



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
MAGÍSTER EN PSICOLOGÍA

**EFFECTOS DE UNA INTERVENCIÓN BREVE VIRTUAL DE  
MINDFULNESS/COMPASIÓN EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**



Estudiante : Danilo Espinoza Vásquez  
Profesor guía : Rodrigo Yáñez Gallardo  
Programa : Magíster en Psicología mención  
Psicología del Trabajo y las  
Organizaciones.

Concepción, 12 de Octubre de 2022

## Índice

Resumen. ....	1
Abstract. ....	2
Introducción. ....	3
<b>Primera Parte: Marco Teórico.</b> .....	<b>8</b>
1. Antecedentes del mindfulness y compasión. ....	8
1.1 Origen, conceptualización y características del mindfulness. ....	8
1.2 Mitos y práctica del mindfulness. ....	13
1.3 Conceptualización de la compasión y su relación con mindfulness. ....	15
2. Intervenciones de mindfulness y compasión en diferentes contextos. ....	18
2.1 Intervenciones de mindfulness y compasión en ambientes virtuales. ....	18
2.2 Intervenciones de mindfulness y compasión en el contexto educacional. ...	22
2.3 Efectos del mindfulness y compasión en el contexto organizacional. ....	27
3. Work Engagement. ....	30
3.1 Origen, conceptualización y medición del work engagement. ....	30
3.2 Promotores y beneficios del work engagement. ....	34
3.3 Mindfulness y compasión: Relación con el work engagement. ....	37
4. Pregunta de Investigación. ....	40
5. Hipótesis. ....	40
6. Objetivos. ....	41
<b>Segunda Parte: Marco Empírico.</b> .....	<b>42</b>
7. Diseño Metodológico. ....	42
8. Método. ....	43

8.1 Participantes. . . . .	43
8.2 Variables. . . . .	44
8.3 Instrumentos. . . . .	45
8.4 Procedimiento. . . . .	48
8.5 Análisis de datos. . . . .	52
8.6 Consideraciones éticas. . . . .	53
9. Resultados. . . . .	54
9.1 Resultados cualitativos . . . . .	54
9.2 Resultados cuantitativos. . . . .	66
10. Discusión. . . . .	76
10.1 Integración de los resultados cuantitativos y cualitativos. . . . .	80
10.2 Implicaciones prácticas. . . . .	80
10.3 Limitaciones del estudio. . . . .	81
10.4 Futuras investigaciones. . . . .	82
11. Conclusiones. . . . .	82
12. Referencias. . . . .	84
13. Anexos. . . . .	105
Anexo N°1 Cuestionario sociodemográfico. . . . .	105
Anexo N°2 Utrecht work engagement scale (UWES-9). . . . .	106
Anexo N°3 Mindful attention awareness scale (MAAS). . . . .	107
Anexo N°4 Self-compassion scale (SCS). . . . .	109
Anexo N°5 Pauta de entrevista semi-estructurada. . . . .	112
Anexo N°6 Consentimiento informado. . . . .	119



Anexo N°7 Descripción programa de mindfulness y compasión en contextos organizacionales. . . . .	120
Anexo N°8 Transcripción de entrevistas. . . . .	122



## Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Evolución de trabajos científicos sobre mindfulness. . . . .	9
<i>Figura 2.</i> Evolución de trabajos científicos sobre mindfulness y educación. . . . .	23
<i>Figura 3.</i> Modelo de demandas y recursos Laborales. . . . .	34
<i>Figura 4.</i> Gráficos de líneas que muestran el impacto del factor tiempo. . . . .	67



## Índice de Tablas

Tabla 1 Vivencias obtenidas por los participantes. . . . .	55
Tabla 2 Cambios autopercebidos por los participantes. . . . .	58
Tabla 3 Cambios subjetivos relacionados al desarrollo de actividades laborales... . . . .	63
Tabla 4 Estadísticos descriptivos para cada una de las variables pre-test. . . . .	68
Tabla 5. Estadísticos descriptivos para cada una de las variables post-test. . . . .	69
Tabla 6. Estadísticos descriptivos para cada una de las variables seguimiento. . . . .	70
Tabla 7 Correlaciones de spearman entre variables pre-test. . . . .	71
Tabla 8 Correlaciones de spearman entre variables post-test. . . . .	72
Tabla 9 Correlaciones de spearman entre variables seguimiento. . . . .	73



## Resumen

Las universidades necesitan de docentes serenos y compasivos, capaces de contrarrestar el estrés y crear ambientes de aprendizaje positivos. Una intervención en desarrollo que contribuye es la práctica del mindfulness y compasión. El objetivo de la investigación fue evaluar los efectos de una intervención breve virtual de mindfulness y compasión, dirigido a docentes de educación superior en contexto pandémico. Se tuvo un enfoque mixto con diseño de triangulación concurrente. Participaron diez docentes universitarios, en su mayoría de género femenino. La recolección de datos cualitativos se realizó por medio de una entrevista semi-estructurada. Para la recolección de datos cuantitativos se aplicaron los siguientes instrumentos pre, post y tres semanas finalizada la intervención: Mindful attention awareness scale (MAAS), Utrecht work engagement scale (UWES-9) y Self-compassion scale (SCS). Los resultados cualitativos muestran que la experiencia en el taller fue valorada como significativa y positiva, manifestando efectos favorables en el bienestar, además, de mejorar la manera de afrontar situaciones estresantes, tener más capacidad para gestionar las distracciones y relacionarse de manera más positiva con sus compañeros de trabajo. Los resultados cuantitativos muestran que los docentes incrementaron sus niveles de mindfulness y autocompasión. No hubo cambios significativos en el engagement. Se discute la necesidad de incentivar intervenciones como la descrita como un factor protector para los docentes frente a los desafíos de su trabajo.

**Palabras claves:** Mindfulness, compasión, engagement, bienestar, docentes

## Abstract

Universities need calm and compassionate teachers who can counteract stress and create positive learning environments. One developing intervention that contributes is the practice of mindfulness and compassion. The aim of the research was to evaluate the effects of a short virtual intervention of mindfulness and compassion, aimed at higher education teachers in a pandemic context. There was a mixed approach with concurrent triangulation design. Ten university professors participated, mostly women. Qualitative data were collected through a semi-structured interview. For the collection of quantitative data, the following pre, post and three weeks after the intervention were applied: Mindful attention awareness scale (MAAS), Utrecht work engagement scale (UWES-9) and Self-compassion scale (SCS). The qualitative results show that the experience in the workshop was valued as significant and positive, showing positive effects on well-being, in addition to improving the way to deal with stressful situations, have more ability to manage distractions and interact more positively with co-workers. Quantitative results show that teachers increased their levels of mindfulness and self-compassion. There were no significant changes in engagement. The need to encourage interventions such as the one described as a protective factor for teachers in the face of the challenges of their work is discussed.

**Keywords:** Mindfulness, compassion, engagement, wellness, teachers

## Introducción

Si se realiza el ejercicio de preguntar a distintas personas respecto el propósito que tiene la psicología y el rol de aquellos que se dedican a esta disciplina, es muy probable que se encuentre una respuesta predominante: tratar y curar los trastornos mentales (Vera, 2006). Es poco frecuente que individuos concurren al psicólogo a menos que estén siendo atormentados por alguna situación (Ibañez, 2012).

Y es que por muchos años la psicología estuvo centrada casi exclusivamente en la patología, es decir, “aquello que va mal” en las personas, grupos, organizaciones y sociedades. Lo anterior implica un riesgo, ya que, puede conducir a pensar que el ser humano, las comunidades, instituciones y las sociedades en general están exentas de rasgos positivos como el optimismo, la esperanza, la creatividad y la responsabilidad. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Salanova et al., 2016).

De hecho, a nivel académico y de investigación lo anterior queda claramente evidenciado, ya que, una búsqueda bibliográfica realizada en la *Web of Science* revela que se han publicado 143.721 artículos que tienen en su título la palabra depresión, 74.839 con el concepto ansiedad y 10.853 con el término burnout, en comparación con el estudio científico de temas como la felicidad y work engagement, que tienen 8.427 y 1.453 respectivamente. Sin embargo, las personas son complejas y para atender a esto desde la ciencia psicológica se hace necesario explorar no solamente los problemas sino también estudiar, potenciar y promover las fortalezas del ser humano en todos los ámbitos de su vida, incluido el contexto laboral (Llorens et al., 2017).

En línea con lo anterior, investigadores argumentan que para sobrevivir y prosperar en un escenario de cambio continuo como el que se vive en la actualidad producto la crisis sanitaria del

COVID-19, las organizaciones no solo requieren tener trabajadores menos estresados o agotados, sino que necesitan tener empleados motivados, psicológicamente sanos, compasivos (Lilius et al., 2011; Salanova et al., 2005), que muestren iniciativa, se sientan enérgicos, dedicados, además de estar absorbidos por su trabajo (Bakker et al., 2008). En el caso de los centros educativos, un trabajo complejo, social y emocionalmente exigente, se necesita que los docentes puedan controlar el estrés, cultivar su propio bienestar y desarrollar competencias prosociales que les permita establecer relaciones saludables con los estudiantes y sus pares y una mayor efectividad en el manejo de la clase (Jenning et al., 2017; Tandler et., 2019; Taylor et al., 2016). Una de las estrategias que está en desarrollo y que favorece la consecución de estos resultados, son las intervenciones basadas en mindfulness (IBM) (Braun et., 2020; Brito & Corthorn, 2018). Íntimamente vinculado a lo anterior, es integrar prácticas de autocompasión para que logren reconocer, aceptar y canalizar adecuadamente el sufrimiento que experimentan en el ambiente laboral (Jennings et al., 2022).



El mindfulness, cuya traducción habitual al castellano es atención plena, se definirá en función de lo declarado por Jon Kabat-Zinn (1990), quien indica que es la capacidad para prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgarlo. Un elemento importante de esta práctica es la compasión, definida como un sentimiento que surge de presenciar o percibir sufrimiento en un otro o en sí mismo, teniendo el deseo de poder aliviarlo (Goetz et al. 2010). Es importante destacar que la práctica de la compasión hay que integrarla desde el principio en la enseñanza del mindfulness, ya que no es complementario ni un adorno, sino una parte esencial del proceso meditativo (Simón, 2017).

Este tipo de prácticas ha demostrado que puede mejorar una amplia gama de aspectos físicos y psicológicos de la persona (Rosenkranz et al., 2019; Hofmann et al., 2011),

transformándose en un fuerte campo de desarrollo del conocimiento en distintas áreas, tales como, la salud pública y ocupacional, educación y desarrollo organizacional (Coo & Salanova, 2018).

En el ámbito organizacional y educativo, se ha encontrado que intervenciones de mindfulness y compasión (IMC) son efectivas para reducir los niveles de estrés percibido (Aikens et al., 2014; Andaur & Berger, 2018; Jayawardene et al., 2016; Lomas et al., 2016; Zolnierczyk et al., 2016), agotamiento emocional (Hülshager et al., 2013), disminuir creencias desadaptativas y desmotivación (Mañas et al., 2011), afecto negativo (Kemeny et al., 2012), e incluso, para reducir la presión sanguínea en trabajadores (Wolever et al., 2012). Sin embargo, también se ha encontrado que este tipo de intervenciones son capaces de promover resultados saludables en los colaboradores, tales como, incrementar el bienestar psicológico y satisfacción con la vida (Braun et al., 2020; Gaspar et al. 2021; Lomas et al., 2016), la autorregulación emocional (Delgado et al., 2010), la autocompasión Tarrasch, et al., 2020), engagement (Caballero et al., 2017; Coo & Salanova, 2018; Vonderlin et al., 2020;), mejor calidad en la interacción profesor-alumno (Flook et al., 2013) y desempeño laboral (Lomas et al., 2017).

Considerando los elementos descritos en los párrafos anteriores, el objetivo de la presente investigación es evaluar los efectos de una intervención breve virtual de mindfulness y autocompasión (IBVMAC) en docentes de educación superior. Se espera que la IBVMAC contribuya a incrementar los niveles de mindfulness, autocompasión y engagement en profesores universitarios.

### *Relevancia de la investigación*

Esta investigación cobra relevancia por varios factores, y el primero de ellos es que proporciona información detallada respecto a los efectos que genera una IBVMAC en docentes de

la educación superior en el contexto chileno, ya que en general hay una escasa producción de estudios sobre la temática en nuestro territorio (Brito & Corthorn, 2018). Una búsqueda bibliográfica en la *Web of Science*, utilizando los conceptos de “mindfulness” y “university teachers”, entre los años 2010 y 2020 encontró solamente 41 artículos. Lo anterior demuestra que las investigaciones en este ámbito siguen siendo aún escasas.

Además, los resultados del presente estudio son un aporte a la literatura asociada al entrenamiento del mindfulness y compasión en el área organizacional y educacional en Chile, pudiendo seguir impulsando la implementación formal de estos programas en instituciones de educación superior de nuestro país.

Un segundo componente relevante de esta investigación, está vinculada con la poca atención que se le ha prestado a la posibilidad de utilizar el mindfulness en el ámbito del trabajo como herramienta para promover resultados saludables y positivos, en lugar de solo reducir los efectos negativos en los empleados (Coo et.al, 2018).

El tercer elemento que justifica la realización de esta investigación, está asociado con que varios estudios han investigado la efectividad del mindfulness y compasión de manera presencial o “cara a cara”, existiendo un vacío o falta de síntesis cuantitativa respecto la efectividad de las intervenciones de atención plena de manera virtual (Spijkerman et.al, 2016).

Un último punto a considerar guarda relación con que instituciones de educación superior en Chile han sido capaces de desplegar acciones de capacitación que favorecen la formación y desarrollo docente, tales como, acompañamiento en aula, cursos y talleres, diplomados y magíster, siendo instancias necesarias, enriquecedoras y beneficiosas para estos, ya que entrega recursos esenciales que contribuyen a óptimas prácticas pedagógicas. Sin embargo, estas acciones

continúan limitándose a brindar única y exclusivamente herramientas técnico-pedagógicas, dejando a un lado la entrega de recursos psicoemocionales para hacer frente a las diversas exigencias asociadas al rol docente. A lo anterior se suma que la mayoría de las intervenciones están diseñadas y pensadas para estudiantes, existiendo un menor esfuerzo para abordar el bienestar de los profesores y profesoras (Flook et.al, 2013).

### *Estructura de la investigación*

Este estudio está conformado principalmente en dos partes. La primera, está compuesta por el marco teórico, donde se abordan temas tales como, las características principales del mindfulness, compasión y engagement, detallando clara y ordenadamente la evidencia científica existente respecto los efectos que provocan los entrenamientos en mindfulness en el contexto virtual, educacional y organizacional. El segundo apartado explica el marco empírico, integrado por el diseño y método de investigación, caracterización de participantes, instrumentos a utilizar, técnicas de análisis de datos, consideraciones éticas, resultados, discusión y conclusión.

## Primera Parte: Marco Teórico

### 1. Antecedentes del Mindfulness y Compasión

#### 1.1. Origen, conceptualización y características del Mindfulness

Atención o conciencia plena son los términos en castellano para hacer referencia a la palabra mindfulness, la que tiene sus raíces en el budismo, siendo la traducción al inglés del vocablo *sati*, correspondiente a la lengua pali, uno de los idiomas en los que fueron escritos los discursos de Buda hace más de 2.500 años; no obstante, los eruditos traducen este término de muchas maneras, como por ejemplo “conciencia”, “atención”, “retención” e incluso “discernimiento”, no existiendo una palabra equivalente en la que todos los expertos coincidan (Davidson & Kasniak, 2015; Villalobos et al., 2012).

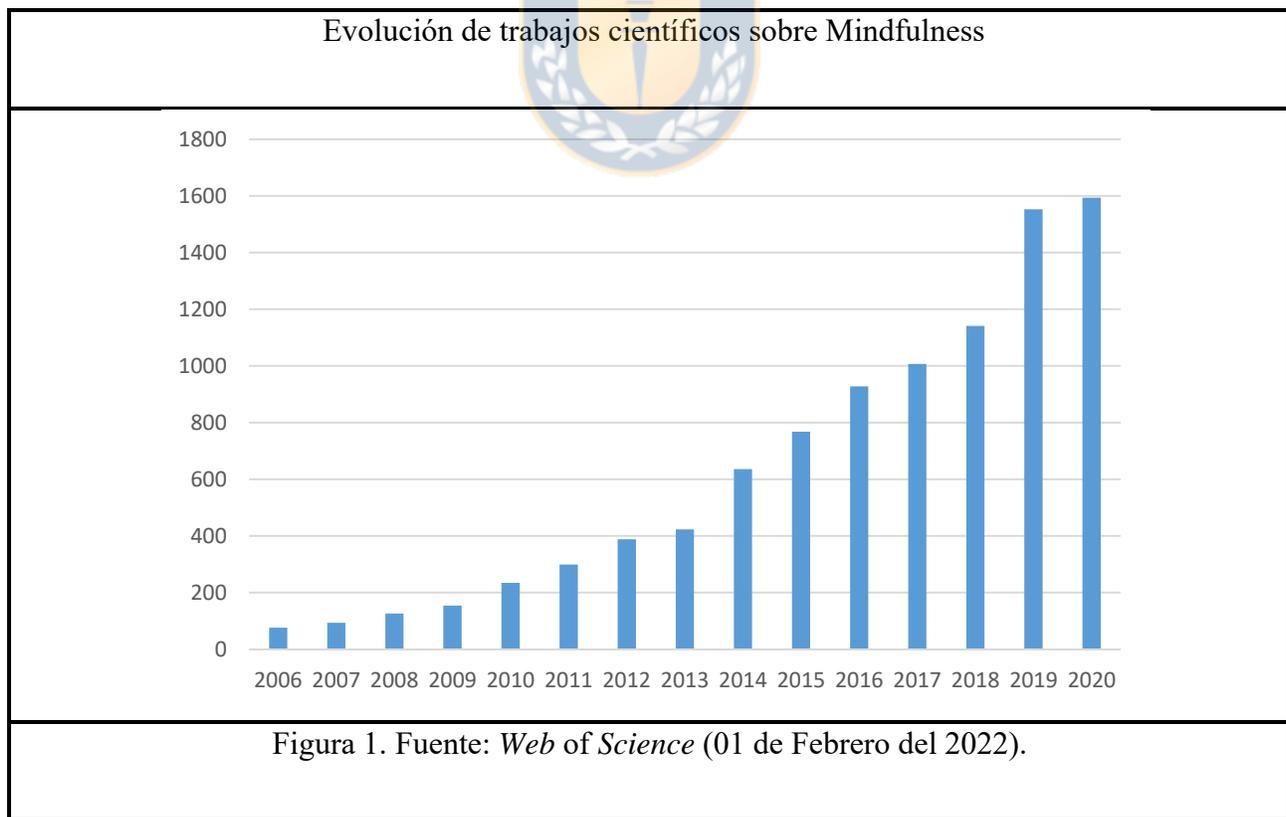
La palabra *sati* se evidencia en el sermón de Buda denominado *Satiphatana Sutta* o Los Cuatro Fundamentos de la atención. En este discurso, texto clave para el budismo, se hace énfasis en el rol que tiene el proceso psicológico de la atención y su entrenamiento, situándolo como el punto clave de la doctrina budista (Cebolla & Demarzo, 2014).

Por otra parte, si bien el mindfulness es una práctica que ha sido por varios siglos relevante y significativa en la cultura oriental, el mundo científico no estuvo tan interesado en investigar los efectos que este tipo de ejercicios tiene en la vida de las personas, argumentando que es algo muy místico y “zen” para siquiera invertir esfuerzos en conocer el impacto que este tiene (Dane & Brummel, 2014).

Fue recién hasta el año 1978, bajo el liderazgo de Jon Kabat-Zinn que se desarrolló el primer programa de mindfulness basado en la reducción del estrés (MBSR), tomando importancia en países del occidente y en el ámbito académico (Moñivas et al., 2012).

Posteriormente, esta práctica contemplativa se volvió más frecuente en contextos clínicos para el manejo del dolor (Tarrero & Rodríguez, 2016), la recuperación de adicciones (Chiesa & Serretti, 2014) y la reducción del estrés (Khoury et al., 2015); y no tan solo eso, con el transcurso del tiempo se llegó a comprender que el mindfulness es una habilidad que se puede entrenar con amplias aplicaciones en distintos aspectos de la sociedad, incluidas la educación, los deportes, los negocios, e incluso en la formación de soldados (Young, 2010).

Ha sido tanto el interés en el mundo científico, que la cantidad de artículos publicados ha crecido de manera exponencial (Cebolla & Demarzo, 2014). De hecho, una búsqueda bibliográfica realizada en la *Web of Science*, revela un total de 9.453 trabajos que en el título contienen la palabra mindfulness entre los años 2006-2020. En la Figura 1 se muestra la evolución histórica que ha tenido. Como puede observarse existe un progreso ascendente.



En relación al concepto de mindfulness, son múltiples las definiciones propuestas para este término a lo largo de los años. A continuación, se irán mencionando en orden cronológico diferentes conceptualizaciones que distintos exponentes han señalado.

Una de las primeras personas en definir el mindfulness, fue el monje budista, vietnamita, maestro, escritor, poeta y activista por la paz, Thich Nhat Hanh, señalando que el mindfulness es mantener la conciencia habitando la realidad presente (1975, citado en Asensio, Magallón & García, 2017).

Años más tarde, uno de los exponentes de mayor prestigio respecto a esta materia, Jon Kabat-Zinn (1990), definió el mindfulness como la capacidad de prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar. Al mismo tiempo, indicó que existen diferentes elementos que están emparentado con la práctica de la atención plena que son los siguientes: paciencia, que está relacionado con no forzar ni apresurar los acontecimientos del momento; mente de principiante, vinculado con la capacidad de mantenerse libres de aquellas creencias o expectativas fundamentadas en experiencias previas; confianza, se refiere a hacernos responsables de nosotros mismos; no esforzarse, implica dejar de lado la energía por alcanzar determinados resultado; aceptación, se trata de observar los fenómenos del presente como son; y el último elemento sería el no juzgar, que está relacionada con la capacidad de evitar hacer juicios respecto la experiencia (Villalobos et al, 2012).

A inicios del presente siglo, Bishop (2002) propuso una definición de mindfulness basado en los distintos elementos que lo conforman, siendo los siguientes: (1) autorregulación de la atención hacia (2) la experiencia inmediata, estando caracterizada por la apertura, curiosidad y la aceptación.

El primer componente trata de regular la atención, de modo tal que el individuo se mantiene concentrado en la experiencia fenomenológica inmediata, facilitando de esa manera un mayor reconocimiento de los sucesos corporales, sensoriales y mentales en el momento presente; a su vez, el segundo elemento refiere adoptar una orientación particular hacia las propias experiencias del momento, una orientación que se caracteriza por la curiosidad, apertura y aceptación (Cebolla & Demarzo, 2014).

Un año después, Brown y Ryan (2003) declararon que el mindfulness es una atención abierta o receptiva a la toma de conciencia de los eventos y experiencias. Desde este enfoque, la consciencia plena no es un estado que se reduce única y exclusivamente a ciertas prácticas contemplativas, pudiendo ser observado en cualquier sujeto.

Lo anterior insinúa que probablemente el mindfulness se trate de una función psicológica general y que reciba influencia de la cultura y el contexto en el que se observe (Sauer et al., 2013). Lo mencionado anteriormente no implicaría en ningún caso que esta capacidad no pueda ser mejorada por medio un entrenamiento (Soler, 2014).

A su vez, Vallejos (2006) indica que mindfulness podría ser entendida como atención y consciencia plena, presencia atenta y reflexiva. Plantea que tiene como objetivo centrarse en el momento presente de forma activa. Una alternativa para vivir lo que acontece en el momento actual, el aquí y el ahora.

Otra definición que se adhiere al enfoque de rasgo del mindfulness, es la que ofrece Simón (2007) al indicar que la atención plena es la capacidad humana universal y básica, que consiste en la posibilidad de ser conscientes de los contenidos de la mente momento a momento. Según el mismo autor, hay que resaltar el aspecto de “capacidad básica”, ya que las personas siempre han

tenido la posibilidad de atender a los contenidos mentales que han estado ahí, siendo utilizada por los seres humanos en mayor o menor medida. En síntesis, para este autor, el mindfulness es una práctica sencilla y familiar, que todas las personas han experimentado en diversas oportunidades de la cotidianidad, es decir, cuando las personas están conscientes de lo que hacen, piensan y/o sienten estarían viviendo mindfulness.

También, Goleman y Davidson (2016) señalan que algunas tradiciones meditativas reservan el término de mindfulness al hecho de darse cuenta del modo en que la mente va de un lado a otro. En este sentido, mindfulness forma parte de una secuencia mayor que comienza con la mente centrada en una cosa, después se da cuenta de que se ha desviado y, por último, dirige de nuevo la atención al punto original.

