulness. Con el fin de dar solución a esta problemática, existen ejercicios específicos simples dentro de la práctica informal de mindfulness. Entre ellos se encuentran:

- Realizar diez respiraciones conscientes: durante el día, hacer una pausa y tomar diez respiraciones suaves y profundas, concentrándose en respirar lo más despacio posible, observando como los pulmones se vacían cuando se exhala al igual que el diafragma se encoge e igual poniendo mucha atención al cuerpo cuando realiza el proceso de inhalación. Observar los pensamientos que pasan por la mente y los sentimientos que pasan por el cuerpo. No juzgarlos, analizarlos ni tratar de cambiarlos, solo observarlos con una actitud de aceptación.
- Notar cinco cosas: este ejercicio tiene como objetivo conectarse y centrarse en el entorno. Se comienza con realizar una pausa, mirar alrededor y observar cinco cosas. También escuchar con atención y observar cinco cosas que se pueden escuchar. De igual manera, observar cinco cosas que están en contacto con el cuerpo y sentirlas, ya sean éstas el reloj en la muñeca, la espalda contra el espaldar, los pies en el suelo. Este ejercicio se lo puede realizar cuando se sienta atrapado por el ambiente o en sus pensamientos y sentimientos.

(Rusell, 2007).

Es importante tomar en consideración que mindfulness no es un ejercicio de respiración, tampoco es una manera de evitar una dificultad, mucho menos es una manera de pasar por alto los problemas de personalidad ni tampoco trata de lograr un estado mental diferente (Kabat-Zinn, 2005).

Realizar mindfulness o cualquier otro tipo de meditación es importante para la vida de una persona. El autor Thich Nhat Hanh en su libro, *La paz está en tu interior*, explica lo siguiente: “todos necesitamos una dimensión espiritual en nuestras vidas. Necesitamos la práctica espiritual. Si esa práctica es sólida y regular, seremos capaces de transformar el temor, la ira y la desesperación que sentimos y de superar las dificultades que encontramos en la vida cotidiana” (2012).

Mindfulness se diferencia de los demás tipos de meditación porque su práctica puede ser realizada en cualquier momento del día. No tiene como requisito alejarse a un espacio aislado y en silencio para poder realizar mindfulness. Solo se necesita enfocar toda la atención y energía a las actividades diarias que se realizan. Cualquiera que estas sean, es importante realizarlas plenamente conscientes, estando mentalmente presentes y concentrados. Así las acciones se convierten en una práctica espiritual (Germer, Siegel, Fulton, 2005)

Existen varios beneficios de realizar mindfulness. “La plena consciencia o atención plena es la energía que nos hace estar plenamente presentes, plenamente vivos en el aquí y el ahora” (Nhat Hanh, 2012). Tener plena conciencia permite tomar contacto nuevamente con lo que está pasando en ese momento con nuestros sentimientos, cuerpo y pensamiento, así como también poder darse cuenta del entorno. (Vallejo, 2006). Esto permite que la persona se mantenga en el presente y que su mente no vuele al futuro ni regrese al pasado, así evitar la ansiedad, el miedo, las frustraciones, decepciones, ira y demás sentimientos que se producen cuando una persona se estanca en un pasado o se desespera por el saber el futuro (Kabat-Zinn, 1994).

Mindfulness ha sido probada en muchos campos de la vida, teniendo altos resultados de eficiencia. En el área organizacional, también causa impactos positivos. Los autores Ogliastri & Zúñiga, consideran que es importante que las organizaciones adopten efectivamente las características esenciales de mindfulness, ya que parecería que las mismas cultivan culturas más seguras, las cuales logran superar obstáculos y conducirse a conseguir mejores resultados (2016). De igual manera, este tipo de cultura influenciada por esta práctica de meditación, podría tener una mejor creación de sentido o *sensemaking*, el cual es un proceso que permite a los empleados de la organización, entender mejor los problemas o eventos que son confusos, ambiguos, nuevos o inesperados (Ogliastri & Zúñiga, 2016).

Existen varias investigaciones que comprueban los beneficios de realizar mindfulness, en especial como esta meditación disminuye el estrés; reducción de estrés basado en la atención plena (MBSR) por sus siglas en inglés. Una investigación realizada por Khoury, Sharma, Rush & Fournier en el año 2015, tuvo como objetivo revisar sistemáticamente 29 estudios publicados en revistas de medicina y salud, donde se aplicó MBSR como intervención. Esta investigación concluyó que MBSR es moderadamente eficaz en la reducción de estrés, depresión, ansiedad y en la mejora de la calidad de vida de los individuos sanos. MBSR no es un tratamiento médico o psiquiátrico, ni pretende serlo. Es un enfoque psicoeducativo que enseña a los participantes a practicar la atención plena en el contexto de la medicina mente-cuerpo para los propósitos de la reducción del estrés y la mejora de la salud (Brantley, 2005).

Mindfulness basado en la reducción del estrés (MBSR) es un programa de grupo estructurado que emplea meditación mindfulness para aliviar el sufrimiento asociado

con trastornos físicos, psicosomáticos y psiquiátricos (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004). El programa, no religioso y no esotérico, se basa en un procedimiento sistemático para desarrollar una mayor conciencia de la experiencia de momento a momento de procesos mentales perceptibles. El enfoque supone que una mayor conciencia proporcionará una percepción más verídica, reducir el afecto negativo y mejorar la vitalidad y el enfrentamiento (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004). En las dos últimas décadas, aparecieron varios informes de investigación que parecen apoyar muchas de estas afirmaciones. Una investigación exhaustiva revisó estudios publicados y no publicados relacionados a MBSR, encontrando 64 estudios empíricos que trabajaron con poblaciones clínicas (cáncer, depresión, enfermedades cardíacas, ansiedad) y con grupos no clínicos con estrés, concluyendo que MBSR puede ayudar a las personas hacer frente a sus problemas clínicos y no clínicos (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004).

Un estudio realizado por Carlson, Speca, Patel & Goodey (2003), el cual tenía como objetivo investigar la relación que existe entre MBSR con mejoras en la calidad de vida, estados de ánimo y disminución de síntomas de estrés. Se lo realizó a 49 pacientes de cáncer de mama y 10 pacientes de cáncer de próstata en etapas tempranas. Luego de ocho semanas de aplicación de MBSR se pudo observar que hubo mejoras significativas en la calidad de vida en general y calidad de sueño, así como también reducción de estrés y depresión ya que hubo una disminución de producción de hormonas asociadas a estas enfermedades.

METODOLOGÍA Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque escogido para el siguiente trabajo de investigación será un diseño cualitativo, con un metodología cuasi experimental. Se considera que esta opción, es la que mejor se adapta para responder la pregunta de investigación del presente estudio.

Justificación de la metodología seleccionada

El método de investigación cualitativa, está diseñado para ayudar a los investigadores a entender mejor a las personas, lo que dicen y lo que hacen (Myers, 2013). Así como también, la metodología cualitativa permite descubrir una realidad. Esta es la razón principal de haber seleccionado este enfoque para el presente trabajo investigativo, ya que se espera que la información recolectada, permita responder la pregunta de investigación planteada: ¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness?”.

Es importante conocer las características del enfoque cualitativo para poder tener un mejor entendimiento. Según Hernández, Fernández y Baptista, este tipo de investigación: “Explora los fenómenos a profundidad, se conduce básicamente en ambientes naturales, sus significados se extraen de los datos y no se fundamenta en la estadística” (2010: p. 3). Entre sus fortalezas se encuentran, la profundidad de significados, amplitud de información, riqueza interpretativa y contextualización del fenómeno estudiado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Se eligió el enfoque cualitativo, ya que ayuda a entender mejor los contextos culturales y sociales dentro de los cuales las personas habitan (Myers, 2013). Como los autores Taylor & Bogdan explican en su libro, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, la investigación cualitativa ve a las personas y al escenario de una forma holística (1987). Es decir, se pretende entender el punto de vista del actor social y no reducir a las personas a variables de investigación. Debido a esto, se procederá a utilizar las herramientas cualitativas de investigación como son, entrevistas, grupos focales y observaciones.

Por otro lado, se escogió realizar una metodología cuasi experimental de diseño pre-post con un solo grupo, debido a que es el método que mejor se adapta para observar y medir al mismo grupo de personas, que recibirán sesiones de mindfulness y así poder obtener su experiencia antes y después de la intervención. Es importante recalcar que no existirá un grupo de control. La recolección de información iniciará con entrevistas individuales a cada uno de los participantes, posterior a esto, se realizará observaciones en su lugar de trabajo y finalmente se ejecutará grupos focales, con el fin de confirmar y añadir información faltante.

Una vez tomados los datos iniciales, se procederá a realizar sesiones de mindfulness al grupo, es decir, reuniones teóricas y prácticas, en las cuales los participantes recibirán el conocimiento inicial básico necesario, sobre este tipo de meditación y así consecutivamente ponerlo en práctica. Una vez concluidas las sesiones, se recolectará nuevamente información mediante observaciones, entrevistas y grupos focales.

Herramientas de investigación utilizada

Para la presente investigación, será necesario utilizar herramientas cualitativas como entrevistas, grupos focales y observaciones. Se realizarán entrevistas ya que se desea extraer información personalizada, lo más acercada a la realidad posible y buscando respuestas específicas. El tipo de entrevista a realizar será semiestructurada, ya que se usará una guía de preguntas escritas previamente, pero se tendrá la posibilidad de aumentar preguntas adicionales con el objetivo de precisar información, en el caso de ser necesarias. Se controlará que las entrevistas no duren más de una hora. El lugar de las mismas, será en una sala privada dentro del hospital, donde se ubicará las sillas frente a frente, para una mejor comunicación entre el investigador y el participante.