Se podrían seguir citando y agregando muchas otras definiciones respecto al mindfulness, sin embargo y, a pesar que no exista una explicación única, la mayoría de los investigadores logra consensuar que sus principales características son la atención, conciencia y aceptación de la experiencia; además de mantener un compromiso, autodisciplina e intencionalidad en la práctica (Villalobos et al., 2012).

Finalmente, es importante considerar que el mindfulness puede ser entendido de dos maneras, como rasgo o estado. Este último será entendido como la capacidad de una persona para prestar atención, siendo realmente consciente de los diferentes estímulos que están ocurriendo en el presente. Mientras que el mindfulness rasgo consiste en la duración, frecuencia e intensidad con que una persona tiende a participar en estados de mindfulness (Goilean et al., 2020). Independiente que sea un rasgo permanente en algunas personas o un estado momentáneo para otras, lo importante es que se trata de una capacidad que se puede cultivar y que podría aportar calidad a la

forma en que se atienden a los pensamientos, las acciones y los estados emocionales (Mellor et al., 2016).

Considerando que la intervención a construir en esta investigación se sustentará en el programa de reducción del estrés basado en mindfulness elaborado por Jon Kabat-Zinn, la definición de mindfulness a la que se adscribirá es la que propone él, señalando que mindfulness es prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar (Kabat-Zinn, 1990).

## 1.2. Mitos y práctica del Mindfulness

Hasta acá, se ha mencionado el origen, distintas definiciones y las principales características que tiene el mindfulness, pero es importante derrumbar algunos mitos y prejuicios asociados a la práctica.

Una idea errada sobre esta técnica, es que permitiría a las personas poder limpiar la mente o ponerla en blanco, también que el mindfulness es un estado de trance que involucra una disociación o pérdida de control (Siegel et al., 2011).

Lo anterior es erróneo, ya que el mindfulness tiene como eje central la autorregulación de la atención y apertura hacia la experiencia, por consecuencia, cuando se dirige la atención hacia este fenómeno, se hace también en relación a las emociones y pensamientos. En otras palabras, el objetivo del mindfulness no es el control de los pensamientos o su eliminación, más bien observar con conciencia la experiencia presente, incorporando los patrones mentales de pensamientos y emociones (Cebolla & Demarzo, 2014).

Otro mito que se ha divulgado está relacionado con que la atención plena es la panacea, es decir, que su utilidad permitiría dar solución a todos o la gran mayoría de los problemas, pudiendo reemplazar incluso otros tratamientos psicológicos o farmacológicos. Lo anterior es una idea errada, ya que en los últimos años se está estudiando los posibles efectos adversos de esta práctica (Rodríguez, 2015).

Además, considerar el mindfulness como la única opción o alternativa para resolver una serie de males es poco beneficioso, ya que puede conducir a generar expectativas fantasiosas entre las personas y profesionales, dándole un uso inadecuado o ineficiente, corriendo el peligro de ponerlas en descrédito (Cebolla & Demarzo, 2014).

Un último prejuicio vinculado al mindfulness es que esta práctica se encuentra única y exclusivamente ligada a la cultura oriental o el budismo, siendo dificultoso para las personas del occidente poder practicarlo o que no sería adecuada para sujetos de otras religiones. Lo anterior es totalmente falso, porque a pesar que sus orígenes estén situados en las técnicas contemplativas budistas, los programas basados en mindfulness están ajustadas al escenario occidental, despojadas de cualquier connotación religiosa (Cebolla & Demarzo, 2014).

Derrumbadas algunas concepciones equívocas respecto al mindfulness, es importante también indicar que en el mundo científico la atención plena puede practicarse de dos maneras, la práctica formal, basada en técnicas de meditación, como por ejemplo el escaneo corporal, meditación sentado o yoga con atención plena (López & Hernández, 2016); y la práctica informal, basada en dirigir la atención al presente en actividades de la cotidianidad, como por ejemplo, la realización de algún deporte, conversación con alguna persona, entre otras (Cebolla & Demarzo, 2014).

### 1.3. Conceptualización de la compasión y su relación con mindfulness

Antes de definir la compasión, es importante aclarar la relación que existe con el mindfulness. Quizás para un observador occidental esta conexión entre ambos estados mentales pueda no tener mucho sentido o escapársele a primera vista, sin embargo, para quienes tienen conocimiento de la psicología budista, el parentesco entre estos dos constructos no resulta ni sorprendente, ni desconocido, ya que desde la tradición budista, las cualidades del mindfulness y de la compasión se consideran inseparables y complementarias (Simón, 2014).

De hecho, algunos autores afirman que sin el ancla de la compasión, existe el riesgo de que la práctica de mindfulness se convierta en una forma sutil de evitar las dificultades, tratando de mantener la mente en el modo de observación y de foco en la respiración, sin ocuparse de las cosas dolorosas (Gilbert & Choden, 2013). Aunque por temas prácticos, en ocasiones, se hace necesario dividir estos procesos mentales, en realidad no se pueden escindir, teniendo que cultivarse de forma conjunta, ya que ambos se condicionan mutuamente (Ibáñez, 2019).

Pero ¿Por qué? Durante 2500 años, el budismo se ha enfocado en la compasión y el mindfulness como componentes centrales de la iluminación y la “sanación de nuestra mente”. De hecho, Buda, al término de su vida indicó que sus principales enseñanzas se resumían en la atención consciente y la compasión. Al mismo tiempo, este sabio destacó un camino óctuple para practicar y entrenar a la propia mente en la evitación del daño y la promoción de la compasión (Gilbert, 2015).

Por otra parte, en los últimos años el mundo científico ha mostrado un alto interés en entender la compasión y los efectos que puede tener en la vida de las personas. De hecho, una búsqueda bibliográfica realizada en la base *Web of Science*, revela un total de 3.611 trabajos que

en el título contienen la palabra compasión entre los años 2010-2020, observándose además un progreso ascendente.

Para comenzar a entender la compasión es necesario conocer cuál es el origen del concepto. Etimológicamente la palabra compasión proviene del arameo *racham*, correspondiente a un término bíblico que tiene significado de “amor, lástima y misericordia” (Reyes, 2012).

El concepto compasión tiene también sus raíces en el término latín *compati*, que se podría traducir literalmente como “sufrir con”. Teniendo en cuenta lo anterior, se puede pensar que la compasión estaría asociada con darse cuenta del dolor o sufrimiento ajeno, empatía y la lástima (Simón, 2014). Sin embargo, la compasión es un estado mental que posee algunos atributos que la convierten en un proceso más complejo, como se revisará a continuación.

En un artículo completo y minucioso donde se explican las principales características de la compasión, Goetz et al. (2010) la define como un sentimiento que surge al presenciar o percibir el sufrimiento de otro y eso conlleva un deseo de poder ayudar.

Esta definición sugiere que la compasión es un estado afectivo, que se caracteriza por presentar un sentimiento subjetivo específico, difiriendo de la benevolencia hacia los demás, la empatía y lástima, ya que esta última implica la valoración adicional de sentir preocupación por alguien considerado inferior a uno mismo (Goetz et al., 2010).

Desde la perspectiva budista, una de las definiciones más citadas es la que proporciona el Dalai Lama (2001), quien señala que la compasión consiste en el deseo de que todos los seres sintientes estén libres de sufrimiento. Siguiendo esta línea budista, los investigadores Gilbert y Choden (2013) indican que la compasión consiste en ser sensible al sufrimiento de uno mismo y de otros con un profundo compromiso para impedir y aliviar ese sufrimiento.

Además, Gilbert (2005) indica que la compasión se caracteriza por tener raíces biológicas del cuidado por otros, sensibilidad al malestar, simpatía, tolerancia al malestar, empatía, no juicio, sosteniendo un tono emocional cálido.

Desde este punto de vista, la compasión no tiene relación con ser suave, débil o simplemente agradable, más bien estaría conectada con desarrollar la amabilidad, el apoyo y el estímulo para promover el valor que se necesita para tomar las acciones que se requiere para promover el florecimiento y el bienestar de nosotros mismos y de los demás (Gilbert & Choden, 2013).

Otra referente de esta temática, Neff (2003) declara que la compasión implica percibir el sufrimiento de los demás, abrir la propia conciencia al dolor de los demás y no evitar ni desconectar de él, para que surjan sentimientos de bondad hacia los demás y el deseo de aliviar el sufrimiento.

A lo señalado anteriormente, la investigadora expresa que la compasión implica entregar comprensión y entendimiento, sin prejuicios a quienes fallan o hacen mal, de modo que sus conductas y comportamientos se vean desde la visión de la falibilidad humana compartida (Neff, 2003b).

Ahora bien, la compasión puede estar dirigida hacia sí mismo/a, es decir, sentir auto-compasión, la que tendría las mismas cualidades (Neff, 2016). Por lo tanto, implica darse cuenta del propio sufrimiento, no evitarlo ni desconectarse de él, provocar el deseo de aliviar el sufrimiento y curarse con bondad; y no tan solo eso, también está relacionado con ofrecer una comprensión sin prejuicios del dolor, las deficiencias y los fracasos de uno, de modo que la experiencia de sí mismo se vea como parte de la experiencia humana más amplia (Neff, 2003b).

En síntesis de lo ya abordado, Simón (2007) señala que en el mundo científico se está abriendo paso a la idea de entender la compasión, no tanto como un estado emocional reactivo a la contemplación del sufrimiento, sino más bien como una motivación, como un motivo capaz de orientarnos en la vida. Los motivos son grandes organizadores de la mente y de la conducta, y este es también el caso de la compasión.

## **2. Intervenciones de mindfulness y compasión (IMC) en diferentes contextos**

### 2.1 Intervenciones de mindfulness y compasión en ambientes virtuales

Debido al vertiginoso desarrollo de las tecnologías de la información, las IMC se están impartiendo con mucha más frecuencia de manera online y teniendo efectos positivos significativos en diversos aspectos, especialmente, en la reducción del estrés (Spijkerman et al., 2016). Realizarla de esta forma la intervención tiene una serie de ventajas para los participantes como, por ejemplo, que se facilita el acceso, se realiza en el propio entorno de la persona y se ahorra tiempo de viaje (Cuijpers et al., 2009). Por otra parte, Chadi et al. (2018) encontraron que pese a realizar la intervención en un formato online fue posible crear un ambiente de aprendizaje seguro que fomente el apoyo y la conexión entre los participantes. Sin embargo, investigaciones advierten que la adhesión y satisfacción suelen ser significativamente superiores en los participantes de la modalidad presencial (Sard et al., 2019).

Estudios aleatorios controlados han demostrado que estas intervenciones desarrolladas de forma remota tienen un impacto positivo en la salud mental y bienestar de las personas (Spijkerman et al., 2016), y asimismo, pueden ayudar a combatir los problemas psicológicos

causados por la pandemia de COVID-19 (Yeun & Kim, 2022). A continuación, se señalan algunos resultados empíricos.

Uno de los primeros ensayos controlados aleatorios que utilizó la práctica de atención plena de manera virtual, fue el realizado por Boettcher et al. (2013), cuyo objetivo principal fue evaluar la eficacia de un programa de tratamiento de la ansiedad, no guiado y basado en internet en personas que habían sido diagnosticados con algún tipo de trastorno de ansiedad. La muestra estuvo compuesta por noventa y un participante, descubriendo que la intervención de mindfulness logró disminuir los síntomas de ansiedad, depresión e insomnio en comparación al grupo control activo, contribuyendo además, a mejorar la calidad de vida de los asistentes.

Otro ensayo controlado aleatorio realizado en el mismo año, implementó un programa de atención plena de ocho semanas de duración, administrado a través de una aplicación de teléfono inteligente, dirigido a ochenta y un personas que habían sido diagnosticadas con depresión severa. Los resultados advierten que el tratamiento impartido con esta modalidad logró reducir de manera significativa los niveles de depresión de los participantes (Ly et al., 2013).

Un estudio realizado por Dowd et al. (2015) tuvo como objetivo probar la efectividad de una intervención de terapia cognitiva basada en mindfulness computarizada en comparación con la psicoeducación en línea para el manejo del dolor en personas adultas que hayan informado haber experimentado dolor no relacionado con el cáncer. Los resultados evidencian que ambas intervenciones provocaron cambios favorables en los participantes, sin embargo, el programa de mindfulness mostró una serie de beneficios únicos, como por ejemplo que las personas reportaron mayor bienestar subjetivo, mayor reducción del dolor y un aumento en su capacidad para manejar las emociones, el estrés y disfrutar de eventos agradables al finalizar la intervención.

Las investigaciones presentadas previamente, también son respaldadas por una de las primeras síntesis cuantitativas realizadas sobre la efectividad de las intervenciones basadas en mindfulness en línea, desarrollada por Spijkerman et al. (2016), descubriendo que programas impartidos de manera remota logran mejorar la salud mental de las personas, encontrando efectos pequeños pero significativos para tratar la depresión, la ansiedad, el bienestar y la atención plena. Adicionalmente, encontró que hubo un efecto moderado significativo para el estrés. Esto último, puede explicarse porque la mayoría de los estudios que administraron una medida de resultado de estrés, emplearon el clásico programa MBSR que desarrolló originalmente Kabat-zinn para reducir el estrés en las personas con dolor crónico.

A pesar de la evidencia expuesta hasta esta parte del trabajo, no se ha señalado si existe alguna diferencia entre impartir intervenciones de mindfulness y compasión de manera presencial u online. Para responder esta inquietud, un estudio realizado por Sard et al. (2020) cuyo objetivo era explorar las diferencias entre el efecto de un programa presencial u online de MBSR en población española, evidenció que las intervenciones realizadas en ambas modalidades lograron reducir de manera significativa el malestar, no existiendo, además, diferencias significativas en la disminución de malestar entre ambos programas. Sin embargo, la adhesión y satisfacción fueron significativamente superiores en los participantes de la modalidad presencial que en los de la modalidad online.

Otra investigación, tuvo como propósito comprobar la eficacia de una intervención online basada en mindfulness para reducir la sintomatología en ansiedad y depresión, comparándola con el tratamiento psicológico habitual que se imparte de manera presencial. La muestra estuvo compuesta por 152 personas que no padecían problemas de salud mental crónico o trastornos de personalidad graves, pero que tenían sintomatología ansiosa y depresiva. Los hallazgos muestran

que tanto la intervención virtual como presencial lograron ser eficaces para reducir los síntomas de ansiedad y depresión (Nieto et al., 2021)

Hasta el momento se han presentado estudios desarrollados antes de la crisis sanitaria que se sigue viviendo producto el coronavirus, sin embargo, algunos investigadores han implementado IMC basadas en internet en este contexto pandémico, encontrando resultados similares y que se presentan a continuación.

Una investigación realizada por Castillo et al. (2022), tuvo como objetivo conocer la experiencia de un curso online de mindfulness para apoyo emocional al personal sanitario de covid-19. La muestra estuvo compuesta por 359 profesionales del área de la salud y la intervención estaba integrada por 24 sesiones de 40 minutos cada una, siendo impartida por la plataforma zoom. Los resultados muestran que casi el 62% de los participantes evaluaron el curso como altamente satisfecho y un 35% como satisfecho. Además, más del 60% recomendaría el programa a un amigo.

Un ensayo piloto controlado realizado por Shaygan et al. (2021), tuvo como objetivo evaluar una intervención psicoeducativa multimedia en línea, implementando en algunas sesiones prácticas de atención plena en pacientes hospitalizados con COVID-19. La muestra estuvo compuesto por 50 personas y los hallazgos del presente estudio evidencia que la estrategia utilizada promovió la resiliencia y mitigar el estrés entre los pacientes.

Para finalizar, cabe destacar que hasta acá se han mencionado los beneficios que muestran las IMC, no obstante, implementar este tipo de intervenciones tiene una desventaja que hay que tener en consideración, la adhesión. De acuerdo una revisión sistemática uno de los principales aspectos a mejorar, está vinculado con la deserción de los participantes, ya que el porcentaje de

abandono en un programa virtual oscila entre un 3-34%, siendo muy superior al compararlo con un programa presencial, que en promedio tiene una tasa de 15% de deserción (Fish, et al., 2016).

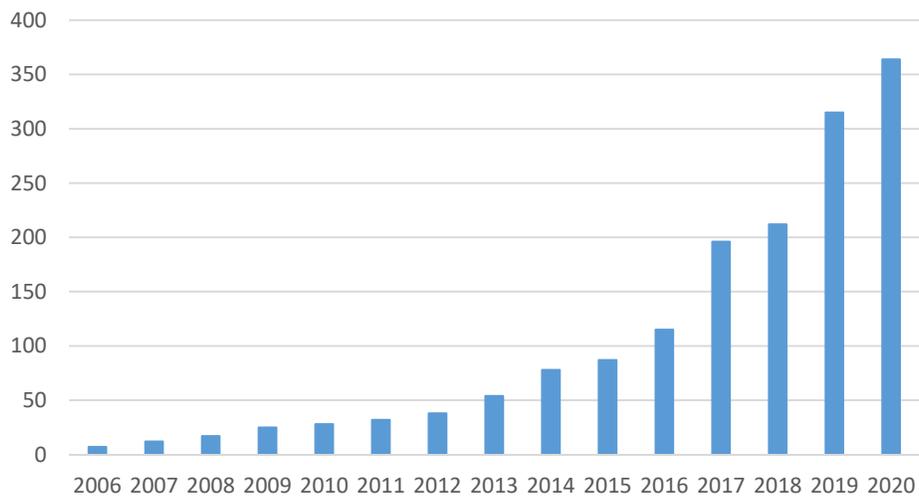
Sin embargo, se necesita más investigación sobre la efectividad de estas intervenciones en línea, un campo que está creciendo y desarrollándose con rapidez, especialmente con el inicio de la pandemia, ya que muchos grupos de meditación se han trasladado al ciberespacio (Téllez, Antón, Sánchez, & Martínez, 2022).

## 2.2 Intervenciones de mindfulness y compasión en el contexto educacional.

La gran cantidad de evidencia científica que muestra los efectos positivos del mindfulness y la compasión en la reducción del estrés, trastornos de ansiedad, depresión, el incremento del bienestar, la regulación emocional, la salud y las disposiciones prosociales (Baer et al., 2012; Groosman et al., 2004; Kabat-Zinn et al., 1992; Lomas et al., 2019), ha llevado que entornos educativos muestren interés por incorporar este tipo de prácticas (Schnoert & Roeser, 2010).

De hecho, una búsqueda bibliográfica realizada en la *Web of Science*, revela un total de 1.595 trabajos que tienen como tema el mindfulness y educación entre los años 2006-2020. En la figura 2 se muestra la evolución que ha ido teniendo, observándose un progreso ascendente.

**Figura 2. Evolución de trabajos científicos sobre mindfulness y educación**



Fuente: *Web of Science* (01 de Febrero del 2022).

Arguís (2014) señala que incorporar la práctica de mindfulness y compasión en los centros educativos pueden contribuir en al menos tres aspectos: (1) contrarrestar el estrés diario, viviendo las experiencias de un modo más atento y consciente, (2) favorecer la adquisición de conocimientos en estudiantes y (3) aportar elementos para el desarrollo personal, social y la promoción del bienestar en los establecimientos, complementando de esta manera los aprendizajes académicos.

Un actor clave en el contexto educacional y en el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado es la figura del profesor, que de acuerdo a lo señalado por Jennings y Greenberg (2013), las competencias socio-emocionales y el bienestar de éste contribuye a que exista una relación profesor-estudiante saludable, una mayor efectividad en el manejo de la clase y una implementación efectiva de un aprendizaje socio-emocional y académica en los estudiantes.

La evidencia muestra que las prácticas meditativas contribuyen a que los docentes puedan cultivar hábitos mentales y socio-emocionales que los ayuden a estar mejor preparados ante las demandas propias de su profesión (Brito & Corthorn, 2018). A continuación, se revisan algunos estudios científicos.

Un estudio realizado por Delgado et al. (2010) tuvo como objetivo probar la eficacia de un programa de entrenamiento en habilidades de mindfulness como herramienta para la autorregulación emocional y prevención del estrés. Participaron cuarenta maestros de educación primaria y las principales conclusiones son que este tipo de intervenciones son eficaces para la regulación emocional y prevención del estrés, ayudando a mejorar la calidad de vida de los profesionales de la enseñanza.

Durante ese mismo año, un estudio cuasiexperimental, cuya muestra estuvo conformada por 68 docentes pertenecientes a la educación secundaria, de diversas escuelas públicas, evidenció una reducción significativa de la angustia psicológica (Franco et al., 2010).

Un año después, Mañas et al. (2011) realizaron una investigación cuyo propósito fue examinar la eficacia de un programa de entrenamiento en mindfulness en profesores de educación secundaria. La muestra fue conformada por 31 participantes, descubriendo que los asistentes post intervención redujeron significativamente creencias desadaptativas, la desmotivación y el mal afrontamiento del estrés.

La información presentada en los párrafos precedentes evidencia que la práctica de mindfulness y compasión contribuye a reducir el malestar psicológico de los profesores, sin embargo, también puede actuar como un promotor de bienestar. Un entrenamiento de ocho semanas en práctica meditativa realizado por Kemeny et al. (2012), donde participaron 83

maestras, mostró que el programa logró reducir el afecto negativo, la rumiación, la depresión y la ansiedad, además de incrementar el afecto positivo, atención plena y activar redes cognitivas asociadas con la compasión.

Asimismo, una revisión sistemática de 19 artículos científicos tuvo como objetivo conocer el impacto que tiene la atención plena en el bienestar y desempeño de los educadores, demostrando que logró incrementar la satisfacción con la vida de los profesores, además de, reducir el agotamiento, el estrés, ansiedad y depresión (Lomas et al., 2016).

En línea con lo anterior, un entrenamiento en mindfulness y compasión realizado por Tarrasch et al. (2020) dirigido a 44 profesores de enseñanza media, perteneciente a dos establecimientos educacionales, demostró que los maestros mejoraron sus facultades interpersonales como reactividad y atención interpersonal e intrapersonales como por ejemplo atención plena, y autocompasión.

Por otra parte, la práctica meditativa de mindfulness y compasión no solo tiene efectos a nivel psicológico de los docentes, sino que también tiene un impacto en las prácticas pedagógicas o desempeño de éstos. Un estudio liderado por Flook et al. (2013) tuvo como objetivo evaluar los efectos sobre el estrés, agotamiento y la eficacia de la enseñanza, demostrando que la interacción profesor-alumno observada en aula había mejorado luego de la intervención. La muestra de esta investigación estuvo conformada por 18 profesores de educación primaria, perteneciente a una escuela pública.

También se realizó un estudio piloto no aleatorio, cuyo objetivo fue conocer el impacto que tenía una intervención basada en mindfulness en 21 profesores y profesoras de educación primaria

temprana. Los resultados muestran que el 60% de los maestros lograron incrementar su bienestar, salud ocupacional y prácticas pedagógicas (Braun et al., 2020).

Todos los estudios presentados hasta acá se han desarrollado fuera del contexto nacional, sin embargo, existen algunas investigaciones dirigidas a educadores chilenos. Una investigación cuyo objetivo fue adaptar, implementar y medir el impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en los niveles de bienestar, satisfacción vital, estrés y burnout en docentes y otros profesionales de la educación. El programa se ejecutó en cuatro escuelas, contando con 22 participantes y 21 personas en el grupo control. Los resultados evidencian que quienes se sometieron al taller presentaron un aumento en los niveles de satisfacción vital y una disminución en los niveles de estrés (Andaur & Berger, 2018).

Otro estudio que se llevó en Chile tuvo como objetivo comparar el efecto de tres programas mente/cuerpo que tienen alta popularidad en la actualidad, como son el mindfulness, Taichí y Yoga, en el estrés, ansiedad y depresión de una muestra de 242 futuros docentes de educación primaria. Los resultados evidenciaron que la atención plena logró reducir significativamente el estrés, redujo el malestar e incrementó la salud mental en general en comparación con los otros programas (Gallegos et al., 2016).

En resumen incorporar el mindfulness en la vida de los profesores tiene efectos positivos en las variables estudiadas y sirve al menos para tres propósitos generales: (1) Autocuidado, (2) convertirse en un docente más consciente y reflexivo, y (3) como un medio para transformar el aprendizaje de los estudiantes en el aula (Shapiro, et al., 2010).

No obstante, es importante recalcar que muchos de estos estudios se han implementado con muestras pequeñas, siendo una limitante al momento de generalizar los resultados. Una idea

evidente que se obtiene es que se necesitan muchos más estudios, con muestras de mayor tamaño y con diseños de investigación más refinados, a fin de que en un futuro permita disponer de más evidencias en este ámbito (Arguís, 2014).

Por otra parte, si bien las IMC en el contexto educativo han ido en aumento, se ha centrado principalmente en docentes de la educación primaria y secundaria, siendo poco estudiado los efectos del mindfulness y compasión en profesores y profesoras de la educación superior. De hecho, una búsqueda bibliográfica en la *Web of Science*, utilizando los conceptos de “mindfulness” y “university teachers”, entre los años 2010 y 2020 encontró solamente 41 artículos. Lo anterior demuestra que las investigaciones en este ámbito siguen siendo aún escasas.