En el caso del grupo focal, será necesaria la presencia del grupo entero de estudio, el cual estará conformado por 10 personas. El objetivo de realizar esta herramienta cualitativa, será recaudar información directa de los participantes, mediante la observación de los comportamientos, actitudes y sus lenguajes verbal y no verbal a lo largo de la duración de la reunión, la cual durará aproximadamente 45 minutos. El lugar del grupo focal, será en una sala privada dentro del hospital, con sillas ubicadas de forma circular.

Finalmente, se realizará observaciones por parte del investigador. El objetivo de aplicar esta herramienta, es extraer información directa y lo más acercada a la realidad posible, desde el punto de vista del investigador. Se realizará una observación individual, no estructurada, de campo y no participante. Esto significa que solo existirá un investigador en la observación, sin ninguna clase de guía para la recopilación de

datos, la cual será realizada en el área de trabajo del hospital y donde su participación será pasiva, con el único objetivo de recolectar información.

Descripción de participantes

Los criterios de inclusión para el presente trabajo de investigación son los siguientes: profesionales de la salud que trabajen en un hospital de la ciudad de Quito por más de 3 años consecutivos. Se requiere también, no haber practicado mindfulness o algún otro tipo de meditación en el pasado. Además, para la presente investigación, los participantes deben reportar más de 55 horas trabajadas por semana. El número de participantes de esta investigación, será 10 médicos.

Reclutamiento de los participantes

Para reclutar a los participantes, se pedirá una lista al departamento de Recursos Humanos del Hospital, la cual debe cumplir con los criterios de inclusión. Se escogerá a las personas con más horas trabajadas por semana. Posterior a la verificación de cumplimiento de criterios de los candidatos, se enviará una carta de invitación para que sean partícipes del estudio. La cual explicará los objetivos de la investigación y su procedimiento. Luego de que las personas acepten ser partícipes de la investigación, se les pedirá que firmen el consentimiento informado. Finalmente, se iniciará con las observaciones y entrevistas individuales.

Consideraciones éticas

Es importante aclarar que el presente estudio tiene un fin académico. Por lo que la información recolectada se manejará con total discreción y de forma anónima. De igual manera, los participantes serán informados sobre el estudio, sus objetivos y su procedimiento. Se les pedirá firmar el formulario de consentimiento informado antes de iniciar el estudio. Se les informará también sobre sus derechos como participantes de la presente investigación. De igual manera, serán contestadas todas las preguntas que surjan. Cabe recalcar que la colaboración de los participantes en el presente estudio, será de manera enteramente voluntaria. Los participantes podrán abandonar la investigación cuando así lo deseen. De igual manera, podrán abstenerse de responder o realizar actividades que les cause incomodidad o crean inconvenientes.

RESULTADOS ESPERADOS

Luego de haber realizado revisión de literatura, se explicaran los resultados que se esperarían tener si se aplicara mindfulness como intervención para las personas que tienen un desequilibrio entre los aspectos, social, familiar, personal y laboral. Basándose en lo que la literatura indica, se espera poder contestar a la pregunta de investigación: ¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness?

Un estudio realizado por American Sociological Review, menciona que las personas que tienen un mal equilibrio trabajo vida se sienten estresados y ansiosos (Kelly et. al, 2014). Por lo tanto, si un grupo de profesionales de la salud aplicaría mindfulness de manera continua por un periodo de ocho semanas se esperaría poder

disminuir la ansiedad y el estrés que ocasiona estar en un desequilibrio trabajo vida; la disminución de estas consecuencias negativas se lograrían a través de realizar prácticas formales o informales de mindfulness, ya que así se reducirá significativamente el estrés y ansiedad (Kabat-Zinn, 1994). Por lo que se esperaría que el total de la muestra o al menos la mayoría, puedan mantener niveles bajos de estrés y ansiedad.

La literatura señala que los profesionales de la salud, es una población que sufre de burnout (Beauregard & Henry, 2009), la cual es una condición que causa “un estado físico, emocional y mental de agotamiento prolongado causado por la exposición a largo plazo en situaciones emocionalmente demandantes” (Pines & Aronson, 1988: p.9). El burnout puede interferir de manera importante con el trabajo que realiza un profesional del área de la salud, ya que su trabajo se caracteriza por ser una actividad altamente demandante. Se esperaría que mindfulness pueda aliviar la carga emocional y mental comúnmente asociadas a estas profesiones. Ya que este tipo de meditación fue creada por el Budismo con el objetivo de disminuir el sufrimiento humano (Brito, 2011). Quien realiza mindfulness, consigue una mayor habilidad de afrontar estados de ánimo negativos, ya que aumenta la lateralización izquierda del cerebro, lo que permite que exista una mayor sensibilidad a los estímulos positivos (Davidson, 2011).

Conforme se vio en la revisión de literatura varios estudios, concluyeron que mindfulness sirve para disminuir la ansiedad y estrés (Grossman, Niemann, Schmidt & Walach, 2004; Khoury, Sharma, Rush & Fournier, 2015). El estudio de Carlson, Speca, Patel & Goodey en el año 2003, mejoró la calidad de vida de pacientes con cáncer, se esperaría que tenga resultados similares en una población no clínica como son los profesionales de la salud.

Otro resultado esperado sería que los profesionales de la salud después de realizar prácticas informales de mindfulness, puedan reducir la presión arterial, disminuyendo también la frecuencia cardíaca (Burgueño, 2016), ya que se conoce que esta población sufre de hipertensión (JAMA, 2014). Además se esperaría que después de realizar mindfulness de una forma regular y sólida, la población estudiada pueda incrementar la atención sostenida. La literatura indica como esta meditación, mejora el funcionamiento ejecutivo, incrementando así la memoria de trabajo (Kozasa, et al. 2012; Ashby & Isen, 1999; Cahn & Polich, 2006).

Otra consecuencia del desequilibrio trabajo vida es la disminución de la concentración en las personas que sufren este desbalance (Skovholt, & Trotter-Mathison, 2014). Por lo que se esperaría que la muestra intervenida mejore su concentración, ya que se conoce que mindfulness puede mejorar la función cognitiva de la atención (Baron Short et al, 2010). De esta manera este tipo de meditación logra combatir el piloto automático, una actitud mental en la cual muchas personas se encuentran a lo largo del día. Es así como los profesionales de la salud, después de realizar mindfulness, deberían estar más presentes mentalmente, aumentando de esta manera su concentración (Miró, 2006).

Finalmente, se espera que se disminuyan los factores emocionales que están vinculados al desequilibrio, entre los cuales se encuentran, irritabilidad, culpa, duda de sí mismos, dificultades para dormir, depresión. Ya que para el autor Thich Nhat Hanh, una persona que realiza mindfulness será capaz de transformar el temor, la ira y la

desesperación, al igual que podrá manejar de mejor manera las dificultades que se encuentra en la vida cotidiana (2012).

Discusión

El equilibrio trabajo vida es un tema de gran interés en la actualidad. Los trabajadores sufren consecuencias negativas por no poder balancear correcta y equitativamente entre los aspectos laboral, personal, familiar y social. Entre las implicaciones que este desbalance ocasiona en las personas que lo experimentan se encuentran: niveles altos de estrés, ansiedad, miedo, depresión, frustración, desesperación, agotamiento extremo, disminución de calidad de sueño, hipertensión, gastritis, entre otras (Beauregard & Henry, 2009; Ashton, 2014; Aryeen, 1992; Carlson, Speca, Faris & Patel, 2007). La literatura indica que una de las poblaciones más afectas por un mal equilibrio trabajo vida son los profesionales de la salud, debido al demandante trabajo que realizan (Shanafelt, Boone, Tan, 2012).

Para apoyar a la disminución de los impactos negativos que surgen por vivir de forma acelerada, han surgido algunas estrategias, técnicas o intervenciones. Una de ellas es mindfulness, la cual es un tipo de meditación que busca reducir el sufrimiento humano (Brito, 2011). Mindfulness es una palabra en inglés que significa atención plena o plenitud de consciencia, esta meditación busca que la personas centren su mente y sus pensamientos en el aquí y ahora, poniendo toda la atención con sus cinco sentidos a lo que está realizando en ese momento (Moñivas, García-Diex, García-de Silva, 2012). Los beneficios de realizar mindfulness son muchos, entre los cuales se encuentran: reducción de estrés, ansiedad, depresión, ira, mejoras en la calidad de vida y

en la función cognitiva de la atención, mayor habilidad para afrontar estados de ánimo negativos, mayor control de impulsos, entre otros. (Kabat-Zinn, 1994; Davidson, 2011; Kozasa, et al. 2012; Ashby & Isen, 1999; Cahn & Polich, 2006).

Después de revisar la información anteriormente expuesta, se puede decir que mindfulness puede ser de utilidad a las personas que sufren de un desequilibrio entre el aspecto laboral, social, personal y familiar. Ya que al realizar esta práctica, es posible disminuir las consecuencias negativas que produce tener un desbalance entre los diferentes aspectos de la vida. Esta afirmación puede ser basada en el argumento teórico que asevera que practicar meditación, cualquiera que esta fuere, tiene impactos positivos en la vida de quien la practica (Kozasa, et al. 2012; Ashby & Isen, 1999; Cahn & Polich, 2006). Se conoce que entre los efectos positivos de realizar mindfulness, se encuentra la disminución de los niveles de estrés y ansiedad, los cuales son síntomas negativos que sufre una persona con un acelerado ritmo de vida. De igual manera hay evidencia que mindfulness ayuda a sus practicantes a sobrellevar de una manera más adecuada, las vicisitudes que ocurren en la vida diaria (Kabat-Zinn, 1990).