### 2.3 Intervenciones de mindfulness y compasión en el contexto organizacional.

Como se ha mencionado previamente, el mindfulness y compasión se ha transformado en un concepto popular que en el ámbito científico ha crecido exponencialmente debido a los beneficios físicos y psicológicos que reporta. Como resultado de lo anterior, en los últimos 15 años las IMC han podido incorporarse en el contexto del trabajo y las organizaciones (Hyland, et al., 2015).

A pesar del floreciente interés, muy pocos estudios han investigado empíricamente la atención plena desde la perspectiva del lugar de trabajo (Dane et al., 2014). Lo anterior se ve reflejado en una búsqueda bibliográfica que se llevó a cabo en la *Web of Science*, utilizando los conceptos de “mindfulness” y “workplace” en los últimos 20 años, encontrando solamente 63 investigaciones. Sin embargo, los programas de mindfulness implementados en compañías han

demostrado tener un impacto positivo en diferentes variables. A continuación, se mencionan algunos estudios que evidencian los efectos de estas intervenciones.

Hülshager et al. (2013) realizaron una investigación que tuvo como objetivo determinar los beneficios de la práctica de atención plena en el contexto del trabajo, dirigido a 64 empleados. Los resultados muestran que quienes asistieron al programa de entrenamiento en ejercicios meditativos experimentaron significativamente menos agotamiento emocional y mayor satisfacción laboral en comparación a quienes estaban en el grupo control.

En la misma línea de lo anterior, un estudio realizado un año más tarde por Aikens et al. (2014) en la organización The Dow Chemical Company, tuvo como objetivo determinar si un programa online de atención plena, creado para el lugar de trabajo era práctico y eficaz para disminuir el estrés e incrementar el bienestar. La muestra estuvo compuesta por 89 empleados, demostrando que los participantes que asistieron a la intervención de mindfulness lograron disminuir el estrés percibido y aumentar la resiliencia y el engagement, mejorando así el bienestar de los empleados.

Asimismo, un estudio controlado aleatorio tuvo como objetivo examinar el efecto que podía tener un programa basado en mindfulness de ocho semanas en el estrés laboral, dirigido a 144 gerentes de nivel medio, quienes consideran estar afectados producto la reestructuración organizacional. Los resultados de la intervención mostraron que, en relación al grupo de control, los participantes que asistieron al taller de mindfulness disminuyeron el estrés percibido, afecto negativo e intensidad de quejas somáticas, incrementando a su vez, la autoestima y el afecto positivo (Zolnierczyk et al., 2016).

Coo y Salanova (2018) realizaron un ensayo controlado de una intervención basada en mindfulness en un hospital público español. Participaron 34 empleados de la organización, siendo asignados a un grupo experimental y un grupo control. Los resultados muestran que quienes asistieron al programa de práctica meditativa vieron incrementada su capacidad de atención plena, engagement, bienestar subjetivo y desempeño, siendo una estrategia eficaz entre los profesionales del área de la salud.

Por otra parte, algunas revisiones de artículos científicos también respaldan lo anteriormente expuesto, por ejemplo, una revisión sistemática de literatura empírica, tuvo como objetivo conocer el impacto de la atención plena en el bienestar y el desempeño en el lugar de trabajo. Los resultados demuestran que los empleados incrementan su satisfacción laboral al participar en este tipo de intervenciones, y al mismo tiempo, parece estar relacionado con algunos aspectos del desempeño laboral (Lomas et al., 2017).

Asimismo, una revisión sistemática y metanálisis de ensayos controlados aleatorios de capacitación en atención plena en el lugar de trabajo realizado recientemente por Barlett et al. (2019), encontrando que este tipo de intervenciones son capaces de aumentar los niveles de mindfulness y bienestar, además de reducir los niveles de estrés, ansiedad y malestar psicológico.

Las investigaciones presentadas en los párrafos anteriores se han ejecutado fuera el territorio chileno, sin embargo, existe evidencia científica donde se han implementados programas de mindfulness en organizaciones del contexto nacional. Por ejemplo, Solari et al. (2017) tuvieron como objetivo evaluar el impacto de una intervención basada en conciencia plena compuesta por cuatro sesiones de noventa minutos en trabajadores de una empresa de la industria bancaria de Santiago de Chile. Participaron 33 empleados y los resultados muestran que los niveles de

mindfulness incrementaron significativamente, además de, reducir las emociones negativas y la ansiedad.

A su vez, Brito (2011) realizó una intervención basada en mindfulness dirigida a funcionarios y pacientes de un hospital en la región del Bío-bío. El Objetivo fue evaluar los efectos en síntomas depresivos y ansiosos. Los resultados evidencian que quienes asistieron al programa vieron significativamente reducidos tanto los síntomas ansiosos como depresivos.

En resumen, los argumentos que justifican la implementación de programas de mindfulness en el ámbito organizacional se pueden sintetizar en que aportan cuatro tipos de beneficios: (1) Gestión del estrés del empleado, (2) mejorar el desarrollo de trabajadores con alto potencial, (3) favorecer el engagement y reducir el burnout y (4) ayudar a los empleados a afrontar los cambios organizacionales (Hyland et al., 2015).

Pese a la evidencia señalada previamente, Solari (2016) señala que las investigaciones en este ámbito siguen siendo aún escasas, más aún en Latinoamérica, donde apenas comienzan a conocerse las primeras organizaciones interesadas en incorporar las prácticas de mindfulness y compasión.

### **3. Antecedentes del Work Engagement**

#### **3.1 Origen, conceptualización y medición del work Engagement**

Una revisión bibliográfica realizada en la *Web of Science*, revela un total de 1.997 trabajos que en el título contiene la palabra work engagement entre los años 1975-2020. Sin embargo, es en los últimos quince años donde la producción de artículos científicos sobre esta temática ha crecido de manera exponencial.

La investigación de este constructo psicológico es estimulado por al menos dos factores: (1) la aparición de la psicología positiva y paradójicamente por (2) el estudio del burnout. A continuación, se revisará de manera resumida la forma en que estos dos factores influyeron en el estudio del work engagement.

La psicología como ciencia estuvo por muchos años influenciada por el modelo de la patología, estudiando aquello que no funciona de manera óptima en los seres humanos. Lo anterior queda ilustrado en que el número de publicaciones sobre estados negativos supera al de estados positivos en una proporción de 14:1 (Myers, 2000, citado en Bakker et al., 2008).

Este enfoque centrado en la enfermedad provocó que desde la psicología se pudieran desarrollar métodos de intervención eficaces y eficientes para muchos problemas psicológicos, pero lamentablemente no se avanzó lo suficiente para diseñar estrategias y métodos para mejorar el bienestar de las personas (Vásquez, 2006).

Sin embargo, a finales del siglo pasado, al asumir la presidencia de la American Psychological Association, Seligman (1998) cambia la perspectiva sosteniendo que donde más puede ayudar y contribuir la psicología, es en la creación de una ciencia de la fortaleza humana como complemento a la ciencia de la curación.

Es así como surge la ciencia de la psicología positiva a inicios de este siglo, definida por un grupo de académicos en el manifiesto de Akumal, quienes sostienen que es un movimiento que estudia científicamente el funcionamiento humano óptimo, cuyo objetivo es descubrir y promover los factores que permiten a los individuos y comunidades florecer (Sheldon et al., 2000). En síntesis, la psicología positiva hace un fuerte llamado a estudiar las emociones positivas, el carácter positivo y las instituciones positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El esfuerzo de esta ciencia por no centrarse exclusivamente en la carencia o patología de las personas, es también relevante para la psicología de la salud ocupacional, ya que no reconocer lo que funciona de manera óptima en el ámbito laboral es inapropiado (Bakker et al., 2008).

De hecho, las organizaciones contemporáneas no solo necesitan que los empleados estén menos estresados y desgastados emocionalmente producto del quehacer laboral, sino que se requiere que estén conectados psicológicamente con su trabajo y dedicados plenamente a sus funciones, es decir, estar en un estado de engagement (Bakker et al., 2010).

Otro elemento que estimuló el estudio científico del work engagement fue la que podría ser considerada su antípoda, el burnout. El uso de este término comenzó a aparecer con cierta regularidad en la década de 1970 en los Estados Unidos, especialmente entre las personas que trabajaban en los servicios humanos. Los artículos iniciales fueron escritos por Christina Maslach y Herbert Freudenberger (Freudenberger, 1974; Maslach et al., 2001).

Maslach et al. (2001) sostiene que el burnout es una respuesta prolongada a los factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, y está compuesto por tres dimensiones que se denominan agotamiento, cinismo e ineficacia.

Este fenómeno lleva más de 25 años siendo investigado, y parece lógico después de todo que los académicos se preguntaran si existía un estado opuesto que se caracterizara por la energía, dedicación y placer al momento de trabajar (Salanova & Schaufeli, 2004).

En resumen, la aparición de la ciencia de la psicología positiva y el estudio del *burnout* fueron dos elementos que contribuyeron a que se comenzara a estudiar el work engagement. A continuación se define este constructo

Respecto al significado en español del concepto engagement, Salanova y Schaufeli (2004) indican que la traducción es complicada ya que al día de hoy no se ha encontrado un término que abarque la esencia de esta palabra. Se sabe que engagement no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen un homónimo en lengua inglesa como lo son, implicación en el trabajo (*work involvement*), compromiso organizacional (*organizational commitment*) o dedicación al trabajo (*work dedication*).

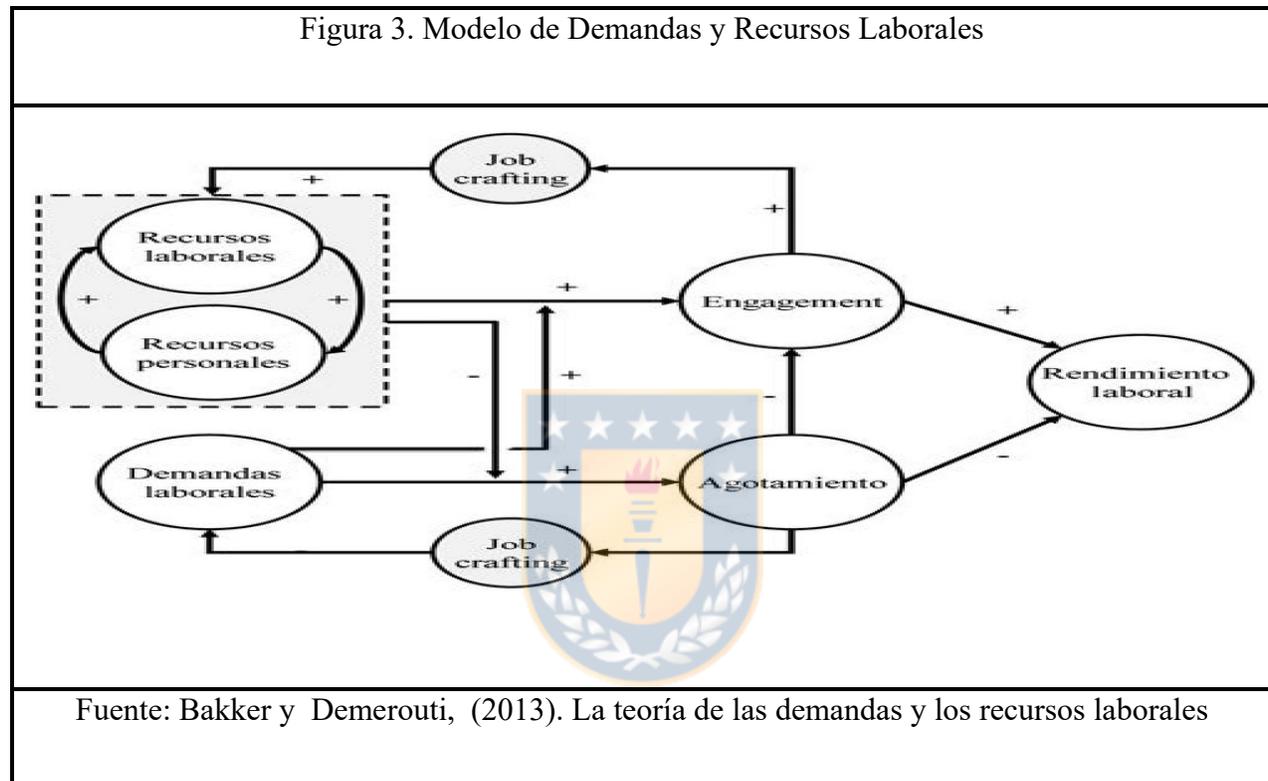
Una de las primeras definiciones del engagement es la propuesta por Schaufeli et al (2002), quienes refieren que es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Además, puede ser vista como la antípoda del agotamiento emocional o burnout (Bakker et al., 2010).

La dimensión vigor está asociada con los niveles de energía, resistencia y esfuerzo al momento de realizar los quehaceres laborales. La dedicación está vinculada con la profunda sensación de estar involucrado con las tareas asociadas al cargo, donde el individuo experimenta orgullo, significado y sentido. Finalmente se encuentra la absorción, que implica estar experimentado concentración en el trabajo y tener una feliz sensación de estar absorto en lo que se está haciendo, al punto de perder la noción del tiempo (Bakker et al., 2011).

Respecto la forma de medir el work engagement, Bakker et al. (2008) sostienen que existen diversas maneras de evaluar este constructo, sin embargo el instrumento más utilizado es el Utrecht Work Engagement (UWES; Schaufeli & Bakker 2003). El UWES está integrado por una subescala para cada una de las tres dimensiones del engagement (vigor, dedicación y absorción) y ha sido validado en varios países de Europa, y también en América del Norte, África, Asia y Australia (Bakker et al., 2011).

### 3.2 Promotores y beneficios del work engagement

Una forma de entender en qué momento las personas experimentan altos niveles de engagement en el ámbito del trabajo, es recurrir a lo que se propone en el Modelo de Demandas y Recursos Laborales que se encuentra en la Figura 3 (Bakker & Demerouti, 2013).



Este cuerpo teórico se le reconoce por su flexibilidad y sostiene que los distintos entornos de trabajo o características laborales pueden estar compuestas por dos elementos distintos: (1) demandas y (2) recursos laborales. Por lo tanto, este modelo puede adaptarse a todos los contextos organizacionales y profesiones (Bakker et al., 2014).

Esta teoría señala que los recursos pueden ser clasificados en recursos laborales y personales. El primero se refiere a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que (1) reducen las demandas laborales y los costos fisiológicos y psicológicos

asociados; (2) son funcionales para lograr las metas laborales; (3) estimular el crecimiento, el aprendizaje y el desarrollo personal (Schaufeli & Bakker, 2004).

De acuerdo estudios previos, se ha demostrado consistentemente que los recursos laborales como el apoyo social de colegas y supervisores, retroalimentación sobre el desempeño, variedad de habilidades, autonomía y oportunidades de aprendizaje, está positivamente asociadas al *work engagement* (Bakker & Demerouti 2013; Schaufeli & Bakker, 2004).

Adicionalmente a los recursos laborales, están los recursos personales o capital psicológico. Estos son definidos como autoevaluaciones positivas que están asociadas a la resiliencia y la capacidad para ejercer un control e impactar sus entornos con éxito, estando integrados por al menos cuatro elementos principales: (1) autoeficacia, (2) optimismo, (3) esperanza y (4) resiliencia (Hobfoll et al., 2003; Luthans et al., 2007)

De acuerdo investigaciones realizadas, cuyo objetivo fue examinar el rol que tienen los recursos personales en el contexto organizacional, lograron evidenciar que son elementos importantes para predecir el *work engagement* (Xanthopoulou et al., 2007; 2009).

Por otra parte, las demandas laborales se refieren a aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido y, por lo tanto, están asociados con ciertos costos fisiológicos y / o psicológicos. Algunos ejemplos son la presión laboral o relación exigente con los clientes (Bakker & Demerouti, 2013).

Si bien las demandas laborales no son necesariamente negativas, pueden convertirse en factores estresantes cuando satisfacer esas demandas requiere un gran esfuerzo y, por lo tanto, se asocian con altos costos que provocan respuestas negativas como depresión, ansiedad o agotamiento (Schaufeli & Bakker, 2004). En síntesis, la literatura científica puede afirmar de

manera consistente que entornos laborales ricos en recursos favorecerán el work engagement, especialmente cuando las demandas laborales son elevadas (Bakker et al., 2011)

Hasta el momento no se han mencionado los posibles beneficios que el engagement puede tener en las personas, equipos y en las organizaciones en general. A continuación, se muestran una serie de estudios donde se evidencia el impacto positivo que tiene en los entornos laborales

Una investigación desarrollada por Hakanen et al. (2008), tenía el propósito de evidenciar cómo los recursos laborales promovían el work engagement y, como este a su vez conducía a un comportamiento proactivo en dentistas finlandeses. Los resultados confirmaron la hipótesis, es decir, se encontraron relaciones positivas entre los recursos laborales y el work engagement, y entre este último y la conducta proactiva.

Un estudio realizado con 54 profesores holandeses tuvo como objetivo conocer cómo los recursos laborales semanales de los maestros están relacionados positivamente con sus niveles de work engagement semanal, y cómo este podía predecir el desempeño de la semana. Los resultados de los análisis de multinivel evidenciaron que niveles de autonomía, intercambio con el supervisor y oportunidades de desarrollo se relacionaron positivamente con el engagement semanal, que, a su vez, se relacionó positivamente con el desempeño laboral semanal (Bakker & Bal, 2010).

Una revisión cuantitativa realizada por Christian et al. (2010), tuvo dentro de varios objetivos, determinar la relación que puede existir entre el work engagement y el desempeño laboral. Los resultados evidencian que efectivamente existe una relación positiva entre el desempeño de tarea y contextual. Sostienen que las personas con altos niveles de engagement probablemente realizarán tareas de manera más eficiente y efectiva, además, serán capaces de

crear un contexto social propicio para el trabajo en equipo, la ayuda y otros comportamientos discrecionales.

Otro estudio que investigó cómo las fluctuaciones diarias en los recursos laborales se relaciona con los niveles de recursos personales de los empleados, work engagement y rentabilidad económica. Participaron 42 trabajadores que pertenecían a tres sucursales de una organización de comida rápida. Uno de los principales resultados es que el coaching diario tuvo una relación positiva y directa con el work engagement, que, a su vez, predijo los rendimientos financieros diarios (Xanthopoulou et al., 2009)

En resumen y a la luz de los estudios científicos revisados, el work engagement estaría asociado con un mayor compromiso organizacional, iniciativa en el comportamiento, mayor desempeño laboral, conductas de colaboración y ayuda a terceros, incluso podría contribuir a tener mayores retornos financieros.



### 3.3 Mindfulness y compasión: Relación con el work engagement

En los últimos 40 años, mindfulness se ha convertido en un campo sólido de desarrollo del conocimiento en diversos entornos, tales como salud pública y ocupacional, educación y desarrollo organizacional (Coo & Salanova, 2018). Sin embargo, la práctica de mindfulness y compasión en contextos laborales es aún incipiente (Moodie, 2017).

Estudios realizados a la fecha evidencian que el mindfulness y compasión tendrían una relación positiva con el estado de engagement en el trabajo diario (Dane & Brumen, 2013; De Stasio et al., 2019; Gunasekara & Zheng, 2019; Leroy et al., 2013; Liu et al., 2020; Remegio et al., 2021).

La explicación más usual para esta relación, es que el mindfulness puede promover el engagement al ayudar a las personas a ver las actividades de forma más novedosa e interesante, ya que en los programas se incentiva tener una mentalidad abierta al acercarse a los fenómenos, como si fuera la primera vez (Goilean et al., 2020).

Una explicación alternativa para esta relación es la que propone Zivnuska et al. (2016), quien expresa que un trabajador o trabajadora con altos niveles de mindfulness se dará cuenta cuando se distrae, y este al darse cuenta le motivará retomar la atención a la actividad que está ejecutando, siguiendo “engaged” en el momento presente.

Por otra parte, Coe y Salanova (2018) manifiestan que el mindfulness aumenta la claridad y la viveza de las propias experiencias de modo, que los individuos se vuelven más absortos y se involucran más positivamente en sus actividades.

Respecto a las intervenciones realizadas en esta temática en el contexto laboral, dos revisiones sistemáticas que tenían como objetivo sintetizar el número creciente de estrategias para incrementar los niveles de work engagement y la efectividad que estas tenían, evidenció que las intervenciones de diseño del trabajo y mindfulness fueron las más exitosas (Caballero et al., 2017; 2019).

En la misma línea se puede encontrar un ensayo controlado de una intervención basada en la atención plena en un hospital público español realizada por Coe y Salanova (2018). En este estudio participaron un total de 34 personas, realizando evaluaciones previas y posteriores de mindfulness, engagement, bienestar y desempeño, encontrando en el análisis de datos, que todas las variables aumentaron significativamente post intervención.

De acuerdo a lo señalado, implementar IMC en el contexto organizacional pueden aportar varios beneficios, uno de ellos es que favorecería que los empleados puedan experimentar con más frecuencia este estado mental positivo (Hyland et al., 2015).

Considerando los antecedentes expuestos en los párrafos previos, se puede concluir que el estudio científico del mindfulness y compasión ha crecido de manera exponencial en estas últimas décadas, debido a los efectos favorables que puede provocar en términos físicos y psicológicos de una persona, transformándose en un campo de desarrollo del conocimiento en diferentes áreas, tales como, la salud pública y ocupacional, educación y desarrollo organizacional (Coo & Salanova, 2018).

No obstante, aún queda mucho espacio para nuevos estudios contextualizados al ámbito virtual, laboral y latinoamericano, donde se evidencie que el entrenamiento en mindfulness y compasión no se limite única y exclusivamente a reducir comportamientos desadaptativos, sino que también potencie el funcionamiento óptimo de las personas en diferentes escenarios en los que se desenvuelva.

De esta manera finaliza el marco teórico, planteando las preguntas de investigación, la hipótesis y objetivos, para posteriormente explicar de manera clara y detallada el marco empírico de este estudio.

#### 4. Preguntas de Investigación

- a) ¿Cuáles son los efectos de una intervención breve virtual de mindfulness y autocompasión (IBVMAC) en los niveles de mindfulness, autocompasión y engagement en profesores y profesoras de educación superior?
- b) ¿Cómo vivencian profesores y profesoras de la educación superior una IBVMAC

#### 5. Objetivos

a) Objetivo General:

- I. Evaluar los efectos de una intervención breve virtual de mindfulness y autocompasión en docentes de educación superior.

b) Objetivos Específicos

- I. Determinar los efectos de la intervención en los niveles de mindfulness.
- II. Determinar los efectos de la intervención en las seis dimensiones de autocompasión.
- III. Determinar los efectos de la intervención en las tres dimensiones del engagement.
- IV. Establecer si los efectos persisten tres semanas después de la intervención en los docentes de educación superior.
- V. Describir la vivencia que manifiestan los docentes de educación superior al participar en la intervención.
- VI. Describir los cambios personales que manifiestan los participantes al término de la intervención.
- VII. Describir los cambios en la manera de trabajar que expresan los participantes al término de la intervención.

## 6. Hipótesis

**H1:** Los docentes de educación superior que finalicen la intervención, exhibirán un incremento en sus niveles de mindfulness.

**H2:** Los docentes de educación superior que finalicen la intervención, exhibirán un incremento en sus niveles de autocompasión

**H3:** Los docentes de educación superior que finalicen la intervención, exhibirán un incremento en sus niveles de engagement.

**H4:** Los efectos de mindfulness, permanecen durante tres semanas luego de asistir a la intervención.

**H5:** Los efectos de autocompasión permanecen durante tres semanas luego de asistir a la intervención.

**H6:** Los efectos del engagement permanecen durante tres semanas luego de asistir a la intervención.



## Segunda Parte: Marco Empírico

### 7. Diseño de Investigación

Tomando como base los objetivos de la investigación, se definió que el estudio tuviese un enfoque mixto, es decir, se utilizó una metodología cuantitativa y cualitativa para recolectar, analizar e integrar la información del estudio. Implementar este enfoque fue beneficioso ya que permitió lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, produciendo datos más ricos y variados (Johnson & Onwuegbuzie, 2004). Además, otros estudios han reportado las dificultades para medir los efectos del mindfulness solo con medidas cuantitativas de autoinforme (Stanzus et al., 2019).

Siguiendo la clasificación que propone Creswell y Plano Clark (2007), el siguiente estudio tuvo un diseño de triangulación concurrente, la que se caracteriza por recolectar y analizar de manera simultánea datos cuantitativos y cualitativos sobre el problema de investigación. Este diseño permitió confirmar o corroborar resultados y efectuar validación cruzada entre los datos cuantitativos y cualitativos, así como aprovechar las ventajas de cada método y minimizar sus debilidades. En este trabajo, ambos métodos tuvieron el mismo peso relativo (Leech & Onwuegbuzie, 2009).