Por otro lado, la literatura indica que mindfulness también tiene beneficios mentales. Practicarlo puede mejorar la atención de una persona, consiguiendo que se enfoque mejor en realizar tareas específicas, una a la vez, logrando de esta manera cometer menos errores (Miró, 2006). Evidencia basada en estudios del cerebro, demuestra como la función cognitiva de la atención mejora, cuando una persona lleva practicando mindfulness de manera regular, esto debido a que el principio básico de este tipo de meditación, esta basado en la concentración del presente, enfocarse solo en el

aquí y ahora, es una habilidad que puede ser desarrollada con el tiempo (Baron Short et al, 2010).

En caso de haber realizado el estudio, sus implicaciones serían el obtener información empírica que demuestre la posible conexión entre realizar prácticas de meditación y que las personas puedan balancear entre todos los aspectos de la vida. Profundizar este tema podría ser una solución efectiva a una problemática actual, que se basa en no tener tiempo para cumplir con todas las responsabilidades que una persona debe ejecutar. Realizar prácticas informales de mindfulness podría ser un medio rápido que ayude a mejorar la calidad de vida de las personas que experimentan ese desbalance.

Limitaciones del estudio

En este proyecto de investigación, se podría encontrar limitaciones en cuanto al número de personas. Los participantes del estudio fueron 10, por lo que es una muestra reducida de personas, sus resultados no pueden ser generalizados. Otra limitación es tener un rango de edad muy amplio, ya que no existió un criterio de exclusión de edad al momento de reclutar a los participantes. El lugar en que se propone que se realice el estudio también puede ser considerado una limitación, ya que fue el estudio solo fue realizado en un hospital de la ciudad de Quito. Por otro lado, los estudios en los cuales se basó la presente investigación, son pertenecientes a varios países diferentes a Ecuador, por lo que sus resultados se podrían alterar si se los hubiera realizado en el país, esto debido a las variaciones culturales que existe y distintas condiciones.

Dentro de las limitaciones metodológicas puede ser la realización de las entrevistas, ya que las personas pudieron omitir información valiosa, por varias razones, entre ellas, la presencia del investigador. Si se hubiera realizado de manera anónima en forma de cuestionario o encuesta, quizás la información se hubiera modificado. De igual manera, pudo haber existido inducción de respuestas por parte del entrevistador.

Recomendaciones para futuros estudios

Luego de concluir este estudio, se sugiere realizar estudios con personas practicantes de cualquier tipo de meditación, para observar como manejan las complicaciones que surgen día a día. También se sugiere hacer investigaciones a personas que tengan problemas de salud mental asociadas al desequilibrio trabajo vida. Finalmente, se sugiere hacer estudios vinculados a realizar intervenciones primarias para disminuir estrés, buscando ejecutar cambios organizacionales profundos que aporten a mejorar la calidad de vida de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, T. (2001). "Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions." *Journal of Vocational Behavior* 58, 414–35.
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-life conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45(8), 813–837.
- Ashby, F. & Isen, A. (1999). A neuropsychological theory of positive affect and its influence on cognition. *Psychological Review*, 106(3), 529.
- Baer, R. (2015). *Mindfulness-based treatment approaches: Clinician's guide to evidence base and applications*. Academic Press.
- Baron Short, E., et al. (2010). Regional brain activation during meditation shows time and practice effects: an exploratory fMRI study. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 7(1), 121-127.
- Beauregard, A. & Henry, L. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management*, 19(1).
- Behson, S. (2016). *Work-Life Balance Is Easier When Your Manager Knows How to Assess Performance*. Harvard Business Review. Harvard Business School.
- Brantley, J. (2005). Mindfulness-based stress reduction. In *Acceptance and mindfulness-based approaches to anxiety* (pp. 131-145). Springer US.
- Brewer, J., Bowen, S., Smith, J., Marlatt, G. & Potenza, M. (2010). Mindfulness-based treatments for co-occurring depression and substance use disorders: what can we learn from the brain?. *Addiction*, 105(10), 1698-1706.
- Brito, G. (2011). Programa de reducción del estrés basado en la atención plena (mindfulness): sistematización de una experiencia de su aplicación en un hospital público semi-rural del sur de Chile (**). *Psicoperspectivas* 10 (1).
- Brush, K. (2011). *How to improve productivity*. American Management Association. Published Articles & White Papers.
- Burke, R. & Greenglass, E. (1999). Work-life congruence and work-life concerns among nursing staff. *Canadian Journal of Nursing Leadership*, 12(2), 21–29.
- Cahn, B. & Polich, J. (2006). Meditation states and traits: EEG, ERP, and neuroimaging studies. *Psychological bulletin*, 132(2), 180.
- Carlson, D. & Kacmar, K. (2000). Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?. *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Carlson, L., Speca, M., Faris, P. & Patel, K. (2007). One year pre–post intervention follow-up of psychological, immune, endocrine and blood pressure outcomes of mindfulness-based stress reduction (MBSR) in breast and prostate cancer