Desde el método cualitativo este estudio utilizó el análisis fenomenológico interpretativo, que de acuerdo con lo que sostiene Smith (2009) se caracteriza por comprender cómo las personas le otorgan significado a sus experiencias. Es importante tener en cuenta que no se puede acceder a estos significados de manera directa, pues se encuentran en lo más íntimo de las personas, ameritando un esfuerzo hacia la interpretación por parte del investigador (Duque & Díaz-Granados, 2019).

Desde la metodología cuantitativa, esta investigación fue de tipo pre-experimental con la modalidad de pre-prueba y post-prueba en un solo grupo, integrado por profesores y profesoras que asistieron voluntariamente a la IBVMAC. Esta modalidad consistió en que a los participantes se les aplicó una prueba previa al estímulo, después se administró la intervención y, finalmente se les volvió a aplicar la prueba posterior a la intervención. Utilizar esta metodología es beneficioso ya que permite una referencia inicial para ver qué nivel tiene el grupo en las variables dependientes antes de recibir el tratamiento (Hernández et al., 2014).

## **8. Método**

### **8.1 Participantes**

Participaron diez docentes de educación superior de la ciudad de Concepción. Un 90% se identifica con el género femenino<sup>1</sup>. Todas presentan estudios a nivel de postgrado. Un 70% afirma nunca haber practicado meditación, solo el 10% declara practicar habitualmente. Excepto dos, todas pertenecen a profesiones diferentes. La selección de las participantes desde el enfoque cualitativo fue por conveniencia (Flick, 2007) y, desde el cuantitativo, fue no probabilístico de tipo intencional. Fue criterio de inclusión ser docente universitario de la institución, de planta o adjunto. Fue criterio de exclusión, presentar diagnóstico previo de algún trastorno psicopatológico grave, ya que la práctica del mindfulness y autocompasión podría tener ciertas contraindicaciones para personas que presentan con vulnerabilidad previa de episodios psicóticos (Kuijpers et al., 2007). Además, quienes tienen sentimientos intensos asociados a recuerdos traumáticos o sentimientos intensos de vacío, por ejemplo, en el contexto de un trastorno límite de la

---

<sup>1</sup> Nota: Se referirá a los participantes de la intervención en género femenino.

personalidad, trastorno de estrés postraumático o esquizofrenia (Didonna & González, 2009). Esta información fue recogida a través de un breve formulario on-line, en el proceso de inscripción. En caso de haberse inscrito docentes que contaran con un diagnóstico de trastorno psicopatológico, hubiesen tenido una entrevista con el investigador, a fin de indagar si cumple con los requisitos para participar de la intervención. En caso contrario, se le hubiese brindado orientación al respecto.

## **8.2 Variables**

En el siguiente apartado se presentan las variables a estudiar, tanto las sociodemográficas, independiente y dependientes, precisando su definición nominal y operacional.

### **8.2.1 Variable Sociodemográficas**

Definición nominal: Descripción de datos relacionados con género, edad, profesión, nivel de estudios, tiempo en la organización y si tiene alguna familiaridad con la práctica de mindfulness y compasión.

Definición operacional: Información que será recogida por un cuestionario que se puede observar en el Anexo N° 1.

### **8.2.2 Variables dependientes**

#### **8.2.2.1 Work engagement**

Definición nominal: Estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción (Bakker et al., 2011).

Definición operacional: Puntaje en *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* (Schaufeli & Bakker 2003; Juyumaya, 2019).

### **8.2.2.2 Mindfulness**

Definición nominal: *mindfulness* es prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgar (Kabat-Zinn, 1990).

Definición operacional: Puntaje en el *Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS)*. (Brown & Ryan, 2003; Soler et al. 2012).

### **8.2.2.3 Autocompasión**

Definición nominal: La autocompasión implica ser tocado y abierto al propio sufrimiento, no evitarlo ni desconectarse de él, generar el deseo de aliviar el sufrimiento y curarse con bondad. También implica ofrecer una comprensión sin prejuicios del dolor, las deficiencias y los fracasos de uno, de modo que la experiencia de uno se vea como parte de la experiencia humana más amplia (Neff, 2003b).

Definición operacional: Puntaje en la *Scale Self-Compassion* (Neff, 2003a; Araya et al., 2016).

## **8.3 Instrumentos**

### **Cuestionario Sociodemográfico:**

Se elaboró una encuesta con el propósito de registrar información de los sujetos de estudio y caracterizar a las personas que compongan la muestra, referente a la edad, género, profesión, nivel de escolaridad, familiaridad con la práctica de mindfulness y, años en la institución.

## **Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)**

Es un cuestionario auto-aplicado que en su formato inicial estuvo integrado por 17 reactivos que incluía una subescala para cada una de los tres componentes del engagement, vigor, dedicación y absorción, siendo validado en varios países de Europa, América del Norte, África, Asia y Australia (Bakker et al., 2010). Sin embargo, por un tema de utilidad científica-práctica, en países europeos se elaboró una versión más acotada, que está compuesta por nueve ítems (Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2006).

En el contexto laboral chileno, el año 2019 se validó este instrumento reducido (UWES-9), cuya población objetivo fueron todos los trabajadores de distintas organizaciones y empresas ubicadas en Chile. La muestra estuvo compuesta por 255 personas, donde se concluyó que la consistencia interna ( $\alpha = .95$ ), estructura y validez de la UWES- 9 fue adecuada, como era sugerido por la literatura y evidencia empírica (Juyumaya, 2019). En la presente investigación se utilizó la versión breve, la que considera tres ítems por cada dimensión y siete opciones de respuestas, que van desde “*Nunca*” hasta “*Siempre*” (Ver Anexo N°2).

## **Mindful Attention and Awareness Scale (MAAS)**

Es una escala sencilla y de rápida administración, compuesto por 15 reactivos que mide de forma global, la capacidad disposicional de una persona de estar atento y consciente de la experiencia del momento presente en la vida cotidiana (Brown & Ryan, 2003). Aunque no existen investigaciones de validación del MAAS con población chilena, existe una adaptación española del MAAS (Soler et al., 2012), la que muestra un alto índice de confiabilidad ( $\alpha = .89$ ). La puntuación de los ítems de la escala está dada según la escala Likert con un rango entre 1 (casi siempre) hasta 6 (casi nunca). Además de lo anterior, la Mindful Attention and Awareness Scale fue utilizada en

un estudio científico con población chilena (Brito et al, 2018), mostrando una excelente confiabilidad interna ( $\alpha = .90$ ) (Ver Anexo N°3).

### **Self-Compassion Scale (SCS)**

Es una escala de auto- reporte que está integrada por 26 reactivos con cinco opciones de respuestas, que van desde “*casi nunca*” a “*casi siempre*”. Es un instrumento que está compuesto por seis sub-escalas: (1) amabilidad con uno mismo, (2) Humanidad compartida, (3) Mindfulness (4) Aislamiento, (5) Juicio hacia uno mismo y (6) Sobre identificación. Un puntaje alto en las primeras tres sub-escalas significa un alto nivel de autocompasión y por lo tanto, de cada dimensión. En cambio, un puntaje alto en las últimas tres sub-escalas significa un bajo nivel de auto-compasión.

La presente escala fue desarrollada por Kristin Neff (2003a) y validada en Estados Unidos, mostrando una alta consistencia interna de 0.92 y validez de criterio con otras medidas. En Chile, Araya et al. (2016) realizaron una investigación con el propósito de traducir y adaptar la Escala de Autocompasión a la versión española en el contexto chileno (Ver anexo N° 4) y probar sus propiedades psicométricas. La muestra estuvo compuesta por 268 estudiantes de cuatro universidades chilenas públicas y privadas. Los resultados obtenidos afirman que la adaptación preliminar ha sido exitosa y que los ítems adaptados son lingüísticamente similares a los de la escala original. El nivel de consistencia medido por medio el alfa de cronbach resultó adecuado ( $\alpha = .809$ ). Las correlaciones entre la autocompasión y otros constructos evidenciaron resultados significativos, como por ejemplo el afecto negativo (PANAS -) mostró una significativa correlación negativa, mientras que con los afectos positivos (PANAS +), mindfulness (FFMQ) y autoestima (Escala de autoestima de Rosenberg) mostró una significativa correlación positiva.

### **Entrevista Semiestructurada:**

Las investigaciones revelan que la técnica preferente por los investigadores que utilizan el análisis fenomenológico interpretativo, es la entrevista semiestructurada (Brocki & Wearden, 2006). En este estudio, esta entrevista tuvo como objetivo describir el significado de la vivencia personal al participar en la IBVMAC, además de, explorar los posibles cambios que tuvieron los profesores en el contexto laboral y/o personal (Ver Anexo N°5). También, tal como lo sugiere Duque y Díaz-Granados (2019), se preparó una guía o protocolo, donde se pudo listar algunos de los temas que se iban a abordar.

### **8.4 Procedimiento**

En primera instancia, se sostuvo una reunión con el director académico de la Institución Santo Tomás, sede Concepción, con el objetivo de mencionar la importancia que tiene entregar herramientas socioemocionales a docentes de la educación superior en el contexto de crisis sanitaria. Además, se consultó si existía la posibilidad de implementar algún programa de entrenamiento psicológico dirigido a los profesores sustentado en prácticas contemplativas.

Luego de contar con la aprobación de las autoridades de la institución, se realizaron dos reuniones más con el director académico, con el propósito de explicar clara y detalladamente las características principales de la intervención, estableciendo acuerdos respecto la manera de convocar a los profesores y profesoras, plataforma virtual a utilizar y, fecha de iniciación de la intervención.

Posteriormente, se diseñó la IBVMAC en conjunto al profesor guía, donde se establecieron los objetivos, contenidos, actividades y metodología de trabajo, además de, construir y recopilar material didáctico que pudiera reforzar las temáticas abordadas en cada sesión.

De manera paralela a lo mencionado en el párrafo anterior, se dio inicio al proceso de reclutamiento, donde el director académico difundió la información a las diferentes jefaturas de carrera de la institución, utilizando las plataformas oficiales de ésta, donde se promocionó la intervención bajo el nombre “*Mindfulness en el contexto laboral*” (MCL). Luego, la información fue bajada a todos los docentes, quienes de manera voluntaria se inscribieron de forma online, escribiendo al correo del investigador, que se indica a continuación:

[danioloepinozavasquez@gmail.com](mailto:danioloepinozavasquez@gmail.com). Para finalizar el proceso de inscripción, cada participante tuvo que completar un breve formulario compuesto por cinco ítems, donde se solicitaba la siguiente información: (1) nombre, (2) apellidos, (3) número de celular, (4) correo electrónico y (5) si se encontraban en algún tratamiento psiquiátrico. En esta etapa, 20 docentes lograron inscribirse.

Concluido el proceso anterior, se envió de manera virtual una invitación formal a los y las participantes para que asistieran a una breve charla informativa, que se realizó dos semanas antes del inicio del taller, donde se mencionaron, describieron y explicaron las características, objetivos e implicancias que tenía la intervención y la investigación. Asimismo, fueron informados sobre la confidencialidad y voluntariedad de la participación por medio de un consentimiento informado (Anexo N°6), donde se les dio el plazo de dos semanas para completarlo y enviarlo al correo del investigador.

Por otra parte, una semana antes del inicio de la intervención, se envió vía online a todos los participantes, los tres instrumentos cuantitativos en sus versiones en español, utilizando la

plataforma de cuestionarios de google, teniendo siete días para responderlos. A la semana siguiente, se dio inicio al taller.

### *Intervención*

La IBVMAC (Anexo N° 7) fue realizado de manera sincrónica, utilizando la plataforma institucional Microsoft teams. La intervención estuvo compuesta por seis sesiones de 60 minutos durante un período de un mes y medio, donde se entregaron tareas a los participantes para fomentar el hábito diario de las prácticas formales e informales, fuera del horario del taller. Adicionalmente, se les hizo llegar diferentes recursos, tales como, videos, imágenes de reflexión, breves cuentos y material de lectura especializada, con el objetivo de reforzar el contenido visto en las sesiones. Es importante destacar, que el entrenamiento en mindfulness y compasión fue ejecutado por un psicólogo que tiene experiencia en mindfulness, siendo constantemente supervisado por un profesional de la Universidad de Concepción, quien ejercita recurrentemente prácticas contemplativas.

En relación con la estructura de la intervención, esta fue diseñada a partir de la metodología sugerida y validada científicamente por Kabat-Zinn, por medio del programa de reducción del estrés basado en mindfulness (MBSR; 1992) y el programa de Compasión de García Campayo (2020). Es importante recalcar que el entrenamiento incorporó las estrategias básicas de los programas, descartando algunos ejercicios, como por ejemplo el de estiramientos, debido a las condiciones del contexto.

Es importante mencionar que el curso de MCL utilizó dos recursos virtuales para favorecer la interacción entre los/as participantes y reforzar las prácticas contemplativas que se llevaron a cabo

durante las sesiones Estas plataformas virtuales fueron las siguientes: (1) Microsoft Teams, plataforma oficial que utiliza la organización para que sus funcionarios interactúen entre sí; en este recurso virtual, se llevaron a cabo las sesiones de manera sincrónica y se subieron todos los materiales (Power Point, diario semanal donde deberán registrar las experiencias de prácticas formales e informales y literatura especializada) trabajados en sesión; (2) Whastapp, donde previo asentimiento de los/as participantes fueron incorporados a un grupo denominado “Curso de Mindfulness”; en esta plataforma se compartió material audiovisual, infografías educativas e historias reflexivas asociadas a los temas vistos en sesión.

Es importante mencionar que a la primera sesión asistieron 15 profesores y profesoras de la institución, de los cuales, cinco de ellos no pudieron continuar participando del curso por temas personales y laborales.

Una vez finalizada la IBVMAC, se volvieron a aplicar de manera virtual los mismos tres instrumentos que al inicio, dirigido a los participantes que completaron el proceso. De manera paralela, se escogieron a cinco docentes que participaron en todas las sesiones del taller y que admeás, tuvieran disposición a colaborar, para aplicar entrevistas semi-estructuradas de carácter cualitativo. La finalidad fue describir la percepción de los participantes e identificar los posibles efectos que tuvola IBVMAC. Las entrevistas fueron desarrolladas de manera online, utilizando Microsoft teams y siguiendo una determinada pauta, diseñada exclusivamente para esta instancia. Cada entrevista fue grabada previo consentimiento de cada persona, siendo transcrita en un documento Word (Anexo N°8), para finalmente codificar el contenido por medio del programa Nvivo, versión 12.

Transcurridas tres semanas post -intervención y, con el propósito de realizar un seguimiento de los posibles efectos obtenidos, se aplicaron nuevamente los tres instrumentos

cuantitativos vía online, ingresándolos posteriormente en el programa JASP para iniciar la integración y análisis correspondientes de los datos cuantitativos y cualitativos.

## **8.5 Análisis de datos**

### **Análisis Cualitativo**

Desde el enfoque cualitativo, se siguió la metodología propuesta en el Análisis Fenomenológico Interpretativo (Duque & Arístisábal, 2019; Smith, Flowers, & Michael, 2009). El primer paso fue identificar todos los temas emergentes. El paso siguiente consistió en relacionar cada uno de los temas, tratando de agruparlos según las similitudes conceptuales o temáticas, es decir, se recurrió a un criterio semántico para el agrupamiento. En este punto, aparecieron temas superordinados que recogían a otros. Finalmente, llevado a cabo el proceso en todas las entrevistas, se generó una tabla de temas que permitió el análisis final. Para ayudar en el proceso de organización de temáticas y de codificación, se utilizó el programa NVIVO 12 Pro en la versión de Windows.

Con la finalidad de salvaguardar el rigor metodológico, se utilizaron estrategias que garanticen la credibilidad, la consistencia y neutralidad. Con respecto a la primera, las entrevistas fueron grabadas y transcritas, a la vez que los investigadores realizaron un esfuerzo para reflejar tanto la experiencia de los participantes como en el contexto en el que se da. La consistencia se logró haciendo que fueran dos investigadores en forma independiente quienes evalúen cada entrevista. Finalmente, la neutralidad, para evitar que las suposiciones y sesgos de las investigadoras distorsionaran la experiencia compartida por las participantes del estudio, las entrevistas fueron transcritas textualmente, incluyendo descripción del lenguaje no verbal. De

igual forma, se realizaron múltiples lecturas a cada entrevista y, con ello, un análisis minucioso y a profundidad, contrastando entre las percepciones de los distintos entrevistadores.

### **Análisis Cuantitativo**

Desde el enfoque cuantitativo, incluyó un análisis descriptivo de los datos. Además, se evaluó si hubo diferencias estadísticamente significativas entre las mediciones de las puntuaciones medias de las variables, utilizando el estadístico de contraste no paramétrico de Friedman, dado el tamaño de la muestra. Por otra parte, para identificar la dirección de las diferencias encontradas, se utilizó la prueba estadística Post Hoc Nemenyi. El software utilizado para el análisis estadístico descriptivo fue Jasp versión 0.15 y para determinar si hubo diferencias estadísticamente significativas, se utilizó el software R 4.



### **8.6 Consideraciones éticas**

El desarrollo de esta investigación consideró las ideas fundamentales que están establecidas en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos de Chile (1999), enfatizando en los aspectos asociados a la investigación en Psicología, que se describe con claridad y detalle en el artículo número 15 del documento mencionado previamente. De forma complementaria, se consideraron las premisas éticas básicas en investigación científica con seres humanos que están establecidas en la declaración de Helsinki (1964). Los principios éticos básicos son los siguientes: (1) principio de autonomía, (2) principio de beneficencia y no maleficencia y (3) el principio de justicia (Bonilla & Piedrahita 2012).

Lo anterior fue operacionalizado por medio de un consentimiento informado (Ver anexo N°7), que consiste en un acuerdo de voluntades entre el investigador y el sujeto participante, que deberá regirse bajo las dimensiones de confianza, sinceridad, claridad, respeto, ausencia de manipulación, engaño o coerción (Carreño, 2016).

En el documento a entregar, se explicaron las características principales de la IBVMAC. También se mencionó que toda la información recogida es confidencial y que cada participante tendrá el derecho de suspender su colaboración en el momento que lo estime pertinente. Aclaradas todas las inquietudes existentes, se solicitó firmar el documento que fue enviado de manera virtual a sus respectivos correos electrónicos, facilitando una copia de este (Colegio de Psicólogos de Chile, 1999).

Por último, es importante mencionar que el proyecto de investigación fue enviado al comité de ética y bioética de investigación científica del departamento de Psicología de la Universidad de Concepción y, posteriormente, fue enviado al comité de ética de la Vicerectoría de Investigación y Desarrollo de la misma institución, siendo aprobado en ambas instancias.

## **9. Resultados**

### **9.1 Resultados cualitativos**

A continuación, se presentan los resultados del análisis cualitativo correspondiente a las entrevistas semiestructuradas realizadas a cinco participantes que asistieron a la intervención de MCL. La información ha sido ordenada de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, es decir, en primera instancia se muestran los resultados asociados a la manera en que los

profesores vivenciaron el taller, luego, los cambios autopercebidos por los participantes en su vida personal y, finalmente, los cambios en la manera de trabajar.

### 9.1.1 Vivencia de los participantes al asistir a las sesiones

A continuación, se muestran los resultados asociados a la manera en que las participantes vivenciaron participar del programa MCL. En la Tabla 1, se advierten los temas principales que emergieron en las entrevistas, indicando a su vez, la cantidad de profesoras que hizo referencia a cada una de las categorías.

**Tabla 7**

*Vivencias obtenidas por los participantes*



Subcategoría	Número de entrevistados
1.- Experiencia significativa y positiva	5
2.- Percepción de un clima seguro y de confianza en las sesiones	3
3. Factores obstaculizadores para participar en las sesiones	3

#### 9.2.1.1 Experiencia significativa y positiva

Todas las docentes entrevistadas manifiestan que asistir al curso MCL fue una experiencia significativa y positiva, a pesar de estar inmersos en una crisis sanitaria caracterizada por el aislamiento social, el temor a contagiarse, perder a personas que forman parte del núcleo más cercano y los diferentes cambios provocados en el área del trabajo y la vida personal. Además, el tono emocional y el lenguaje metafórico utilizado por quienes fueron entrevistadas reflejan que la forma en que vivenciaron el curso fue intensa e importante para sus vidas, logrando desconectarse

del estrés cotidiano, además de, experimentar gratitud, calma, serenidad y deseos de participar en cada una de las sesiones. Por último, las respuestas proporcionadas por las docentes dan la impresión que asistir a este programa virtual les dio energía, ánimo, entusiasmo e información sobre la atención plena que puede ser utilizada en el día a día. Por ejemplo, dos participantes señalaron:

*“Mira, yo agradezco el curso, porque esto fue como una isla, esa isla que tiene palmeras y sol, en un mar que no está tan calmo (...) fue como una luz, esa luz que te guía y que te hace de nuevo, como volver a enfocarte”* (Entrevista 1)

*“(...) me sentí muy bien. Muy agradable, con ganas de poder estar dentro de lo posible. Me sentí muy cómoda durante el tiempo y todas las sesiones que tuvimos. Me hizo mucho sentido la simpleza de lo que abordamos, que lo podíamos aplicar al día a día”* (Entrevista 4).



#### 9.1.1.2 Percepción de un clima seguro y de confianza en las sesiones

A pesar de que este tipo de actividades en contextos virtuales propicia en menor medida la interacción, la comunicación, la cercanía física y emocional entre los participantes, la mayoría de las docentes entrevistadas manifiestan que durante el curso de MCL lograron superar los obstáculos de la vergüenza y el temor de hablar con personas que no conocían profundamente, siendo capaces de compartir y transmitir sus pensamientos, ideas y sentimientos con una sensación de confianza, apertura a los demás, tranquilidad, seguridad y libertad durante las sesiones. A pesar de estar relacionándose de manera remota, sin tener un espacio físico para desarrollar las actividades planificadas, se logró construir un ambiente cálido, afectuoso y amistoso entre los docentes, siendo lo anterior algo excepcional y único. Por ejemplo, dos profesoras indicaron:

*“Se formó un ambiente tranquilo, de paz (...) entonces no sé, fue algo agradable (...) a pesar de la virtualidad podíamos dar nuestras opiniones de forma tranquila. Lo que sentíamos en el momento, podíamos reflejarlo sin temores” (Entrevista 3).*

*“Llegué a ese punto de sentir confianza y decir lo que me pasaba. Lo que pensaba y sentía. Y eso es raro hacerlo con personas desconocidas (...) estar en un ambiente en el cual uno se podría abrir” (Entrevista 1).*

### 9.1.1.3 Factores que superaron para participar en las sesiones

Si bien, desarrollar este tipo de cursos de manera virtual tiene una serie de ventajas y beneficios para quienes asisten, también existen barreras y elementos personales/ambientales que pueden obstaculizar la participación y atención de las personas en el desarrollo de cada una de las actividades definidas. Respecto a esto último, la mayoría de las docentes manifiestan haber superado diferentes factores para estar en las sesiones, tales como, el cuidado de hijos, llegada de correos electrónicos asociados al trabajo, movimiento de personas con las que se vive y el cargo de conciencia por no poder compartir y estar con la familia después de las jornadas de trabajo. Por ejemplo, una participante expresó:

*“(...) tengo un hijo pequeño. Mi marido y yo trabajamos en la casa. Es un horario donde estamos fuera del trabajo y también estaba mi cargo de conciencia por no poder estar con mi hijo. Trataba igual de estar con mi hijo. ¿Me entiendes? Me desconcentraba un poco. A pesar de estar con mis audífonos, tratando de conectarme, no pude del todo (...) o de repente, el solo hecho de tener el correo abierto, y sonaba, y me encontraba en tu clase o en la actividad, eso influye en tu atención, en conectarte a full” (Entrevista 5).*

### 9.1.2 Cambios autopercebidos por los participantes al asistir al taller

En el siguiente apartado, se muestran los cambios subjetivos que los profesores lograron identificar en su vida personal luego de asistir al curso de MCL. Los cambios principales que manifestaron los participantes se muestran en la Tabla 2, donde se indica la cantidad de entrevistados que hizo referencia a cada una de las subcategorías:

**Tabla 2**

*Cambios autopercebidos por los participantes al asistir al taller*

Subcategorías	Número de entrevistados
Efectos en mindfulness	5
Efectos en la autocompasión	5
Efectos en la autopercepción de bienestar	5



#### 9.1.2.1 Efectos en mindfulness

Prestar atención de manera intencional al momento presente, sin juzgarlo es una habilidad que se puede entrenar y fortalecer si se práctica con frecuencia en el día a día, evitando de esta manera, que las personas sientan, piensen y actúen en “piloto automático”. De las entrevistas realizadas, los docentes manifiestan que lograron tener más consciencia de sí mismos, mayor conexión con su experiencia y aceptación y menos juicios hacia sus propias emociones y sentimiento, evitando negarlas, reprimirlas, invalidarlas o cuestionarlas como habitualmente las personas suelen hacerlo, siendo beneficioso para éstas. Además, el tono emocional utilizado refleja que estar más atento de los sentimientos desagradables o dejar que aparezcan en el radar de la

conciencia, sin la necesidad de juzgarlos o anularlos es algo poderoso y que tiene un impacto importante en la vida de las personas. Por ejemplo, una docente señaló:

*“(... )Conectarme con mis sentimientos y emociones (...) no porque no se me haya muerto mi mamá o haya vivido algo terrible voy a anular mis emociones. Tengo que vivir y conectarme con esas emociones, si ahora estoy pasándolo mal, me siento mal, vívelo. Y eso es algo potente. En eso me ayudó mucho (haciendo referencia al taller). Si tú sientes pena, angustia, vívelo, sin juicio, sin cuestionarte” (Entrevista 5).*

Asimismo, fueron capaces de estar más atentas y conscientes a ese frecuente parloteo mental intrusivo que ocurre internamente en las personas, logrando entender que los pensamientos no son la realidad, que uno puede observarlos sin la necesidad de sobre identificarse con ellos y que además son finitos, es decir, tienen un inicio, desarrollo y final. Además, se obtuvo que la forma de relacionarse con ese ruido mental que no se detiene y que siempre estará presente va a influir en las diferentes emociones que vayan apareciendo en la cotidianidad. Por ejemplo, una participante expresó:

*“(...) De que estos pensamientos intrusivos que sé que siempre están no son parte de lo que uno es. (...) entiendo que este ruido mental no para (...) uno tiene que entender que es una parte que inicia y finaliza, que va a estar ahí acompañando. El trato que yo le dé a este ruido mental es lo que determina cómo me vaya sintiendo en el día” (Entrevista 2).*

Por otra parte, se obtuvo que asistir al curso de MCL favoreció a que pudieran estar más atentas y conectadas con ciertas conductas y comportamientos que se realizan en el diario vivir, como por ejemplo, alimentarse de manera más conscientes, evitando estar distraídas con aparatos tecnológicos como el celular en esos momentos. Además, el tono emocional utilizado, demuestra

que no estar pendiente de la información que llega a whatsapp, correo electrónico u otras aplicaciones es algo complejo y difícil de realizar en el día a día, necesitando de esfuerzo y voluntad para conseguir aquello. Por ejemplo, una docente indicó:

*“(...) comer era un acto piloto automático. Era alimentarme para que no me diera hambre y terminar mi jornada laboral. En vez de detenerme en mi horario de colación (...) y es difícil, porque estás con el celular. Pero lo intenté, de ser consciente de la comida y dejar de lado el celular para conectarme con lo que estoy haciendo”* (Entrevista 5).