- outpatients. *Brain, behavior, and immunity*, 21(8), 1038-1049.
- Carlson, L. E., Speca, M., Patel, K. D., & Goodey, E. (2003). Mindfulness-based stress reduction in relation to quality of life, mood, symptoms of stress, and immune parameters in breast and prostate cancer outpatients. *Psychosomatic medicine*, 65(4), 571-581.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout. Job stress in the human services*. Londres: Sage Publications.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiesa, A., Calati, R. & Serretti, A. (2011). Does mindfulness training improve cognitive abilities? A systematic review of neuropsychological findings. *Clinical Psychology Review*, 31(3), 449-464.
- Cozby, P. & Bates, S. (2015). *Methods in behavioral research*. McGraw-Hill.
- Davidson, R. (2012). The neurobiology of compassion. *Wisdom and compassion in psychotherapy: Deepening mindfulness in clinical practice*, 111-118.
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. The role of the labour concept in the social theory of the XX century.” In: de la Garza Toledo, E.(coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (Latin American Treatise of the Sociology of Labour)*. Mexico: COLMEX.
- Eby, L. et al. (2004). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, Monograph
- Estes, S. & Michael, J. (2005). Work-family policies and gender inequality at work: A Sloan Work and Family Encyclopedia entry. Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.
- Fernández, A. (1998). *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=823>
- Fernández, R. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa*. España. Thomson Editores.
- Folkman, S. (2013). Stress, appraisal and coping. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. Pp. 1913-1915.
- Fondas, N. (2014). *Your Work-Life Balance Should Be Your Company’s Problem*. Harvard Business Review. Harvard Business School.
- García, J. (2017). “Mindfulness en las empresas del siglo XXI”. Universidad de Zaragoza.

- Garfinkel, K. (1991) *Etnomethodological Studies of Work*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Gasi3n, V. (2017). Beneficios en trabajadores que practican la conciencia plena. Instituto de Mindfulness y Psicoterapia Dharamsala.
- Germer, C. (2011). *El poder del mindfulness*. Barcelona: Paid3s
- Germer, C., Siegel, R. & Fulton, P. (2005) *Mindfulness and psychotherapy*. Nueva York: Guilford Press.
- G3mez, G., Flores, J. & Jim3nez, E. (1996). *Metodolog3a de la investigaci3n cualitativa*. Espa1a. Ediciones Aljibe.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research*, 57(1), 35-43.
- Hern3ndez, J. (2003). Estr3s y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atenci3n. *Revista Cubana de Salud P3blica*, 29(2), 103-110.
- Hern3ndez, S., Fern3ndez, R. & Baptista, C. (2010). *Metodolog3a de la Investigaci3n*. Per3, McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hinkle, L. (1974). The concept of 'stress' in the biological and social sciences. *International Journal of Psychiatry in Medicine*, vol. 5. Pp. 335-357.
- INEC. (2016). Ecuador en cifras. Datos del 3ltimo censo realizado en el a1o 2010.
- JAMA. (2014). Hypertension as an expression of the lack of the well-balanced life. 311(5):530.
- Kabat-Zinn, J. (1994) *Wherever you go there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Nueva York Hyperion.
- Kabat-Zinn, J. (2005). *Coming to our senses, healing ourselves and the world through mindfulness*. New
- Kalliath, T. & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of management & organization*, 14(03), 323-327.
- Kelly, E. et al. (2014). *Changing Work and Work-Family Conflict*. Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... & Mierzwa, F. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review*, 79(3), 485-516.
- Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. & Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: a meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 78(6), 519-528.

- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Kozasa, E., et al. (2012). Meditation training increases brain efficiency in an attention task. *Neuroimage*, 59(1), 745-749
- Lazarus, R. & Folkman, S. (2013). *Stress: Appraisal and coping*. Springer New York: New York.
- Landy, F. (2005). *Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- López, M. (2016). Razones para el desbalance entre la vida y el trabajo. Entrevista personal.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Miró, M. (2006). La Atención Plena (Mindfulness) como intervención clínica para aliviar el sufrimiento y
- Moñivas, A., García Diex, G. & García de Silva, R. (2012). *Mindfulness (Atención plena): Concepto y teoría*.
- Mosel, A. (2008). Building the case for work-life programs. Boston College Center for Work & Family. Executive Briefing Series.
- Myers, M. (2013). *Qualitative research in business and management*. Sage.
- National Institute for Health and Care Excellence. (2016). How mindfulness helps mental wellbeing.
- Nhat Hanh, T. (2012). *La paz está en tu interior*. Dharma: España.
- Ogliastri, E. & Zúñiga, R. (2016). An introduction to mindfulness and sensemaking by highly reliable organizations in Latin America, *Journal of Business Research*.
- Okun, B., & Kantrowitz, R. (2014). *Effective helping: Interviewing and counseling techniques*. Nelson Education.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. Universidad de Alicante.
- Pierce, J. & Gardner, D. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of management*, vol. 30 (5), pp. 591-622.
- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Putnam, R. (1993). The prosperous community. *The american prospect*, 4(3), 35-42.

- RAE. (2016). Definición trabajo. Diccionario la lengua española. Real Academia Española.
- Rapoport, Bailyn, Fletcher, & Pruitt. (2002). *Beyond Work - Family Balance: Advancing Gender Equity And Workplace Performance*. John Wiley & Sons.
- Ruiz, C. O., & Ríos, F. L. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *Int J Clin Health Psychol*, 4(1), 137-60.
- Rusell, H. (2007). *Acceptance and Commitment Therapy (ACT) Introductory Workshop Handout*.
- Skovholt, T. & Trotter-Mathison (2014). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapist, teachers, and health professionals*. Routledge: New York.
- Stiller, L. (2012). *A Key to U.S Competitiveness: Work-Life Balance*. Harvard Business Review. Havard Business School.
- Synder, K. (2004). *Finding a Healthy Balance: A Study of Gender Equity in New Jersey's Healthcare Workforce*. Center for Women and Work. Rutgers, The State University of New Jersey Publications.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación* Barcelona: Paidós.
- Tuchman, B. (1978). *A distant mirror: The calamitous 14th century*. Ballantine Books.
- Vallejo, M. (2006). Mindfulness. *Papeles del Psicólogo*. UNED: España, 27(2), 92-99.
- Van Deusen, F., Ladge, J., James, J. & Harrington, B. (2008). *Building the case for work-life programs*. Boston College Center for Work & Family. Executive Briefing Series.
- Wallace, B. (1999). The Buddhist tradition of Samatha: Methods for refining and examining consciousness. *J. Consciousness Stud.*
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-life experience: Relationships of the big five to work-life conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108–130.
- Weber, M. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York Scribners: New York.
- Weick, K. & Sutcliffe, K. (2006). Mindfulness and the quality of organizational attention. *Organization Science*, 17(4), 514–524.
- Yalom, I. (2002). *The gift of therapy. An open letter to a new generation of therapist and their patients*

ANEXO A: CARTA PARA RECLUTAMIENTO DE PARTICIPANTES**Estimado médico:**

Reciba un cordial saludo de parte de una estudiante de la Universidad San Francisco de Quito que está próxima a culminar su carrera de Licenciatura en Psicología.

El propósito de esta carta es invitarle a formar parte de una investigación académica que pretende conocer la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness. Mindfulness es un tipo de meditación que tiene muchos beneficios e impactos positivos para la persona que la practica.

Si usted acepta participar, es importante que conozca sus derechos como participante del presente estudio. Su participación será absolutamente voluntaria. La información que proporcione será usada estrictamente bajo propósitos de investigación, se manejará con total discreción y de forma anónima. Puede abstenerse de responder las preguntas de la entrevista, no asistir a las sesiones o abandonar la investigación si así lo considera necesario.

Si tiene cualquier inquietud puede escribirme directamente a mi correo electrónico:
monicarevelogy@hotmail.com

Gracias por su atención, le reitero mi deseo de contar con su presencia para la presente investigación.

Atentamente,

Mónica Revelo

Estudiante de la Universidad San Francisco de Quito

ANEXO B: FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos
Universidad San Francisco de Quito
 El Comité de Revisión Institucional de la USFQ
 The Institutional Review Board of the USFQ

Formulario Consentimiento Informado

Título de la investigación: ¿Cuál es la experiencia de un grupo de profesionales de la salud, con problemas en el equilibrio trabajo vida, que ha pasado por la aplicación de mindfulness?

Organización del investigador *Universidad San Francisco de Quito*

Nombre del investigador principal *Mónica Paola Revelo Martínez*

Datos de localización del investigador principal *2417-715 / 0982443286/*

monica.revelo@estud.usfq.edu.ec

Co-investigadores: Ninguno

DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Introducción

Este formulario incluye un resumen del propósito de este estudio. Usted puede hacer todas las preguntas que quiera para entender claramente su participación y despejar sus dudas. Para participar puede tomarse el tiempo que necesite para consultar con su familia y/o amigos si desea participar o no.