#### 9.1.2.2 Efectos en la autocompasión

Todas las docentes expresan haber desarrollado algunas habilidades asociadas a la autocompasión luego de asistir al curso de MCL. De las entrevistas realizadas, se obtuvo que las personas fueron capaces de comprender, entender, aceptar y ser más consciente del propio sufrimiento que le generaron ciertas situaciones personales. Asimismo, manifiestan percibir cambios en la manera de relacionarse consigo mismas cuando cometen errores en la cotidianidad, dejando de utilizar diálogos internos basados en la crítica destructiva y en la autodescalificación que favorecen a la aparición de emociones como la culpa y vergüenza. Lo anterior fue reemplazado por actitudes más empáticas, comprensivas y amables hacia sí mismas, utilizando diálogos bondadosos y amorosos, como si estuvieran hablando con personas que aman sinceramente. Además, da la impresión que utilizar una actitud más autocompasiva favorece corregir comportamientos erráticos sin la necesidad de sentir gran culpa. Por otra parte, el tono emocional utilizado demuestra que esta temática fue relevante para sus vidas, ya que fueron conscientes de lo dura que muchas veces son consigo mismas cuando las expectativas son

demasiadas elevadas y no se obtienen los resultados esperados. Por ejemplo, dos profesoras mencionaron:

*“(...) ha cambiado la respuesta que me doy a mí misma. Debido al tema laboral, he tenido debilidad en mis manos, donde puedo ser más torpe (...) He tenido ciertos episodios de que algo se me cae (...) Entonces cuando pasa eso me digo que soy tonta (...) Entonces en realidad, ahora me digo, no importa, se me cayó, respiro y me digo que no soy tonta”* (Entrevista 4).

*“(...) Lo que más me impactó del curso fue darme cuenta lo dura que era conmigo en todo (...) Ahora me río cuando me equivoco en esas cosas (hace referencia a cuando no redacta bien un correo). Antes hubiese sido pero cómo, qué tonta. Ahora es como nada, estoy cansada y lo veo reflejado en esto y no hay problemas. Se rectifica y se envía otro (...).* (Entrevista 5).

### 9.1.2.3 Efectos en la autopercepción de bienestar

Está demostrado que una crisis sanitaria como la que se está viviendo producto del COVID-19 contribuye a que las personas experimenten con mayor frecuencia emociones negativa como tristeza, ansiedad, temor, incertidumbre, estrés, aflicción, entre otras. Al solicitar que las entrevistadas mencionen los beneficios que le aportó la práctica de atención plena y compasión a sus vidas luego de asistir al curso MCL, el 100% de las docentes expresó sentir más emociones de valencia positiva tales como, felicidad, alegría, tranquilidad, relajación, calma y bienestar. Por otra parte, algunas entrevistadas manifestaron que disminuyó de manera considerable la ansiedad producida por pensamientos intrusivos y la aflicción provocada por situaciones personales que estaban viviendo durante el curso. Por ejemplo, dos docentes indicaron:

*(...) Si yo miro mis niveles de ansiedad antes y después del curso, bajó de manera significativa (Entrevista 2).*

*“Con esto aprendí (haciendo alusión al taller) a reconocer lo que me pasaba. Por el problema que estaba yo (...) Me tenía bastante afligida. No sabía cómo afrontarlo...Me tranquilicé un poco y tomé todo mi entorno de forma más tranquila” (Entrevista 3).*

Incluso, una de las docentes indica haber sentido alivio de una dolencia física que la venía atormentando desde que vivió una situación personal que la afligía. Después del curso, al comprender y entender lo que le estaba sucediendo emocionalmente, logró sentir bienestar físico y una menor percepción de dolor en su cuerpo. Por ejemplo, una profesora expresó:

*“Me pasó que me estaba doliendo el cuerpo, la espalda. Fui al quiropráctico. Y cuando entendí lo que pasaba y llevé ese concepto a una palabra...Me sentí mucho mejor desde el punto de vista físico” (Entrevista 3).*



### **9.1.3 Cambios subjetivos en la manera de desarrollar actividades laborales**

A continuación, se presentan aquellos cambios que los participantes perciben de sí mismos, respecto la manera de enfrentar y desarrollar ciertas actividades laborales luego de asistir a la intervención de MCL. Los temas principales que emergieron se muestran en la Tabla 3, donde además, se señala la cantidad de entrevistadas que hizo alusión a cada una de las categorías:

### Tabla 3

Cambios subjetivos relacionados al desarrollo de actividades laborales

Subcategorías	Número de entrevistados
1.- Afrontamiento de situaciones estresantes en el trabajo	4
2.- Concentración y manejo de las distracciones en el lugar de trabajo	4
3.- Positivas relaciones interpersonales en el contexto laboral	3

#### 9.1.3.1 Afrontamiento de situaciones estresantes en el trabajo

En el contexto del trabajo, responder y/o afrontar situaciones estresantes es algo que se vive con bastante frecuencia, sobre todo en el área de la docencia. No contar con los recursos personales necesarios, puede conducir a que las personas terminen sufriendo en el ambiente laboral. De las entrevistas realizadas, se obtuvo que asistir a la intervención de MCL contribuyó a que los participantes pudieran afrontar escenarios de tensión laboral, como por ejemplo, revisar proyectos de investigación, tener experiencias poco grata con estudiantes, realizar múltiples tareas y liderar a otros docentes que se encuentran bajo su cargo. Por ejemplo, una participante señaló:

*“(...) Cuando voy a vivir una experiencia que no es grata con estudiantes, que son complejas, que se me aprieta la guata antes de, siempre la respiración va antes de. Y eso ya te predispone a una escucha mucho más activa, más tranquila (...) últimamente lo hemos vivido harto en la cerrera, donde estamos cerrando semestre y la respiración es como antes de. Y boto la tensión” (Entrevista 5).*

Además, se obtuvo que la respiración fue la estrategia que con más frecuencia se utilizó para afrontar escenarios adversos, ya que permitió a las docentes hacer un alto cuando hay varias

tareas que realizar, ordenar mentalmente las obligaciones, estar enfocadas en el desarrollo de sus actividades, botar tensiones, sentir tranquilidad y tener una actitud más positiva y de escucha activa a otras personas. Por ejemplo, una docente expresó:

*“(...) tengo multifoco. Muchas cosas que hacer. Cuando me he pillado en eso de estar viendo una cosa y otra, me detengo, respiro. Y me digo, voy hacer esto primero, aunque mi mente diga quiero hacer lo otro. Trato de frenarme”* (Entrevista 4).

#### 9.1.3.2 Concentración y manejo de las distracciones en el lugar de trabajo

Para responder a la gran cantidad de demandas laborales, las personas tienen la tendencia de recurrir a la multitarea como principal estrategia para enfrentar este tipo de situaciones, a pesar de que el cerebro humano no se encuentra capacitado para operar de esta manera (Goleman Davidson, 2017). De las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes manifiesta que haber asistido al taller MCL le permitió estar más concentrada y focalizada en las actividades que pudiesen estar realizando en sus jornadas laborales, logrando manejar de manera adecuada otras fuentes de información como por ejemplo el whatsapp y los correos electrónicos. Por ejemplo, una docente manifestó:

*“Me ha permitido estar más concentrada, en lo mismo que te decía antes, focalizando. Porque hay momentos en que llegan muchos correos o me están pidiendo algo por whatsapp, o estoy trabajando en el informe o en la clase. Me ayuda a focalizar* (Entrevista 4).

En línea con lo anterior, una de las docentes manifiesta que logra tomar consciencia cuando se encuentra realizando varias actividades de manera simultánea, mostrando intención de evitar ese comportamiento debido a que se puede estar cometiendo un error en ese momento. Además, se

percibe el deseo de parar un momento para, posteriormente, dirigir la atención de manera más focalizada. Una cita que ejemplifica lo anterior es la siguiente:

*“Muchas veces estoy muy atenta a veintemil cosas. Pero ahora soy más consciente que probablemente esté desatendiendo algo o que estoy cometiendo algún error. Y ahí trato de ya, focalizo un ratito (Entrevista 4).*

### 9.1.3.3 Positivas relaciones interpersonales en el contexto laboral

En el ámbito laboral se requiere constantemente que las personas estén interactuando, estableciendo diálogos y acuerdos para resolver problema y abordar ciertas situaciones, de modo que las relaciones interpersonales se vuelven un elemento fundamental para tener sanas dinámicas organizacionales. De las entrevistas realizadas, se obtuvo que asistir al curso de MCL contribuyó a que algunas docentes, en espacios de trabajo, pudieran ser más tolerante a la opinión de terceros, prefiriendo responder a reaccionar. Además, la actitud frente otras personas en el ambiente del trabajo se modificaron, logrando reflexionar y analizar antes de transmitir los pensamientos y emociones. Por ejemplo, una profesora señaló:

*“No es que sea impulsiva, pero sí soy muy idiota jajajajaja. Como que no me interesa lo que opina el resto si yo creo que estoy en lo correcto. Yo creo que esa actitud se ha modificado (...) eso lo he notado más, he estado más tolerante, menos explosiva (...) eso he tratado de mejorar, en pausar (...) analizar y darle más tiempo a meditar un poco antes de llegar y lanzar una frase”. (Entrevista 1).*

Por otra parte, una de las docentes manifiesta que a pesar de impartir este curso de manera virtual y no conocer en profundidad a las otras colegas de la institución, fue capaz de ir comprendiendo por medio de una escucha activa y atenta lo que pensaban y sentían, logrando

conocerlas un poco más. Además, se percibe que luego del curso existe mayor conexión entre algunas de ellas, utilizando un lenguaje más tierno, amistoso y afectuoso al momento de interactuar en el contexto laboral. Por ejemplo, una profesora indicó:

*“Yo no conocía a las personas que participaron (...) al escuchar lo que iba pasando como que empatizo con ellas (...) siento que las conozco más. Cuando nos comunicamos (...), es hasta como más amoroso, tierno (...) como que ahora estamos más conectadas”* (Entrevista 5).

## **9.2 Resultados Cuantitativos**

En el siguiente apartado, se presentan los resultados del análisis correspondiente de los tres instrumentos aplicados: UWES-9, MAAS y SCS. En primer lugar, se darán a conocer los resultados descriptivos de las diferentes escalas aplicadas durante la pre intervención, post intervención y seguimiento. En segunda instancia, se presentan los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis con el test de muestras relacionadas de Friedman, para evaluar las diferencias entre pre y post intervención.

### **9.1.1 Resultados descriptivos**

En primer lugar, se presentan las medias obtenidas para cada factor de tiempo (pre, post y seguimiento) en el grupo de intervención, considerando cada una de las variables estudiadas, es decir, mindfulness, autocompasión y engagement (Ver figura 4).

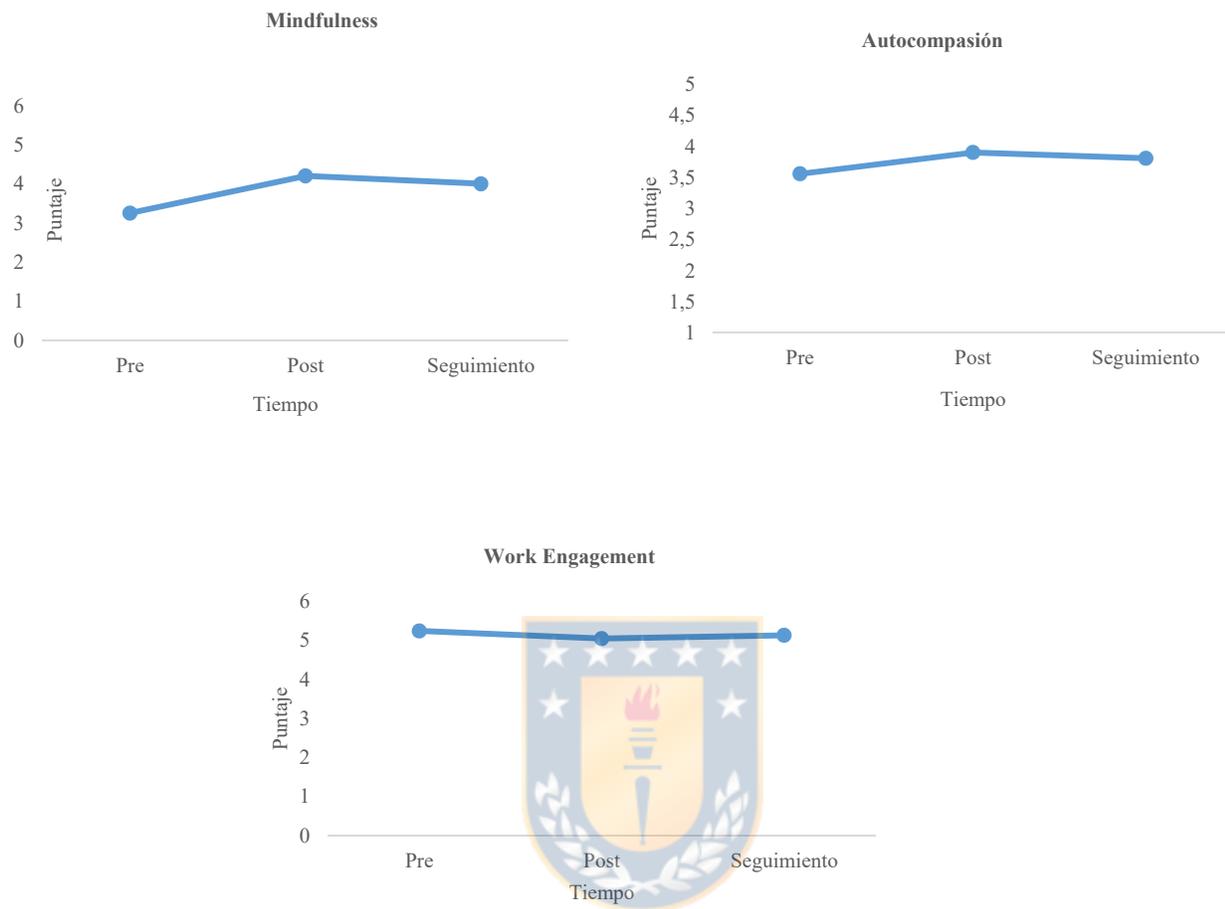


Figura 4. Gráficos de líneas que muestran el impacto del factor tiempo (pre, post y seguimiento) en las variables dependientes del grupo (N=8).

En segunda instancia, se presentan los resultados de los estadísticos descriptivos que se consideran pertinentes para las escalas mencionadas en los párrafos precedentes. Los datos que se muestran son los siguientes: Media, desviación estándar, valor mínimo y máximo, correspondiente a cada una de las variables y sus respectivas dimensiones pre-test (ver Tabla 4), post-test (ver Tabla 2) y de seguimiento (ver Tabla 3).

## Tabla 4

Resultados estadísticos descriptivos para los puntajes de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación pre-test. (N=8)

Variables	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Engagement total	5.23	0.41	3	6
Vigor (UWES)	4.83	0.77	3	6
Dedicación (UWES)	5.66	0.39	4	6
Absorción (UWES)	5.20	0.56	3	6
Mindfulness (MAAS)	3.2	0.93	1	6
Autocompasión (SCS)	3.55	0.45	1	5
Autoamabilidad (SCS)	3.57	0.50	1	5
Autojuicio (SCS)	3.37	0.77	1	5
Hum. Compartida (SCS)	3.34	0.99	1	5
Aislamiento (SCS)	3.90	0.64	2	5
Ate. Plena (SCS)	3.71	0.73	2	5
Sob. Identificación (SCS)	3.46	0.88	2	5

## Tabla 5

Resultados estadísticos descriptivos para los puntajes de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación post-test. (N=8)

VARIABLES	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Engagement total	5.12	0.59	2	6
Vigor (UWES)	4.95	0.88	2	6
Dedicación (UWES)	5.54	0.66	4	6
Absorción (UWES)	4.87	0.87	3	6
Mindfulness (MAAS)	4.21	1.00	1	6
Autocompasión (SCS)	3.90	0.54	1	5
Autoamabilidad (SCS)	4.05	0.72	2	5
Autojuicio (SCS)	3.83	0.88	2	5
Hum. Compartida (SCS)	3.28	1.10	1	5
Aislamiento (SCS)	4.18	0.81	2	5
Ate. Plena (SCS)	4.06	0.69	2	5
Sob. Identificación (SCS)	3.97	0.77	2	5

**Tabla 6**

*Resultados estadísticos descriptivos para los puntajes de cada una de las variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación de seguimiento tres semanas finalizada la intervención (N=8).*

VARIABLES	Media	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
Engagement total	5.04	0.56	2	6
Vigor (UWES)	4.83	1.00	2	6
Dedicación (UWES)	5.46	0.68	4	6
Absorción (UWES)	4.83	0.69	3	6
Mindfulness (MAAS)	4.01	0.86	1	6
Autocompasión (SCS)	3.80	0.51	1	5
Autoamabilidad (SCS)	3.675	0.79	2	5
Autojuicio (SCS)	3.750	0.65	2	5
Hum. Compartida (SCS)	3.625	0.89	1	5
Aislamiento (SCS)	4.094	0.58	2	5
Ate. Plena (SCS)	3.906	0.53	2	5
Sob. Identificación (SCS)	3.844	0.84	2	5

En tercer lugar, se presentan los resultados de las correlaciones no paramétricas entre las diferentes variables medidas en los diferentes momentos, es decir, pre test (Tabla 7), post test (Tabla 8) y seguimiento (Tabla 9). Se utilizó la correlación de Spearman, ya que es el tipo de correlación que generalmente se usa para muestras pequeñas.

**Tabla 7**

*Correlaciones de Spearman entre las diferentes variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación Pre-Test (N=8).*

<b>Variables</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(1) Eng. Total (UWES)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(2) Mindfulness (MASS)	0.22	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(3) Autocompasión (SCS)	0.14	-0.51	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(4) Vigor (UWES)	0.73*	0.75*	-0.44	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(5) Dedicación (UWES)	0.88**	0.08	0.23	0.56	—	—	—	—	—	—	—	—
(6) Absorción (UWES)	0.66	-0.25	0.47	0.21	0.39	—	—	—	—	—	—	—
(7) Autoamabilidad (SCS)	0.12	-0.72*	0.74*	-0.67	0.19	0.05	—	—	—	—	—	—
(8) Autojuicio (SCS)	0.59	0.07	0.74*	0.18	0.54	0.56	0.27	—	—	—	—	—
(9) Hum. Comp.(SCS)	0.17	-0.83*	0.64	-0.70	0.05	0.12	0.90**	0.07	—	—	—	—
(10) Aislamiento(SCS)	0.83**	0.19	0.25	0.54	0.83*	0.48	0.03	0.71*	-0.22	—	—	—
(11) Atención plena(SCS)	-0.15	-0.92**	0.64	-0.70*	-0.03	0.36	0.80*	0.04	0.92**	-0.21	—	—
(12) So. Ident. (SCS)	0.59	0.02	0.66	0.25	0.38	0.81*	0.07	0.83*	0.06	0.45	0.16	—

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

**Tabla 8***Correlaciones de spearman entre las diferentes variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación seguimiento**(N=8).*

<b>Variables</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(1) Eng. Total UWES)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(2) Mindfulness (MASS)	0.41	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(3) Autocompasión (SCS)	0.58	0.09	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(4) Vigor (UWES)	0.83*	0.56	0.59	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(5) Dedicación (UWES)	0.66	0.19	0.96**	0.66	—	—	—	—	—	—	—	—
(6) Absorción (UWES)	0.60	-0.10	0.12	0.13	0.21	—	—	—	—	—	—	—
(7) Autoamabilidad (SCS)	-0.04	-0.35	0.65	-0.01	0.65	-0.01	—	—	—	—	—	—
(8) Autojuicio (SCS)	0.66	0.34	0.77*	0.71*	0.80*	-0.01	0.27	—	—	—	—	—
(9) Hum. Comp.(SCS)	0.08	-0.47	0.41	-0.12	0.31	0.45	0.47	-0.20	—	—	—	—
(10) Aislamiento(SCS)	0.73*	0.37	0.85**	0.75*	0.87**	0.06	0.30	0.98**	-0.05	—	—	—
(11) Atención plena(SCS)	0.59	-0.06	0.53	0.31	0.59	0.55	0.23	0.57	0.24	0.60	—	—
(12) So.ident. (SCS)	0.55	0.30	0.62	0.54	0.66	-0.02	0.18	0.95**	-0.31	0.90**	0.66	—

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

**Tabla 9**

*Correlaciones no paramétricas entre las diferentes variables y sus respectivas dimensiones en su aplicación seguimiento (N=8).*

<b>Variables</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
(1) Eng. Total (UWES)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(2) Mindfulness (MASS)	0.20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(3) Autocompasión (SCS)	0.65	0.07	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(4) Vigor (UWES)	0.70	0.46	0.28	—	—	—	—	—	—	—	—	—
(5) Dedicación (UWES)	0.66	-0.15	0.90*	0.18	—	—	—	—	—	—	—	—
(6) Absorción (UWES)	0.95**	-0.06	0.68	0.59	0.78*	—	—	—	—	—	—	—
(7) Autoamabilidad (SCS)	0.16	-0.20	0.80*	-0.29	0.77*	0.27	—	—	—	—	—	—
(8) Autojuicio (SCS)	0.75*	0.55	0.69	0.76*	0.53	0.63	0.22	—	—	—	—	—
(9) Hum. Comp.(SCS)	0.28	-0.13	0.77*	0.07	0.73*	0.39	0.80*	0.26	—	—	—	—
(10) Aislamiento(SCS)	0.52	0.65	0.61	0.33	0.45	0.37	0.37	0.81*	0.12	—	—	—
(11) Atención plena(SCS)	0.47	-0.49	0.47	-0.03	0.44	0.52	0.35	0.13	0.20	0.03	—	—
(12) So. Ident. (SCS)	0.77*	0.55	0.53	0.72*	0.51	0.66	0.05	0.91**	0.07	0.76*	0.03	—

Nota: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

### 9.1.2 Prueba de hipótesis con el test de muestras relacionadas de Friedman

Con el propósito de evaluar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre las mediciones de las puntuaciones medias de las distintas variables, se usó el estadístico de contraste no paramétrico de Friedman. Por otra parte, para identificar la dirección de las diferencias encontradas, se utilizó la prueba estadística Post Hoc Nemenyi.

En primer lugar, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias de mindfulness pre y post intervención ( $\chi^2 = 9,75$ ,  $gl=2$ ,  $p < .001$ ).

Específicamente, la atención plena es mayor después de haber participado en el curso de mindfulness y compasión ( $M=4.21$ ,  $DS=0.86$ ) que antes de comenzar con este ( $M=3.2$ ,  $DS=0.93$ ).

Asimismo, se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias de autocompasión pre y post intervención ( $\chi^2= 9,75$ ,  $gl=2$ ,  $p <.001$ ). En otras palabras, la autocompasión es mayor después de haber asistido al programa de entrenamiento en atención plena y compasión ( $M=3.9$ ,  $DS=0.54$ ) que antes de iniciar con este ( $M=3.55$ ,  $DS=0.45$ ). En la misma línea de lo anterior, se obtuvieron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias de la dimensión sobreidentificación ( $\chi^2= 9,92$ ,  $gl=2$ ,  $p <.001$ ). Es decir, los participantes tuvieron más capacidad para observar los hechos con mayor ecuanimidad después de participar en la intervención ( $M=3.97$ ,  $DS=0.77$ ) que antes de comenzar con esta ( $M=3.46$ ,  $DS=0.88$ ). Por otra parte, no se advierten diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de autoamabilidad ( $\chi^2= 5,4$ ,  $gl=2$ ,  $p= 0.067$ ), humanidad compartida ( $\chi^2= 0,27$ ,  $gl=2$ ,  $p=0.871$ ), atención plena ( $\chi^2= 1,31$ ,  $gl=2$ ,  $p=0.519$ ), autojuicio ( $\chi^2= 5,44$ ,  $gl=2$ ,  $p=0.065$ ), y aislamiento ( $\chi^2= 2,74$ ,  $gl=2$ ,  $p=0.254$ ), a pesar de existir un aumento en las puntuaciones medias entre pre y post intervención.

En la misma línea de lo anterior, con la variable engagement tampoco se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre las puntuaciones medias pre y post intervención ( $\chi^2= 2,06$ ,  $gl=2$ ,  $p =0.355$ ).

El último análisis estadístico correspondió a evaluar si se mantuvieron los cambios luego de tres semanas terminado el taller MCL. La hipótesis 4 y 5, correspondieron a la existencia de diferencias entre la evaluación del mindfulness y en autocompasión previo al inicio del taller y el seguimiento. Para la prueba de hipótesis se utilizó la misma prueba estadística que se usó para evaluar las hipótesis anteriores, el estadístico de Friedman. Los resultados obtenidos arrojaron que

no es posible determinar si existen o no diferencias estadísticas significativas entre los datos de los dos periodos de tiempo mencionados, es decir, no se puede tomar decisión. Estos resultados implican que con los datos obtenidos no es posible determinar si estas hipótesis se aceptan o se rechazan. Un factor importante para explicar estos resultados fue el pequeño tamaño de la muestra. Respecto a la hipótesis 6, no se llevó a cabo dado que como se mencionó anteriormente no se encontraron diferencias entre el momento pre y post intervención.



## 10. Discusión

Enseñar es una profesión desafiante y la aplicación de intervenciones basadas en las ciencias contemplativas en centros educativos ha crecido rápidamente debido a los amplios beneficios que reportan las investigaciones en los profesores (Klingbeil & Renshaw, 2018; Taylor et al., 2016). El objetivo del estudio fue evaluar los efectos de una IBVMAC dirigido a docentes de educación superior en contexto pandémico y teletrabajo. A continuación, se comenzarán analizando los resultados de carácter cualitativo.

En relación al objetivo que tenía como propósito comprender la experiencia de participar en la intervención, se encontró que para las docentes fue una experiencia valorada como significativa y positiva. Lo anterior implica que aunque la experiencia vivida fue breve y online, se logró contrarrestar el ambiente fuertemente adverso en que se sentían rodeadas las participantes, la crisis sanitaria del covid-19, encierro y las nuevas exigencias de trabajar online. Se estima que a pesar de la virtualidad y las barreras de la vergüenza y el temor que aparecen al interactuar con personas no muy cercanas, las participantes indicaron que la metodología utilizada en la intervención logró generar un ambiente de aprendizaje seguro y de confianza en las sesiones. Al respecto, Chadi et al. (2018) obtuvo un resultado similar y rescata que con ello permite que las personas se abran a compartir sus pensamientos y emociones con el resto del grupo. De este modo, la intervención llegó a ser una experiencia especialmente beneficiosa y energizante para las asistentes. Sin embargo, se encontró que, si bien las participantes valoraron las ventajas de acceder a este tipo de intervenciones de manera virtual, reconocieron que existen barreras ambientales que se deben superar para desarrollar adecuadamente las diferentes prácticas contemplativas durante el curso. La mayoría de las docentes manifestaron que las distracciones domésticas, el espacio físico y quehaceres laborales fuera de las jornadas de trabajo, fueron un importante obstáculo al momento

de participar en las sesiones remotas. Teniendo en cuenta lo anterior, se considera mostrar a los trabajadores la necesidad de que puedan aprender a crear las condiciones necesarias en el hogar para practicar la meditación en escenarios de teletrabajo. Algunas sugerencias que se pueden tener en cuenta son las que recomienda Simón (2011), donde señala que para realizar prácticas formales es importante adaptar un espacio físico fijo y tranquilo, idealmente silencioso, donde las personas no vayan a ser interrumpidas.

Respecto al objetivo relacionado a describir la percepción de cambios personales experimentados por las docentes luego de asistir a la intervención, enfatizan que los efectos son múltiples, lograron estar más conscientes del momento presente, sin juzgarlo, ser más amables consigo mismas, logrando mayor sensación de bienestar. Estos hallazgos son esperados, ya que están en línea con lo encontrado en otros estudios (Braun et al., 2020; Flook et al., 2013). Más específicamente, Cebollas et al. (2017) reportan que la relación entre mindfulness y bienestar está mediada principalmente por la autocompasión, ya que, ésta busca disminuir el sufrimiento de sí mismo y, a su vez, tiene el deseo de que la persona sea feliz. De hecho, Campos et al. (2016) evidencian que la autoamabilidad explica mejor la relación entre mindfulness y felicidad que el propio mindfulness. Se concuerda con Dodson y Heng (2022) en que la investigación sobre la autocompasión es prolífica en psicología clínica, aunque aún incipiente en el ámbito organizacional y ofrece un aporte significativo en el contexto del trabajo.

En cuanto al objetivo siete, referido a describir los cambios autopercebidos en la manera de trabajar luego de asistir a la intervención, se encontraron 3 principales efectos. Las docentes manifiestan afrontar de mejor manera situaciones estresantes en el contexto laboral, tales como, revisar proyectos de investigación, participar en reuniones con altos niveles de tensión, liderar equipos de trabajo, entre otras. Nuestro hallazgo es coincidente con la amplia literatura científica

actual sobre el efecto de reducir los niveles de estrés en profesores (Braun et al., 2020; Tarrasch et al., 2020; Taylor et al., 2016). Una posible explicación para lo anterior es que la práctica meditativa de mindfulness al favorecer la regulación emocional, mostrarían mayor habilidad para abordar las demandas propias del rol docente y los estresores del trabajo (Taylor et al., 2016).

Desde una perspectiva cognitiva, las docentes también manifiestan que mejoraron su concentración y se distraían menos en su trabajo. Si bien, la mejora en capacidad atencional es un mecanismo central de la explicación de la práctica del mindfulness, las investigaciones hasta la actualidad no son concluyentes sobre su efecto en el desempeño (Bartlett et al., 2019). Sin embargo, nuestros resultados van en la dirección de apoyar la hipótesis que este tipo de intervenciones impactarían probablemente en favorecer el desempeño laboral.

Por último, las participantes reportaron mejoras en la manera de relacionarse con las personas que se encuentran a su alrededor en el ámbito del trabajo, siendo más empáticas, afectuosas, comprensivas y tolerantes con éstas al momento de interactuar. Una postura amable y de apoyo hacia sí mismo y la práctica de la bondad amorosa revisada durante la intervención podría haber contribuido a que las participantes lograran motivarse en generar vínculos más amables con sus colegas. Estos hallazgos son similares a otros encontrados (Jenning et al., 2022; Luberto et al., 2018; Tarrasch et al., 2020), donde encontraron que la práctica del mindfulness y autocompasión favorece habilidades socio-emocionales que generan mejores vínculos sociales, logrando relaciones más positivas con sus pares e incluso y, muy importante, con los estudiantes.

Se encontró apoyo a la hipótesis 1 y 2 que muestran que participar en IBVMAC incrementaría los niveles de mindfulness y autocompasión en los docentes respectivamente. Estos hallazgos son congruentes con los resultados obtenidos en otros estudios, donde se utiliza el mindfulness y autocompasión en el ámbito educacional (Jennings et al., 2017; Tarrasch et al., 2020). Estos

resultados se deben ver especialmente relevantes considerando que la intervención se llevó a cabo en condiciones más adversas a los estudios vistos en la bibliografía, teniendo que realizar sesiones más breves y de manera remota durante un contexto de catástrofe, en que los participantes presentaban probablemente altos niveles de estrés producto la crisis sanitaria del covid-19. Además, los estudios referidos previamente no participaron docentes que realizan clases en la educación superior, teniendo éstos últimos, características, desafíos y demandas probablemente más complejas a los profesores de educación primaria y secundaria.

Es interesante también discutir porqué cambia la dimensión sobreidentificación en el grupo sometido a intervención y en las otras cinco no. Este hallazgo puede explicarse debido al diseño que tuvo la IBVMAC, ya que, más de la mitad de las sesiones estuvieron centrada en cultivar mindfulness por sobre la práctica de la autocompasión propiamente tal, existiendo evidencia donde se advierte que, si bien los programas clásicos de mindfulness logran incrementar los niveles de autocompasión, no tienen el mismo impacto que programas centrados exclusivamente a cultivar compasión (Brito et al., 2018).

No se encontró apoyo a la tercera hipótesis, la que sostiene que las docentes que participan de la intervención incrementarían sus niveles de engagement. Estos resultados difieren de lo encontrado por otras investigaciones (Coo & Salanova, 2018). En cambio, los hallazgos de este estudio se asemejan a los conseguidos por Solari et al, (2017) quienes implementaron un taller basado en mindfulness de cuatro sesiones al interior de una organización bancaria, donde tampoco los niveles de engagement se incrementaron de manera significativa en los participantes. Una posible explicación, es la que ofrece el The Mindful Nation UK Report (2015), donde se sostiene que es poco probable que solo una intervención de mindfulness, aislada en el contexto laboral y que no se sostenga en el tiempo, pueda incrementar los niveles de engagement en los trabajadores.

Al respecto, una investigación mostró que la práctica del mindfulness no puede mejorar directamente el engagement de los trabajadores, sino se gestionan también algunas variables del entorno laboral para favorecerlo, tal como, el nivel de mindfulness del equipo con el que se trabaja (Liu et al., 2020).

Sobre las hipótesis que hacen referencia a la mantención de los cambios de las variables estudiadas luego de tres semanas finalizada la intervención, los resultados no permitieron obtener información concluyente respecto a cambios en los niveles de mindfulness y autocompasión, en gran parte, por el pequeño tamaño de la muestra. Futuras investigaciones deberían replicar este estudio para resolver la dirección de los cambios en el tiempo.

### **10.1 Integración de los resultados cuantitativo y cualitativo**

En este estudio se asumió que la evaluación de los efectos de una intervención de mindfulness y autocompasión es un fenómeno complejo, ya que, son conceptos multifacéticos, que involucran una experiencia altamente individualizada y, además, las participantes fueron docentes universitarios en contexto de teletrabajo por la pandemia Covid 19.

Como resultado, se estimó apropiado utilizar un diseño de metodología mixta de triangulación concurrente. Lo anterior es coincidente con el punto de vista de Stanzus et al. (2019), quienes indican que solo utilizar las medidas cuantitativas de mindfulness es insuficientes para medir los efectos de este tipo de intervenciones. De este modo, se creyó aconsejable completar el uso de escalas cuantitativas de autorreporte con entrevista que recopilan una rica información sobre la experiencia que tuvieron los participantes. Además, de comprender con mayor

profundidad la peculiaridad de la experiencia vivida por los profesores universitarios en el contexto de pandemia.

Atendiendo a lo sugerido por Leech & Onwuegbuzie (2009), la integración de la información cualitativa y cuantitativa se llevó a cabo por medio de la fusión de datos en la etapa de análisis de la investigación, la que consiste en combinar tanto la información encontrada por las medidas de autorreporte y las entrevistas semiestructuradas, a fin de apoyar o contrastar los resultados de ambas fuentes.

Considerando lo anterior y de acuerdo con lo encontrado en este estudio, los hallazgos cuantitativos y cualitativos se complementan entre sí, sobre todo en las variables de atención plena y autocompasión, es decir, son armoniosos, aportando validez a los resultados de este estudio. En general, los conceptos y temas cualitativos reflejan y confirman los resultados de los cuestionarios.

## **10.2 Implicaciones prácticas**

La investigación mostraría que la IBVMAC en la academia es altamente entrenable y puede mejorar una variedad de dimensiones, lo que permite recomendar el uso de este tipo de intervención para el desarrollo profesional docente. Es una herramienta práctica y efectiva para promover el florecimiento de los docentes universitarios, incluso en contextos tan adversos como la crisis sanitaria del covid-19, favoreciendo el bienestar y las relaciones interpersonales de los docentes, al igual que investigaciones revisadas (Jenning et al., 2022). Se comparte el punto de vista de Taylor et al. (2016) quienes señalan que este tipo de intervenciones puede entregar recursos socioemocionales a los docentes para hacer frente a las diversas exigencias asociadas al rol, siendo un complemento idóneo a las capacitaciones que ya implementan las instituciones. Tiene la ventaja, como se vio en esta investigación, que requiere de poco tiempo (solo seis

sesiones) para ver efectos en los participantes. Sin embargo, es importante recalcar que intervenciones aisladas, no pueden arreglar organizaciones disfuncionales y se requiere que se implemente en consonancia con una cultura de auto-cuidado que fomente la Universidad (The Mindful Nación UK Report, 2015).

### **10.3 Limitaciones del estudio**

Las limitaciones fueron principalmente dos, la primera de ella está relacionada con el reducido tamaño de la muestra, ya que, de los 20 participantes que se inscribieron inicialmente en el taller, solamente diez pudieron permanecer hasta la finalización de éste, debido a la alta sobrecarga laboral de los docentes en este contexto de crisis sanitaria que se sigue viviendo en la actualidad, siendo un desafío reclutar personas en este tipo de escenarios. Además, los resultados de este estudio solo podrían generalizarse a aquellas docentes que se autoseleccionaron para participar en una intervención de esta índole, se desconoce cuán único es un grupo de docentes autoseleccionados de otros grupos de docentes. Cabe agregar que el acotado número de asistentes impidió obtener resultados con mayor potencia estadística. Por lo tanto, los resultados cuantitativos deben leerse cautela.

Segundo, aunque se observaron resultados positivos en este estudio, no contar con un grupo control fue una desventaja, ya que no se puede asegurar que los cambios observados se deban única y exclusivamente a la IBVMAC, sobre todo, si consideramos que cualquier tipo de intervención suele ser mejor a no realizar nada.

## 10.4 Futuras investigaciones

Se comparte con otros investigadores que aún hay mucho por aprender sobre las IMAC en el contexto organizacional (Solari, 2016) y, más aún, con profesores (Braun et al., 2020). Sería beneficioso explorar cómo este tipo de intervenciones tienen impacto en variables asociadas al desempeño del docente de educación superior, sobre todo, en cómo influye durante la relación que se genera entre profesor y estudiante y en el proceso de enseñanza-aprendizaje con los estudiantes. Un paso importante sería estandarizar un protocolo de IMAC específico para docentes universitarios. Por otra parte, se recomienda realizar un estudio longitudinal para saber si los efectos de la IBVMAC logran permanecer en un mediano o largo plazo.

## 11. Conclusiones

La docencia se caracteriza por ser una profesión desafiante, que en algunas ocasiones puede generar efectos adversos en el profesorado, sobre todo en el contexto más crítico de la crisis sanitaria producto del covid-19. Investigaciones muestran que la práctica de la meditación ofrece importantes beneficios para quienes se dedican a la enseñanza. Este estudio, proporciona información detallada respecto a los efectos que genera una intervención de mindfulness y compasión en profesores de educación superior en el contexto chileno.

Al respecto, se puede señalar que la IBVMAC fue significativa y positiva para los participantes, generándose un clima seguro y de confianza en las sesiones sincrónicas, además de, tener un impacto positivo en el bienestar, mindfulness, autocompasión y aspectos asociados al quehacer docente en las asistentes. Considerando lo anterior, es que los resultados de esta investigación son relevantes, ya que proporciona información detallada respecto a los efectos que genera una intervención de prácticas contemplativas en profesoras de educación superior en

contexto chileno, además de, ver estos programas como estrategia para promover resultados saludables y positivos, en lugar de solo reducir los efectos negativos. Por otra parte, los hallazgos encontrados aportan información sobre la efectividad de intervenciones de mindfulness y compasión en ambientes virtuales. Finalmente, este tipo de intervenciones puede entregar recursos socioemocionales a los docentes para hacer frente a las diversas exigencias asociadas al rol, siendo un complemento idóneo a las capacitaciones que ya implementan las instituciones de educación superior.



## Referencias

- Aikens, K., Astin, J., Pelletier, K., Levanovich, K., Baase, K., Park, Y., & Bodnar, C. (2014). Mindfulness goes to work: Impact of an Online workplace intervention. *Journal Of Occupational And Enviromental Medicine*, 56(7), 721-731. <http://doi:10.1097/JOM.0000000000000209>
- Andaur, A., & Berger, C. (2018). Implementation and Impact of a Self-Care Training Program Based on Mindfulness in Educational Professionals. *Estudios Sobre Educación*, 34, 239-261. <http://doi:10.15581/004.34.239-261>
- Araya, C., Moncada, L., Fauré, J., Mera, L., Musa, G., Cerda, J., Fernández, M., Araya, P., Becerra, M., Castillo, R., Concha, L. & Brito, G. (2016). Adaption and preliminary validation of the self-compassion scale in a chilean context. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva* (3), 47-59. Recuperado de <https://psycap.cl/wp-content/uploads/2017/05/Adaptation-and-Preliminary-Validation-of-the-Self-Compassion-Scale-in-a-Chilean-Context.pdf>.
- Arguís, R. (2014). Mindfulness y Educación. Aprendiendo a vivir con la atención plena. En Cebolla, García-Campayo y Demarzo (Eds.), *Mindfulness y Ciencia*. (pp.70-81). Madrid: Alianza Editorial
- Asensio, A., Magallón, R., & García, J. (2017). Revisión histórica de los conceptos utilizados para definir mindfulness y compasión. *Mindfulness and Compassion* 2, 86-92. <https://doi.org/10.1016/j.mincom.2017.08.001>
- Baer, R., Lykins, E., & Peters, K. (2012). Mindfulness and self-compassion as predictors of psychological wellbeing in long-term meditators and matched nonmeditators. *Journal of Positive Psychology*, 7(3), 230-238. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2012.674548>

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *International Journal of Work, Health & Organisations*, 22, 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Bakker, A. & Bal, P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206. <http://doi:10.1348/096317909X402596>.

Bakker, A Albrecht, S., & Leiter, M. (2010). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1, 4-28. <http://doi:10.1080/1359432X.2010.485352>.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>.

Bakker, A., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. <http://doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

Bakker, A., Demerouti, W., & Xanthopoulou, D. (2011). How do Engaged Employees Stay Engaged? *Revista Ciencia y Trabajo*, 13, 135-142. Disponible en: [https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_277.pdf](https://www.isonderhouden.nl/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_277.pdf)

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized

controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 108–126.  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000146>

Bishop, S. (2002). What do we really know about mindfulness-based stress reduction? *Psychosomatic Medicine*, 64, 35-43. [http://doi: 10.1097 / 00006842-200201000-00010](http://doi:10.1097/00006842-200201000-00010).

Boettcher, J., Astrom, V., Pahlsson, D., Schenstrom, O., Andersson, G., & Carlbring, P. (2013). Internet-based mindfulness treatment for anxiety disorders: a randomized controlled trial. *Behavior Therapy*, 45(2), 241-53. doi: 10.1016/j.beth.2013.11.003.

Bonilla, F., & Piedrahita, F. (2012). Consentimiento informado en la práctica clínica: Retos del personal de salud. *Ciencia e Investigación Médica Estudiantil Latinoamericana*, 17(2), 94-101. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71729116008>.

Braun, S., Roeser, R., & Mashburn, A. (2020). Results from a pre-post, uncontrolled pilot study of a mindfulness-based program for early elementary school teachers. *Pilot and Feasibility Studies* 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40814-020-00718-7>

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. *Psicoperspectiva*, 10(1), 221-242.  
<http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue1-fulltext-121>.

Brito, G., Campos, D., & Cebolla, A. (2018). Implicit or Explicit Compassion? Effects of Compassion Cultivation Training and Comparison with Mindfulness-based Stress Reduction. *Mindfulness* 9(3), 1494–1508. <http://doi:10.1007/s12671-018-0898-z>.

- Brito, R., & Corthorn, C. (2018). La presencia del profesor y su influencia para una educación significativa: hacia un enfoque mindfulness en educación. *Estudios Pedagógicos*, 44(1), 241-258. [Http://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100241](http://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100241).
- Brocki, J. M. and Wearden, A. J. (2006). A critical evaluation of the use of interpretative phenomenological analysis (IPA) in health psychology. *Psychology y Health*, 21(1), 87-108. doi: <https://doi.org/10.1080/14768320500230185>.
- Brown, K., & Ryan, R. (2003). The benefit of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (4), 822-844. [http://doi: 10.1037 / 0022-3514.84.4.822](http://doi:10.1037/0022-3514.84.4.822).
- Caballero, C., Patterson, M., Dawson, J., & Brown, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38 (6), 792-812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>.
- Campos, D., Cebolla, A., Quero, S., Bretón-López, J., Botella, C., Soler, J., García-Campayo, J., Demarzo, M. & Baños, R. (2016). Meditation and happiness: Mindfulness and self-compassion may mediate the meditation-happiness relationship. *Personality and Individual Differences*, 93, 80-85. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.08.040>
- Carreño, J. (2016). Informed consent in clinical research: A dynamic process. *Persona y bioética*, 20(2), 232-243. [http://doi: 10.5294/PEBI.2016.20.2.8](http://doi:10.5294/PEBI.2016.20.2.8)
- Castillo-Sánchez, G., Sacristán-Martín, O., Hernández, M., Muñoz, I., De la Torre, I., & Franco-Martín, M. (2022). Online mindfulness experience for emotional support to healthcare staff in times of Covid-19. *Journal of Medical Systems* 46, 14. <https://doi.org/10.1007/s10916-022-01799-y>

- Cebolla, A & Demarzo, M. (2014). ¿Qué es el Mindfulness? En: Cebolla, A., García-Campayo., & Demarzo, M. (Eds) *Mindfulness y Ciencia* (pp. 10-22). Alianza Editorial.
- Cebolla, A., Enríque, A., Alvear, D., Soler, J., & García-Campayo, J. (2017). Psicología positiva contemplativa: Integrando mindfulness en la psicología positiva. *Papeles del Psicólogo*, 38(1), 12-18. <http://doi:10.23923/pap.psicol2017.2816>
- Chadi, N., Weisbaum, E., Malboeuf-Hurtubise, C., Ahola Kohut, S., Viner, C., Kaufman, M., Locke, J., & Vo, D. (2018). Can the Mindful Awareness and Resilience Skills for Adolescents (MARS-A) Program Be Provided Online? Voices from the Youth. *Children* 5(9), 115. <http://doi: 10.3390/children5090115>.
- Chiesa A, & Serretti A. (2014) Are mindfulness-based interventions effective for substance use disorders? A systematic review of the evidence. *Substance Use & Misuse* 49(5), 492-512. <http://doi: 10.3109/10826084.2013.770027>.
- Coo, C. & Salanova, M (2018). Mindfulness can make you happy and productive: A mindfulness controlled trial and its effects on happiness, work engagement and performance. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1691-1711. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9892-8>
- Colegio de Psicólogos de Chile (1999). Código de Ética Profesional. Presentación. De [http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/232/descargas/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL\\_psicolog%C3%ADa-VIGENTE.pdf](http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/232/descargas/CODIGO-DE-ETICA-PROFESIONAL_psicolog%C3%ADa-VIGENTE.pdf).
- Creswell, J., & Plano Clark, V. (2007). Designing and conducting mixed methods research. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi:10.1177/1558689807306132>.
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136. <https://doi: 10.1111 / j.1744-6570.2010.01203.x>.