Usted ha sido invitado a participar en un investigación para conocer la experiencia de un grupo de profesionales de la salud que atravesarán por la aplicación de mindfulness. Usted ha sido seleccionado ya que cumple con los requisitos de la investigación, tener más de tres años trabajando de manera consecutiva y trabajar más de 55 horas semanales.

Propósito del estudio

El estudio pretende conocer la experiencia de un grupo de 10 médicos que experimentan un desequilibrio entre el aspecto laboral y los aspectos sociales, personales y familiares, después de atravesar por una sesión para aprender a realizar mindfulness y conocer si esta intervención fue de ayuda para mejorar la calidad de vida de la persona que practica esta meditación.

Descripción de los procedimientos

Primero se realizará una entrevista personal con cada participante para conocer un poco como es su día a día. También el investigador hará una observación en el área de trabajo, posterior a esto se realizarán grupos focales donde todos los participantes estarán reunidos en una sala privada comentando sobre las situaciones que se vive diariamente como parte del trabajo. Luego de obtener la información previa a la intervención, se realizará una sesión informativa con el fin de dar a conocer a los participantes qué es mindfulness y cómo se deben realizar sus prácticas diarias. Para finalizar, se esperará cuatro semanas y se volverá a realizar un grupo focal con el objetivo de conocer cual ha sido la experiencia en ese tiempo transcurrido.

Riesgos y beneficios

Los riesgos de este estudio podrían ser que las personas no apliquen correctamente las prácticas de mindfulness en sus vidas y esto afecte el estudio.

Por otra parte, los beneficios de esta investigación para los participantes podrían ser la mejora en su calidad de vida, ayudar a controlar mejor las dificultades que se presentan diariamente, disminuir los niveles de estrés y ansiedad, así como también síndrome del quemado.

Confidencialidad de los datos

Para nosotros es muy importante mantener su privacidad, por lo cual aplicaremos las medidas necesarias para que nadie conozca su identidad ni tenga acceso a sus datos personales:

- 1) La información que nos proporcione se identificará con un código que reemplazará su nombre y se guardará en un lugar seguro donde solo el investigador tendrá acceso.
- 2) Su nombre no será mencionado en los reportes o publicaciones.
- 3) El Comité de Bioética de la USFQ podrá tener acceso a sus datos en caso de que surgieran problemas en cuando a la seguridad y confidencialidad de la información o de la ética en el estudio.

Derechos y opciones del participante

Usted puede decidir no participar y si decide no participar solo debe decírselo al investigador principal o a la persona que le explica este documento. Además aunque decida participar puede retirarse del estudio cuando lo desee, sin que ello afecte los beneficios de los que goza en este momento.

Usted no recibirá ningún pago ni tendrá que pagar absolutamente nada por participar en este estudio.

Usted puede manifestar sus dudas al investigador para que sean resueltas

Usted podrá negarse a responder las preguntas del investigador que considere incómodas o inapropiadas.

Usted dispondrá de tratamiento psicológico si lo requiere.

Derechos y opciones del participante

Si usted tiene alguna pregunta sobre el estudio por favor llame al siguiente teléfono 0982443286 que pertenece a Mónica Revelo, o envíe un correo electrónico a monica.revelo@stud.usfq.edu.ec

Si usted tiene preguntas sobre este formulario puede contactar al Dr. William F. Waters, Presidente del Comité de Bioética de la USFQ, al siguiente correo electrónico: comitebioetica@usfq.edu.ec

Consentimiento informado

Comprendo mi participación en este estudio. Me han explicado los riesgos y beneficios de participar en un lenguaje claro y sencillo. Todas mis preguntas fueron contestadas. Me permitieron contar con tiempo suficiente para tomar la decisión de participar y me entregaron una copia de este formulario de consentimiento informado. Acepto voluntariamente participar en esta investigación.

Firma del participante	Fecha
Firma del testigo <i>(si aplica)</i>	Fecha
Nombre del investigador que obtiene el consentimiento informado	
Firma del investigador	Fecha

ANEXO C: ENTREVISTA A PARTICIPANTES

Participante #:.....

1. ¿Cuénteme cómo es su día a día?
2. ¿Qué tan a menudo siente agotamiento emocional profundo?
3. ¿Qué tan a menudo se siente consumido en el trabajo?
4. ¿Se siente conforme con las condiciones de trabajo que tiene actualmente?
5. ¿Le gustaría mejorar o cambiar alguna situación?
6. ¿Qué actividades le gusta realizar fuera de su trabajo?
7. ¿Siente que tiene tiempo para sus actividades fuera del trabajo?
8. ¿Por qué escogió esta profesión?