- Cuijpers, P., Marks, I., Van Straten, A., Caanagh, Gega, L., & Gerhard, A. (2009). Computer-aided psychotherapy for anxiety disorders: a meta-analytic review. *Cognitive Behavioral Cognitive* 38(2), 66-82. <http://doi: 10.1080/1650607080269477>
- Dane, E., & Brummel B. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human Relations*, 67(1), 105-128. <https://doi.org/10.1177/0018726713487753>.
- Davidson, R & Kazniak, A. (2015). Conceptual and methodological issues in research on mindfulness and meditation. *Revista American Psychologist* 70 (7), 581-92. <http://doi: 10.1037 / a0039512>.
- Delgado, L., Guerra, P., Perakakis, P., Viedma, M., Robles, H., & Vila, J. (2010). Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) y valores humanos como herramienta de regulacion emocional y prevencion del estres para profesores. *Behavioral Psychology*, 18(3), 511-532. De [https://pandelisperakakis.info/wp-content/uploads/2019/06/Delgado\\_2010-1.pdf](https://pandelisperakakis.info/wp-content/uploads/2019/06/Delgado_2010-1.pdf).
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benavene, P., Boldrini, F., Ragni, B., Pepe, A., & Maldonado, J. (2019). Subjective Happiness and Compassion Are Enough to Increase Teachers' Work Engagement? *Frontiers in Psychology*, 10, 2268. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02268>.
- Didonna, F. y Gonzalez, Y. R. (2009). Mindfulness and feelings of emptiness. En F. Didonna (Ed.), *Clinical handbook of mindfulness* (pp. 125-152). New York: Springer Publishing.
- Dodson, S. J., & Heng, Y. T. (2022). Self-compassion in organizations: A review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 168-196. <https://doi.org/10.1002/job.2556>.

- Dowd, H., Hogan, M., Mcguire, B., Davis, M., Sarma, K., Fish, R., & Zautra, A. (2015). Comparison of an Online Mindfulness-based Cognitive Therapy Intervention With Online Pain Management Psychoeducation: A Randomized Controlled Study. *The Clinical Journal of Pain*, 31(6), 517-527. <http://doi: 10.1097/AJP.0000000000000201>.
- Duque, H. & Diaz-Granados, E. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo. Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Pensando Psicología*, 15(25), 1-24. <https://doi.org/10.16925/2382-3984.2019.01.03>.
- Fish, J., Brimson, J., & Lynch, S. (2016) Mindfulness interventions delivered by technology without facilitator involvement: What research exists and what are the clinical outcomes? *Mindfulness*, 7, 1011–1023. <http://doi: 10.1007 / s12671-016-0548-2>.
- Flick, U. (2007). Introducción a la investigación cualitativa. Madrid, España: Morata.
- Flook, L., Goldberg, S., Pinger, L., Bonus, K., & Davidson, R. (2013) Mindfulness for teachers: A pilot study to assess effects on stress, burnout and teaching efficacy. *Mind Brain Education*, 7(3), <http://doi: 10.1111/mbe.12026>.
- Franco, C., Mañas, I., Cangas, A., Moreno, E., & Gallego, J. (2010). Reducing teachers' psychological distress through a mindfulness training program. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 655-666. <http://doi: 10.1017/s1138741600002328>.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165. <http://doi:10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gallegos, J., Aguilar, J., Cangas, A., Rosado, A., & Langer, A. (2016). Efecto de intervenciones mente/cuerpo sobre los niveles de ansiedad, estrés y depresión en futuros docentes de

educación primaria. *Revista Psicodidáctica*, 21(1), 87-101.  
<http://doi:10.1387/RevPsicodidact.13256>.

García-Campayo, J. (2020). *La Práctica de la compasión. Amabilidad con los demás y con uno mismo*. Siglantana.

Gaspar, I., Martinho, A., & Lima, M. (2021). Exploring the benefits of a mindfulness program for Portuguese public healthcare workers. *Current Psychology*, 40, 772-781.  
<https://doi.org/10.1007/s12144-018-9987-3>.

Gilbert, P. (2005). *Compassion: conceptualizations, research and use in psychotherapy*. London; New York: Routledge.

Gilbert, P. & Choden, P. (2013). *Mindful Compassion*. Londres, Robinson.

Gilbert, P. (2015). *Terapia centrada en la compasión. Características distintivas*. Editorial Desclée de Brouwer.

Goetz, J., Keltner, D & Simon, E. (2010). Compassion: An evolutionary analysis and empirical review. *American Psychological Association*, 136(3), 351–374. <http://doi:10.1037/a0018807>.

Goilean, C., Tomás, I., Gracia, F. & Subirats, M. (2020). Mindfulness at work and in organizations. *Psychologist Papers*, 41(2), 139-146. <http://doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2929>

Goleman, D & Davidson, R. (2017). *Los beneficios de la meditación*. Barcelona, España: Kairós.

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.  
[http://doi:10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](http://doi:10.1016/S0022-3999(03)00573-7).

- Gunasekara, A., & Zheng, C. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Journal Employee Relations*, 41(1), 193-208.
- Hakanen, J., Perhoniemi R., & Toppinen- Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91. <http://doi: 10.1016 / j.jvb.2008.01.003>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hobfoll, S., Johnson, R., Ennis, N., & Jackson, A. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal Personal Society Psychology*. 84, 632–643. <http://DOI: 10.1037 / 0022-3514.84.3.632>
- Hofmann, S., Grossman, P. & Hinton, D. (2011). Loving-kindness and compassion meditation: Potential for psychological interventions. *Clinical Psychology Review*, 31(7), 1126-1132. [doi.org/10.1016/j.cpr.2011.07.003](http://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.07.003).
- Hülshager, U., Albert, H., Feindholdt, A., & Lang, J. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, 8(2), 310-25. <http://doi:10.1037/a0031313>.
- Hutcherson, C., Seppala, E., & Gross, J. (2008) Loving-kindness meditation increases social connectedness. *Emotion*. 8(5), 720-724. doi: 10.1037/a0013237..
- Hyland, P., Lee, R., & Mills, M. (2015). Mindfulness at Work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576–602. <http://doi: 10.1017 / iop.2015.41>.

Ibáñez, C. (2012). *Nuestro lado luminoso. 12 años de psicología positiva*. Santiago, Chile: Ed. Instituto Chileno de Psicología Positiva.

Ibáñez, M. (2019). Mindfulness y compasión. Cambio de paradigma en las relaciones interpersonales. Una perspectiva fenomenológica. *Revista de Investigación y Educación en Ciencias de la Salud*, 4(1), 140-150. <http://doi:10.37536/RIECS.2019.4.S1.132>

Jayawardene, W., Lohrmann, D., Ryan, G., & Mohammad, R. (2016). Effects of preventive online mindfulness interventions on stress and mindfulness: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Preventive Medicine Reports*, 5, 150-159. <http://doi:10.1016/j.pmedr.2016.11.013>.

Jennings, P., Frank, J., Snowberg, K, Coccia, M., & Greenberg, M. (2013). Improving classroom learning environments by Cultivating Awareness and Resilience in Education (CARE): Results of a randomized controlled trial. *School Psychology Quarterly*, 28(4), 374–390. <https://doi.org/10.1037/spq0000035>.

Jennings, P, Brown., J, Frank, J., Doyle, Oh., Y, Davis, R., Rasheed, D., DeWeese, A., DeMauro, A., Cham, H., & Greenberg, M (2017). Impacts of the CARE for Teachers program on teachers' social and emotional competence and classroom interactions. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 1010–1028. <https://doi.org/10.1037/edu0000187>

Jennings, R., Lanaj, K., & Kim, Y. (2022). Self-compassion at work: A self-regulation perspective on its beneficial effects for work performance and wellbeing. *Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1111/peps.12504>

- Johnson, R., & Onwuegbuzie, A. (2004). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26. <http://doi:10.3102/0013189X033007014>.
- Juyumaya, J. (2019). Escala de utrecht de work engagement en chile: medición, confiabilidad y validez. *Estudios de Administración*, 1, 35-50. <http://doi:10.5354/0719-0816.2019.554>
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living. How to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation*. New York: Piadkus.
- Kabat-Zinn, J., Massion, A., Kristeller, J., Peterson, L., Fletcher, K., Pbert, L., Lenderking, W., & Santorelli, S. (1992). Effectiveness of a meditation-based stress reduction program in the treatment of anxiety disorders. *The American Journal of Psychiatry*, 149(7), 936–943. [http://doi: 10.1176/ajp.149.7.936](http://doi:10.1176/ajp.149.7.936).
- Kemeny, M., Foltz, C., Cavanagh, J., Cullen, M., Giese, J., Jennings, P., Rosenberg, E., Gillath, O., Shaver, P., Wallace, B., & Paul Ekman. (2012). Contemplative emotion training reduces negative emotional behavior and promotes prosocial responses. *Emotion* 12(2), 338-350. <http://doi:10.1037/a0026118>.
- Khoury B, Sharma M, Rush SE, Fournier C. (2015) Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research* 78(6), 519-28. <http://doi:10.1016/j.jpsychores.2015.03.009>.
- Klingbeil, D. A., & Renshaw, T. L. (2018). Mindfulness-based interventions for teachers: A meta-analysis of the emerging evidence base. *School Psychology Quarterly*, 33(4), 501-511. <https://doi.org/10.1037/spq0000291>

- Kuijpers, H., Heijden, F., Van der, Tuinier, S., & Verhoeven, W. (2007). Meditation-induced psychosis. *Psychopathology*, *40* (6), 461-464. <http://dx.doi.org/10.1159/000108125>
- Leech, N., & Onwuegbuzie, A. (2007). A typology of mixed methods research designs. *Quality and Quantity* *43*, 265–275. <https://doi.org/10.1007/s11135-007-9105-3>
- Leroy, H., Anseel, F., Dimitrova, N., & Sels, L. (2013). Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(3), 238-247. [doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012).
- Lilius, J., Worline, M., Dutton, J., Kanov, J., & Maitlis, S. (2011). Understanding compassion capability, *Human Relations*, *64*(7), 873-891. doi: 10.1177/0018726710396250.
- Liu, S., Xin, H., Shen, L., He, J., & Liu, J. (2020). The Influence of Individual and Team Mindfulness on Work Engagement. *Frontiers Psychology*, *10*, 2928. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02928>.
- Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., & Rupperecht, S. (2016). The impact of mindfulness on the wellbeing and performance of educators: A systematic review of the empirical literatura. *Teaching and Teacher Education*, *61*, 132-141 <http://doi:10.1016/j.tate.2016.10.008>.
- Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., Rupperecht, S., Hart, R., Eiroa, F. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: an inclusive systematic review of the empirical literatura. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *26*(4), 492-513. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1308924>
- Lomas, T., Medina, J., Ivtzan, I., Rupperecht, S., & Eiroa, F. (2019). Mindfulness-based interventions in the workplace: An inclusive systematic review and meta-analysis of their

impact upon wellbeing. *Journal of Positive Psychology*, 14(5), 625-640. <http://doi:10.1080/17439760.2018.1519588>.

López, E., & Hernández, M. (2016). Descripción contingencial de prácticas formales de atención plena “mindfulness”. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 22 (44), 49-62. <file:///C:/Users/panch/Downloads/DialnetDescripcionContingencialDePracticasFormalesDeAtenc-5780842.pdf>

Llorens, S., Martínez, I., & Salanova, M. (2017). Organizaciones saludables y resilientes. En De Toledo, S. Bohes, M., & Silva, N. (2017). *Psicología positiva del trabajo y las organizaciones* (pp.63-75). Brasil, Sao Paulo: Vetor.

Luberto, C., Shinday, N., Song, R., Philpotts, L., Park, E., Fricchione, G., & Yeh, G. (2018) A systematic review and meta-analysis of the effects of meditation on empathy, compassion, and prosocial behaviors. *Mindfulness* 9, 708–724. <http://doi:10.1007/s12671-017-0841-8>

Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford: Oxford University Press.

Ly, K., Truschel, A., Jarl, L., Magnusson, S., Windahl, T., Johansson, R., Carlbring, P., & Andersson, G. (2013). Behavioural activation versus mindfulness-based guided self-help treatment administered through a smartphone application: a randomised controlled trial. *British Medical Journal*, 4(1), 1-13. doi: 10.1136 / bmjopen-2013-003440.

Mañas, I., Franco, C., & Justo, E. (2011). Reducing levels of teacher stress and the days of sick leave in secondary school teachers through a mindfulness training programme. *Clinica y Salud*, 22(2), 121-137. <https://doi.org/10.5093/cl2011v22n2a3>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001) Job burnout. *Annual review of psychology*, 52 (1), 397-422. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>

Moñivas, A., García, G., & García, R. (2012). Mindfulness (atención plena): Concepto y teoría. *Portuaria*, 12(1), 1-17. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161024437009.pdf>

Moodie, M. (2017). *Mindfulness in the workplace: what helps and what hinders* (Tesis doctoral, University of British Columbia, Vancouver, Canada). <https://open.library.ubc.ca/cIRcle/collections/ubctheses/24/items/1.0348301>

Neff, K. (2003a). The Development and Validation of a Scale to Measure Self Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <http://doi: 10.1080/15298860390209035>

Neff, K. (2003b). Self-Compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. <http://doi: 10.1080/15298860390129863>.

Neef, K. (2016). *Sé amable contigo mismo. El arte de la compasión hacia uno mismo*. Paidós.

Nieto, J., Arribas, B., & Cataluña, D. (2021). Eficacia de una intervención online basada en mindfulness frente al tratamiento psicológico habitual para la reducción de síntomas de ansiedad y depresión. *Revista de psicoterapia*, 32(120), 37-54. <https://doi.org/10.33898/rdp.v32i120.992>

Onwuegbuzie, A.J. and Leech, N.L. (2004) Enhancing the interpretation of significant findings: The role of mixed-methods research. *The Qualitative Report* 9 (4), 770-792. DOI: 10.46743 / 2160-3715 / 2004.1913.

Onwuegbuzie, A. J., & Collins, K. M. (2007). A typology of mixed methods sampling designs in social science research. *The Qualitative Report*, 12(2), 281-316. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2007.1638>.

Remegio, W., Rivera, R., Griffin, M., & Fitzpratck, J. (2021). The profesisional Quality of life and work engagement of nurse leaders. *Nurse leader*, 19(1), 95-100. [doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.001](https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.001).

Reyes, D. (2012). Self-compassion: a concept analysis. *Journal of holistic nursing. Official Journal of the American Holistic Nursing Association*, 30(2), 81-89. <http://doi.org/10.1177/0898010111423421>.

Roeser, R., Schonert-Reichl, K., Jha, A., Cullen., Wallace, L., Wilensky, R., Oberle, E., Thomson, K., Taylor, C., & Harrison, J. (2013). Mindfulness training and reductions in teacher stress and burnout: Results from two randomized, waitlist-control field trials. *Journal of Educational Psychology*, 105(3), 787–804.

Rodríguez, M. (2015). Estudio sobre efectos adversos relacionados con la meditación. *Journal of Transpersonal Research*, 7 (2), 188-198.

Rosenkranz, M., Dunne, J. & Davidson, R (2019). The next generation of mindfulness-based intervention research: what have we learned and where are we headed? *Current Opinion in Psychology*, 28, 179-183. <http://doi:10.1016/j.copsy.2018.12.022>.

Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261, 109-138.

Salanova, M., Martínez, I. & Llorens, S. (2005). Psicología Organizacional Positiva. En Palací, F. *Psicología de la Organización*. (pp. 349-376). España: Alhambra.

- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184. <https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2773.pdf>
- Sard, T., Asuero, A., Oller, M., & Calvo, A. (2019). Estudio comparativo entre un programa de reducción del estrés basado en mindfulness presencial y online en población general española. *Psiquiatría Biológica*, 26(2), 73-79. <http://doi: 10.1016/j.psiq.2019.03.001>.
- Sauer, S., Walach, H., Schmidt, S., Hinterberger, T., Lynch, S., Sussing, A. & Kohls, N. (2013). Assesment of mindfulness: a review on the state of the art. *Mindfulness*, 4(1), 3-17 <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0122-5>
- Schaufeli, W., Salanova. M., González-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3(1), 71–92. <https://doi/10.1023/A:1015630930326>.
- Schaufeli, W., & Bakker, A (2003). *Utrecht work engagement Scale. test manual. Un published manuscript, Department of Psychology, Utrecht University*. Recuperado de [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test\\_manual\\_UWES\\_Espanol.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf)
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Seligman, M. (1998). The President's address. Annual Report. Recuperado de [https://positivepsychologynews.com/ppnd\\_wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf](https://positivepsychologynews.com/ppnd_wp/wp-content/uploads/2018/04/APA-President-Address-1998.pdf)

- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Shapiro, S., Rechtschaffen, D., & Sousa, S. (2010). Mindfulness Training for Teachers. En: Schonert, K., & Roeser, R. *Handbook mindfulness in education. integrating theroy and research intro practice*. (pp. 83-98). Springer-Verlag Publishing
- Shaygan, M., Yazdani, Z. & Valibeygi, A. (2021). The effect of online multimedia psychoeducational interventions on the resilience and perceived stress of hospitalized patients with COVID-19: a pilot cluster randomized parallel-controlled trial. *BMC Psychiatry* 21, 93 <https://doi.org/10.1186/s12888-021-03085-6>
- Sheldon, K., Fredrickson, B., Rathunde, K., Csikszentmihalyi, M., & Haidt, J. (2000). Akumal Manifesto. Recuperado de <https://ppc.sas.upenn.edu/akumalmanifesto.htm>
- Schonert, K., & Roeser, R. (2010). Mindfulness Training for Teachers. En: Schonert, K., & Roeser, R. *Handbook mindfulness in education. integrating theroy and research intro practice*. (pp. 3-16) Springer-Verlag Publishing.
- Siegel, R., Germer, C., & Olendzky, A. (2011). Mindfulness: ¿Qué es? ¿Dónde Surgió? En F. Didonna (Ed.), *Manual Clínico de Mindfulness*. Bilbao: Desclée.
- Smith, J., Flowers, P., & Michael, L. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis Theory, Method and Research*. SAGE Publications Ltd.

- Simón, V. (2007). Mindfulness y Neurobiología. *Revista de Psicoterapia* 66 (67), 5-30.  
[https://www.researchgate.net/profile/VicenteSimon/publication/268395842\\_Mindfulness\\_y\\_neurobiologia/links/548144730cf22525dcb609a3/Mindfulness-y-neurobiologia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/VicenteSimon/publication/268395842_Mindfulness_y_neurobiologia/links/548144730cf22525dcb609a3/Mindfulness-y-neurobiologia.pdf)
- Simón, V. (2011). *Aprender a practicar Mindfulness*. Sello Editorial SL.
- Simón, V. (2014) El Reencuentro Científico de la Compasión En: Cebolla, A., García-Campayo., & Demarzo, M. *Mindfulness y Ciencia*. (Eds) (pp. 104-123). Alianza Editorial.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research. Thousand Oaks.
- Solari, B. (2016). Estudio exploratorio cualitativo sobre una intervención piloto de *mindfulness* en una organización en Santiago de Chile. *Mindfulness y autocompasión*, (1)1, 31-38.  
<http://doi:10.1016/j.mincom.2016.09.004>
- Solari, B., Bravo, R., & Zitko, P. (2017). Estudio piloto del impacto de una intervención de *mindfulness* en una organización financiera en Chile. *Mindfulness y autocompasión* 2(1), 17-25. <http://doi:10.1016/j.mincom.2016.12.004>
- Soler, J., Tejedor, R., Feliu-Sol, A., Pascual, J. C., Cebolla, A., Soriano, J., Alvarez, E., & Perez, V. (2012). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala Mindful Attention Awareness Scale (MAAS). *Actas Españolas de Psiquiatría*, 40(1), 18–25.  
<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/67740/53388.pdf?sequence=1>.
- Soler, J. (2014). Evaluación del Mindfulness. En Cebolla, A., García-Campayo., & Demarzo, M. (Eds) *Mindfulness y Ciencia* (pp. 22-33). Alianza Editorial

- Spijkerman, M., Pots, W., & Bohlmeijer, E. (2016). Effectiveness of online mindfulness-based interventions in improving mental health: A review and meta-analysis of randomised controlled trials. *Clinical Psychology Review, 45*, 102–114. <http://doi:10.1016/j.cpr.2016.03.009>
- Stanzus, L. S., Frank, P., & Geiger, S. M. (2019). Healthy eating and sustainable nutrition through mindfulness? Mixed method results of a controlled intervention study. *Appetite, 141*, 104325. <http://doi:10.1016/j.appet.2019.104325>
- Tandler, N., Kirkcaldy, B., Petersen, L. E., & Athanasou, J. (2019). Is there a role for mindfulness and self-compassion in reducing stress in the teaching profession? *Minerva Psichiatrica, 60* (1), 51-59. <https://doi.org/10.23736/S0391-1772.19.01998-8>
- Tarrasch, R., Berger, R., & Grossman, D. (2020) Mindfulness y compasión como factores clave para mejorar el bienestar del maestro. *Mindfulness 11*, 1049–1061. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01304-x>
- Tarrero, A., & Rodríguez, B. (2016). Intervenciones basadas en mindfulness para el dolor crónico. *Revista De Psicoterapia, 27(103)*, 21-35. <https://doi.org/10.33898/rdp.v27i103.102>
- Taylor, C., Harrison, J., Haimovitz, K., Oberle, E., Thomson, K., SchonertReichl, K. & Roeser, R. (2016). Examining Ways That a Mindfulness-Based Intervention Reduces Stress in Public School Teachers: a Mixed-Methods Study. *Mindfulness, 7(6)*, 115-129. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0425-4>.
- The Mindful Nation UK Report (2015). The Mindfulness Initiative. Disponible en: <http://www.themindfulnessinitiative.org.uk/mindful-nation-uk>

Vásquez, C. (2006). La psicología positiva en perspectiva. *Papeles del psicólogo*, 27 (1), 1-2.

Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827101.pdf>

Vallejo, M. (2006). Mindfulness. Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, 2(27), 1-4.

Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/778/77827204.pdf>

Vera, B. (2006). Psicología Positiva: Una nueva forma de entender la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 27(1), 3-8. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77827102>.

Villalobos, A., Díaz, M. & Ruiz M. (2012). Mindfulness. En: M. Ruiz, M. Díaz & A. Villalobos (Eds.), *Manual de técnicas de intervención cognitivo conductuales* (pp.467-512). Bilbao, España: Desclée de Brouwer.

Vornderlin, R., Biermann, M., Bohus, M & Lissenko, L (2020). Mindfulness-Based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11, 1579-1598. <https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>

Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C., & Baime, M. (2012). Effective and viable mindbody stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 246– 258. <https://doi.org/10.1037/a0027278>.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2007). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W., (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 82, 183-200.

Young, S (2010). What is mindfulness? A contemplative perspective. En: Schonert, K., & Roeser, R. *Handbook mindfulness in education: Integrating therapy and research into practice*. (pp. 29-46). Springer-Verlag Publishing

Young, S., & Shaw, D. (2014). Profiles of effective college and university teachers. *The Journal of Higher Education*, 70, 670-686. <https://doi.org/10.1080/00221546.1999.11780803>

Zolnierczyk, D., Sanderson, M., & Bedynska, S. (2016). Mindfulness-based stress reduction for managers: a randomized controlled study. *Occupational Medicine*, 66(8), 630-635. <http://doi:10.1093/occmed/kqw091>.

Zivnuska, S., Kacmar, K., Ferguson, M., & Carlson, D. (2016). Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124. doi: 10.1108 / CDI-06-2015-0086.



## Anexo N° 1

### Cuestionario Sociodemográfico

A continuación se encontrará con una serie de preguntas que tienen diferentes categorías de respuestas. Lea atentamente cada una de ellas y responda según corresponda.

<b>1. Edad: Años</b>	<b>2. Género:</b>	<b>3. Nivel de estudios:</b> Ens. Técnica ( ) – Ens. Universitaria ( ) – Postgrado ( )	
<b>4. Tiempo en la institución:</b> Menos de 5 años ( ) - Entre 5 y 10 años ( ) – Más de 10 años ( )		<b>5. Cantidad de horas realizando docencia a la semana:</b> Menos de 10 Hrs. ( ) – Entre 10 y 20 Hrs. – Más de 20 Hrs. ( )	
<b>6. Tiempo realizando docencia:</b> Menos de 5 años ( ) - Entre 5 y 10 años ( ) – Más de 10 años ( )		<b>7. Profesión:</b>	<b>8. R.U.T:</b>
<b>9. Asignaturas que imparte este semestre en Santo Tomás, sede Concepción:</b>		<b>10. Familiaridad con la práctica del mindfulness y compasión:</b> Nunca he practicado ( ) - Rara vez he practicado ( ) – Frecuentemente practico ( ) – Siempre lo practico ( )	

## Anexo N°2

### Utrecht work engagement scale (UWES-9)

**Instrucciones:** Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 7).

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna Vez	Pocas Veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

- 1.- \_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
- 2.- \_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo
- 3.- \_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo
- 4.- \_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
- 5.- \_\_\_ Mi trabajo me inspira
- 6.- \_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo
- 7.- \_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar
- 8.- \_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago
- 9.- \_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.

### Anexo N°3

#### Mindful Attention Awareness Scale (MAAS)

Por favor califique cada uno de las siguientes frases usando la escala que se presenta a continuación.

Rellene con el número que mejor describe su opinión de lo que en general es cierto para usted.

1                      2                      3                      4                      5                      6

Casi siempre    Muy frecuente    Algo frecuente    Algo infrecuente    Muy infrecuente    Casi nunca

- 1.- \_\_\_ Podría sentir una emoción y no ser consciente de ella hasta más tarde.
- 2.- \_\_\_ Rompo o derramo cosas por descuidos, por no poner atención, o por estar pensando en otra cosa.
- 3.- \_\_\_ Encuentro difícil centrado en lo que está pasando en el presente.
- 4.- \_\_\_ Tiendo a caminar rápido para llegar a dónde voy, sin prestar atención a lo que experimento durante el camino.
- 5.- \_\_\_ Tiendo a no darme cuenta de sensaciones de tensión física o de incomodidad, hasta que realmente captan mi atención.
- 6.- \_\_\_ Me olvido del nombre de una persona tan pronto como me lo dicen por primera vez.
- 7.- \_\_\_ Parece como si “funcionara en automático” sin demasiada consciencia de lo que estoy haciendo.
- 8.- \_\_\_ Hago las actividades con prisa, sin estar realmente atento a ellas.

- 9.- \_\_\_\_ Me concentro tanto en la meta que deseo alcanzar, que pierdo contacto con lo que estoy haciendo ahora para alcanzarla.
- 10.- \_\_\_\_ Hago trabajos o tareas automáticamente, sin darme cuenta de lo que estoy haciendo.
- 11.- \_\_\_\_ Me encuentro a mí mismo escuchando a alguien por una oreja y haciendo otra cosa al mismo tiempo.
- 12.- \_\_\_\_ Conduzco en “piloto automático” y luego me pregunto por qué fui allí.
- 13.- \_\_\_\_ Me encuentro absorto acerca del futuro o el pasado.
- 14.- \_\_\_\_ Me descubro haciendo cosas sin prestar atención.
- 15.- \_\_\_\_ Me alimento sin ser consciente de lo que estoy comiendo.



## Anexo N°4

### Self Compassion Scale

Lea atentamente cada afirmación antes de responder. A la izquierda de cada ítem, indique cuán a menudo usted se comporta de la manera descrita en esa afirmación, utilizando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Casi nunca	Ocasionalmente	La mitad de las veces	Muy a menudo	Casi siempre

\_\_\_\_\_ 1. Yo desapruero y juzgo mis propias imperfecciones y debilidades.

\_\_\_\_\_ 2. Cuando me siento desanimado tiendo a obsesionarme y fijarme en todo lo que está mal.

\_\_\_\_\_ 3. Cuando las cosas van mal para mí, veo las dificultades como parte de la vida que a todos nos toca vivir.

\_\_\_\_\_ 4. Cuando pienso en mis debilidades, tiendo a sentirme más separado y aislado del resto del mundo.

\_\_\_\_\_ 5. Intento ser amable conmigo mismo cuando siento emociones dolorosas.

\_\_\_\_\_ 6. Cuando fallo en algo que es importante para mí, me invade un sentimiento de ser incompetente.

\_\_\_\_\_ 7. Cuando estoy desanimado y triste, me recuerdo a mí mismo que hay mucha gente en el mundo que se siente como yo.

\_\_\_\_\_ 8. Cuando las circunstancias son realmente difíciles, tiendo a ser duro conmigo mismo.

- \_\_\_\_\_ 9. Cuando algo me altera trato de mantener mis emociones en equilibrio.
- \_\_\_\_\_ 10. Cuando me siento incompetente de algún modo, trato de recordar que estos sentimientos de incompetencia, son compartidos por la mayoría de las personas.
- \_\_\_\_\_ 11. Soy intolerante e impaciente hacia aquellos aspectos de mi personalidad que no me gustan
- \_\_\_\_\_ 12. Cuando estoy pasando por un período muy difícil, me brindo el cuidado y la ternura que necesito.
- \_\_\_\_\_ 13. Cuando estoy con el ánimo bajo, tiendo a sentir que los demás probablemente están más felices que yo.
- \_\_\_\_\_ 14. Cuando algo doloroso sucede trato de tomar una perspectiva equilibrada de la situación.
- \_\_\_\_\_ 15. Trato de ver mis errores como parte de la condición humana.
- \_\_\_\_\_ 16. Cuando veo aspectos de mí mismo/a que no me gustan, me critico a mí mismo/a.
- \_\_\_\_\_ 17. Cuando fallo en algo que tiene importancia para mí trato de ver las cosas en perspectiva.
- \_\_\_\_\_ 18. Cuando estoy pasando por un momento difícil, tiendo a pensar que para los demás esas cosas son más fáciles.
- \_\_\_\_\_ 19. Soy amable conmigo mismo cuando estoy sufriendo.
- \_\_\_\_\_ 20. Cuando algo me altera me dejo llevar por mis sentimientos.
- \_\_\_\_\_ 21. Puedo ser un poco duro conmigo mismo cuando estoy sufriendo.
- \_\_\_\_\_ 22. Cuando me siento deprimido intento relacionarme con mis sentimientos con curiosidad y apertura.
- \_\_\_\_\_ 23. Soy tolerante con mis propias imperfecciones y debilidades.

\_\_\_\_\_ 24. Cuando algo doloroso sucede tiendo a ver la situación de forma desproporcionada.

\_\_\_\_\_ 25. Cuando fallo en algo que es importante para mí, tiendo a sentirme solo en mi fracaso.

\_\_\_\_\_ 26. Trato de ser comprensivo y paciente hacia aquellos aspectos de mi personalidad que no me gustan.



## Anexo N°5

### Pauta de Entrevista Semiestructurada

<b>Fecha:</b>	<b>Hora inicio:</b>	<b>Nombre entrevistador</b>
---------------	---------------------	-----------------------------

### Parte N°1: INICIO

Presentación Entrevistador	<p>Mi nombre es Danilo Espinoza Vásquez, estudiante del programa Magíster en Psicología de la Universidad de Concepción y encargado del proyecto de investigación que se titula “Estudio Mixto sobre los efectos de un programa virtual de mindfulness y compasión en docentes de educación superior”.</p>
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Describir la percepción que manifiestan los/as docentes de educación superior al participar en un programa online de mindfulness y compasión.</li><li>• Analizar los efectos de la práctica de mindfulness y compasión en el contexto organizacional.</li></ul>
Condiciones de la entrevista	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consultar si existe la posibilidad que sea grabada, con el propósito de no estar escribiendo mientras facilita su respuesta</li><li>• Tendrá una duración aproximada de 45 minutos</li><li>• Se puede suspender la entrevista en el momento que desee. Que tiene la libertad de no querer responder</li></ul>

alguna pregunta. Puede solicitar que se elimine algo dicho.

## Parte N°2: DESARROLLO

Antecedentes generales del entrevistado

- Nombre completo:
- Profesión:
- Cantidad/horas de asignaturas impartidas este semestre:
- Ventajas y desventajas de la docencia en contexto pandémico.

Percepción de la experiencia en el curso de Mindfulness

- Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico.
- Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness.
- ¿Cuáles fueron las principales ventajas y desventajas para usted de participar en un curso virtual de mindfulness y compasión?
- De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?</li> </ul>
<p>Efectos del curso en los docentes de educación superior</p>	<p>1.- Bienestar general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Me podría mencionar qué beneficios le aportó la práctica de mindfulness y compasión a su vida personal? ¿En qué lo ha notado?</li> </ul> <p>2.- Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?</li> <li>• Cuénteme alguna situación donde los conocimientos en el programa le permitieron afrontar una adversidad en el contexto laboral</li> <li>• ¿Cómo cree usted que ha influido la atención plena y compasión al momento de realizar docencia? (o en alguna actividad laboral). Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.</li> <li>• ¿El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc)</li> </ul>

- ¿Quiénes lo rodean han percibido algún cambio en su conducta? (Colegas, amigos, estudiantes, etc.)

- ¿Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.

- ¿La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor

¿La práctica de atención plena ha favorecido que usted se sienta más vigorosa o enérgica en sus jornadas laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor

- ¿La práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más dedicado o encontrarle mayor sentido a su trabajo? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.

#### 4.- Autocompasión

- ¿Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?

- ¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le permitió no juzgar tan críticamente sus errores y desaciertos en el ámbito del trabajo?
- ¿Considera que la práctica de la atención plena y compasión le permitió entender su sufrimiento y el de los demás?

#### 5.- Mindfulness

- ¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más consciente de sus emociones, pensamientos y comportamientos en el momento presente? Me podría dar algún ejemplo por favor
- ¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más atento y concentrado en sus actividades laborales? Me podría dar algún ejemplo por favor.

### Parte N°3: CIERRE

<p>Agradecimientos al entrevistado</p>	<p>Quisiera agradecer la disposición a participar en este proyecto de investigación. Es importante mencionar, que en ningún caso se dará a conocer su nombre y que la información será utilizada única y exclusivamente con fines investigativos.</p>
--	---

Final	Antes de cerrar este diálogo, ¿Hay algo que usted quisiera agregar que considere relevante y que no se haya indagado?
-------	---



## Anexo N° 6

### Consentimiento informado



## Universidad de Concepción

Departamento de Psicología

Estudio Mixto Sobre los Efectos de un Programa Virtual de Mindfulness y Compasión en Docentes de Educación Superior

Investigador Responsable: Danilo Andrés Espinoza Vásquez

Estimado (a) participante:

Ud. ha sido invitado/a participar en el estudio **Estudio Mixto Sobre los Efectos de un Programa Virtual de Mindfulness y Compasión en Docentes de Educación Superior**, a cargo de **Danilo Andrés Espinoza Vásquez**, estudiante del Magíster en Psicología de la Universidad de Concepción.

*Propósito de la investigación:* El objetivo de esta investigación, desarrollada por el/la estudiante Danilo Andrés Espinoza Vásquez y apoyada por el profesor guía, Rodrigo Yáñez Gallardo es evaluar los efectos de un programa virtual de mindfulness y compasión en docentes de educación superior.

*Descripción de su participación:* Si usted decide participar del estudio, se le pedirá que acepte su participación a través del presente consentimiento informado. Su participación consistirá en contestar tres cuestionarios on-line, en tres instancias diferentes de la investigación, donde tardará un tiempo estimado de 20 minutos aproximadamente. Además, tendrá que participar en una entrevista semi-estructurada al final de la intervención, la que tendrá una duración entre 20 a 30 minutos.

*Posibles riesgos:* Un eventual riesgo podría ser que se sintiera incómodo/a mientras contesta este cuestionario. No obstante, usted es libre de dejar el estudio en cualquier momento, sin necesidad de dar ningún tipo de explicación.

*Beneficios:* La información que usted aporte será de gran valor para la investigación respecto a la relación existente entre las variables de estudio: Mindfulness, compasión y work engagement.

*Confidencialidad y resguardo de la información:* Toda la información derivada de su participación será manejada con estricta confidencialidad. Sólo el equipo de investigación tendrá acceso a los datos por usted proporcionados. La información será resguardada según todos los requerimientos que las leyes chilenas explicitan (ley 20.120). Asimismo, tanto en el análisis como en la publicación y difusión científica de los resultados, no se identificará la identidad de ninguno de los/as participantes ni su respectiva organización, para así resguardar el anonimato. La información que entregue mediante su participación sólo será utilizada con fines científicos y relativos a esta investigación y no será usada con fines ajenos a los explícitamente expresados en este documento.

*Voluntariedad:* La participación en esta investigación es absolutamente voluntaria y usted puede retirarse en cualquier momento del estudio, sin que ello tenga ninguna consecuencia.

*Derechos del/de la participante:* Cualquier pregunta que yo quisiera hacer con relación a mi participación en este estudio será contestada por el/la investigador/a responsable (Danilo Andrés Espinoza Vásquez) en el correo electrónico (daniloespinozavasquez@gmail.com). Para cualquier duda que no me haya sido satisfactoriamente resuelta por el investigador responsable me podré dirigir a la Dra. Andrea Rodríguez T. Presidenta del Comité de Ética, Bioética y Bioseguridad de la Universidad de Concepción. Teléfono: (41) 2204302.

Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, Yo \_\_\_\_\_ otorgo el consentimiento para participar en el estudio: **“Estudio Mixto Sobre los Efectos de un Programa Virtual de Mindfulness y Compasión en Docentes de Educación Superior”**.

Comprendo y acepto la información que se entregó anteriormente y declaro conocer los objetivos del estudio.

En atención a estas consideraciones, libremente marque la que corresponda.

Yo ACEPTO

Yo NO ACEPTO

## Anexo N°7

### Programa de mindfulness y compasión en el contexto laboral

A continuación se presenta una propuesta preliminar del programa, el que será evaluado en aspectos metodológicos y éticos por un equipo de expertos en la materia. El diseño definitivo de la intervención estará finalizada previa a la fase de ejecución, con las modificaciones según corresponda.

N° Sesión	Tiempo	Objetivos	Descripción general
1	60	Conocer los fundamentos teóricos del mindfulness e iniciación a su práctica.	<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida.</li> <li>- Presentación del programa y del facilitador.</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charla teórica para contextualizar la salud mental de los docentes de educación superior.</li> <li>-Práctica N°1: Ejercicio de la Uva/pasa</li> <li>-Plenario</li> </ul> <p><b><u>Cierre:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar desafíos para la semana (Leer un breve texto y alimentarse consciente, registrado sus respuestas en el diario de prácticas)</li> </ul>
2	60		<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida</li> </ul>

		<p>Identificar las sensaciones corporales para integrarlas como anclajes principales en la práctica del Mindfulness</p>	<p>Pràctica N<sup>a</sup> 2: Respiracio consciente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve Plenario</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve charla expositiva respecto a los orìgenes del mindfulness y la importancia de ser consciente de las sensaciones corporales.</li> <li>- Pràcticas N<sup>a</sup>3: Bosity Scan</li> <li>- Plenario</li> </ul> <p><b><u>Cierre:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir desafìos para la semana (ejercicios de respiraci3n consciente y escaneo corporal). Se les facilita material auditivo (grabaciones)</li> </ul>
3	60	<p>Reconocer patrones de pensamientos y emociones por medio de la pràctica del mindfulness</p>	<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida</li> <li>- Pràctica N<sup>a</sup>4: Ejercicio STOP</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Breve charla expositiva sobre los aspectos actitudinales del mindfulness y la importancia de observar los pensamientos.</li> <li>- Pràctica N<sup>o</sup>5: mindfulness en los pensamientos</li> </ul> <p><b><u>Cierre:</u></b></p>

			- Autoevaluación del proceso. Se les facilita un documento para que reflexionen sobre los avances que han tenido.
4	60	Integrar la práctica de atención plena al contexto laboral e introducir el concepto de (auto) compasión	<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida</li> <li>- Reflexionar sobre la multitarea en el lugar de trabajo.</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Práctica N° 6: Suavizar, calmar permitir</li> <li>- Plenario</li> </ul> <p><b><u>Cierre.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir desafíos para la semana</li> </ul>
5	60	Conocer las características principales de la compasión y autocompasión.  Cultivar el amor y la bondad hacia los demás y hacia uno/a mismo/a.	<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bienvenida</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Charla expositiva sobre la compasión y su relación con el mindfulness y la importancia de cultivarla en el ámbito del trabajo</li> <li>- Práctica N°7: Meditación de la Autocompasión</li> <li>- Plenario</li> </ul> <p><b><u>Cierre.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compartir desafíos para la semana</li> </ul>

6	60	<p>Cultivar el amor y la bondad hacia uno/a mismo/a</p> <p>Reflexionar respecto los contenidos abordados durante el programa de mindfulness y compasión</p>	<p><b><u>Inicio:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Bienvenida</li> <li>- Práctica N°8: Pausa de autocompasión</li> <li>- Plenario</li> </ul> <p><b><u>Desarrollo.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión del curso</li> <li>- Práctica N°9: Meditación Bondad Amorosa</li> <li>Plenario</li> </ul> <p><b><u>Cierre.</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Despedida</li> </ul>
---	----	---	--



## Anexo N°8

### Transcripción de las entrevistas semiestructuradas

#### Entrevista N°1

- **Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico.**

*“Mira, yo agradezco el curso porque esto fue como una isla, esa isla como que tuve las palmeras del sol en un mar que no está tan calmo. y no sé cómo a mí me el trabajo que tengo es súper demandante por la parte administrativa que tengo de ciencias básicas que es todo una unidad que es transversal, entonces es como que ya estoy acostumbrada llevo años en el manejo y todo, pero lo importante del curso fue como una luz, esa luz que te guía y que te hace de nuevo es como volver a enfocarte y volver hacia adentro, y a meditar y pensar en que estoy, es un ejercicio que aprendí hace varios años de cada cierto detenerse y preguntarse en que estoy, que estoy haciendo y hacer una lista de prioridades de cosas que son importantes, las cosas que tú puedes descartar, las que puedes seguir intentando y las que sencillamente debes hacer al corto plazo, entonces entre toda esta vorágine de lo que constituye esta pandemia, esto fue un nuevo así centrarse, y justo coincidió con situaciones que mi papá estaba con pancreatitis recurrente y todo y el manejo de la unidad en la que estoy, la cantidad de docentes que tengo, todo esto pude ser mucho más fácil yo creo porque me permitió de nuevo decir oye yo estoy en esto que es lo que quiero, y eso, yo tengo algo que, desde antes de la muerte de mi mamá, practicar el desapego de lo que puedo llegar a modificar y de lo que yo no puedo, no puedo respirar por otro, entonces hay prioridades en las que uno puede separar prioridades y ver factibilidades y eso quita la ansiedad, quita como la carga de encima, y esto curso para mí*

*fue súper importante en eso. Yo te lo agradecí y te dije en varias oportunidades que pude, porque esto es como un oye estamos en esto, o sea abstráete un poquito centrarse en uno y ver realmente que es lo que puedo hacer, en eso me ayudó mucho”.*

- **Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness.**

*“Iniciar, el nombre me llamó la atención. De hecho hay una forma, nunca he podido hacer una meditación como en forma técnica, de eso de usted debe respirar, como que todo eso pausado no. Sí aprendí a abstraerme del resto centrarme en mí pero en forma totalmente autodidacta, como necesidad, o sea de que el ruido siga a mi alrededor y yo quedarme ahí sin afectarme. Entonces el ver el nombre dije aaah esta es la mía aquí debo aprender y todo, y una vez que estaba ahí me di cuenta que no era teórico, o sea no era aprender la parte teórica y fue mucho mejor, porque no habría tenido tiempo para poder recibir conceptos y llevarlos a la practica en un momento que no se puede, el hecho que fuese practico que nos hicieras los ejercicios para mí fue mucho más fácil entender de que estamos hablando, o sea de ser más consciente de tomar consciencia del interior de eso. Este curso me ayudó a hacer la parte práctica pero entiendo un poquito más he tratado de leer pero no he podido mucho, voy a hacerlo sí he juntando información de hecho porque lo encuentro super interesante y lo bueno es como darle un nombre o tratar de entender cuando uno medita. Cuando yo estoy triste lo que hago es encerrarme, pero ese encerrarme no es poner un bloque sino que los ojos de afuera hacia adentro, entonces en que estoy y eso de ponerle nombre no autocastigarse de no hacer juicios de no decir bucha que fui lesa o porque hice eso, no sino que entender y en eso hacerlo como para poder corregir o enmendar un poco lo ahondado”*

- **¿Cuáles fueron las principales ventajas y desventajas para usted de participar en un curso virtual de mindfulness y compasión?**

*“En que yo de verdad era como estar en un ambiente de confianza a pesar de ubicar a dos personas ahí, solamente del grupo que estábamos y con un poco como de temor, esa es la ventaja de estar en un ambiente en el cual uno se podría abrir. Ahora de esas dos personas que estaban ahí, son jefes de carrera con las cuales yo manejo información, sobre alumnos sobre esto, entonces me sentí un poco vulnerable, con la sensación de bucha voy a mostrar una parte de mí que no me gusta dejar tan expuesta. Yo siempre como súper dura muy como muy de las normas, hacer lo correcto para mí es súper importante, como no transar y a veces puede sonar casi pesado soy muy rígida en ciertas cosas, entonces mostrarme como a la niña que ah pobre niña más o menos, esto y ya aaah total estamos en un curso y se supone que la madurez de todos es estar aquí también eso se debiera mantener. Tuvo más ventajas que desventajas, si uno raya para la suma, fue mucho mejor la oportunidad de estar en un curso.*

- **De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?**

*“Esa de las preguntas, el de cuatro frases en las que decía soy sana y no sé qué y en esa de soy sana me quedaba como dando vueltas, eso creo que fue más. Y la otra que me llamó la atención el comer consciente, esa de la pasa porque yo fui a buscar unos eeh tenía goji y saqué me comí como tres mientras hablamos seguí y claro yo tengo un problema de obesidad de siempre de que era niña pero tomar consciencia chuta estoy comiendo de más o ni siquiera saboree lo que estoy comiendo y me llamó tanto la atención porque nunca es*

*tarde nunca es tarde para aprender, pero yo creo que esto me hubiese ayudado mucho, saber esto hace años atrás o ponerlo en práctica por lo menos, así es que cada vez que me acuerdo es como que trato de manejar esa ansiedad, espero que me ayudé más en algún momento más adelante”.*

- **¿Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?**

*“Sí porque es lo que te decía una está en este mar de pandemia que lo que hace es que todo sea un bombardeo de cosas, y en esto en lo del curso fue calma, es como la balsa en la cual tú te puedes agarrar y puedes mirar hacia alrededor de otra manera, lo encuentro súper provechoso, si de mí dependiera como administración este curso yo permitiría que todo el mundo lo pudiese hacer y tener acceso, de la parte práctica de cómo realizar, de cómo meditar, de cómo hacer pausas de como observar más, estar más consciente de las cosas que uno está haciendo, y eso te ayuda a bajar los niveles de ansiedad y en una forma no directa sino que es como de a poco, es un ejercicio que te vas acostumbrando y que quizás en algún momento lo tuviste antes, pero que como tú dices en este contexto de pandemia las cosas han cambiado, las emociones todo es contención todo es ansiedad, esto me ayudó a mí a estar tranquila, fue en el momento preciso que lo requería fue muy importante”.*

- **¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?**

*“No es que sea impulsiva pero si soy muy “idiota” jaja como que no me interesa lo que opina el resto si yo creo que estoy en lo correcto, esa actitud yo creo que se ha modificado. Y mucho más aprender a escuchar, y ver cómo está el resto y ahí me doy cuenta que bucha quizás está en el mismo rol. Ver con respeto al otro, eso me quedó más marcado”.*

- **¿Cómo cree usted que ha influido la atención plena y compasión al momento de realizar docencia? (o en alguna actividad laboral). Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*“En general creo que este ejercicio ha sido para crítica, o sea para ser más crítica en ciertas cosas, uno tiene el manejo de los estudiantes, de tratar de conversar con ellos de dar las oportunidades pero yo me voy a la parte más administrativa que a la docencia directa con el estudiante, porque pienso que lo que estamos haciendo por más que hemos mejorado, no es lo mejor, es como ser más crítica que de decir esta cuestión esta fantástica lo estamos haciendo perfecto, ha sido un análisis más crítico en eso, pero no con el estudiante. El impacto va más en ver como se están haciendo los procesos, es como ponerle un freno, es como que estoy haciendo las clases y ver el detalle de cómo se llegó a un determinado esquema”.*

- **¿El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc)**

*“Eso sí, eso lo he notado más he estado más tolerante. Menos explosiva, yo digo la verdad, y bueno la forma es la que tengo que mejorar, la forma en que uno entrega esa información no tiene que ser hiriente, y yo como que no reparo mucho en cómo le llega al otro, yo no soy tan simpática ni agradable, eso he tratado de mejorar, en pausar, eso de llegar y tirar lo que estoy pensando sino que mirar hacia otro lado, no poner una cara de esta estupidez están hablando. Salirme un poco de no tratar de respirar por otro de no tratar que el otro piense como yo no ser tan impulsiva en ese sentido. No encerrarse, analizar y darle tiempo más a meditar un poco antes de llegar y lanzar una frase”*

- ***¿Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.***

*“Sí, de todas maneras eso de poder uno como enfocarse a lo que va y en lo que nosotros tenemos lluvia de reuniones, lo que si he hecho es quedarme más calladas, y en eso uno como que de opinar y eso de salir, me he quedado más para adentro porque en realidad pensando no era tanto el aporte, mejor esperemos y veamos más adelante, y también eso de estar tranquila de evitar con esa carga emocional, es como sacarse la mochila y ponerla en otro lado, ese desapego consciente es como por el momento yo tengo q estar en esto, poder participar hablar organizarse, y ha sido muy valioso”.*

- ***¿La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor***

*Yo siempre he visto que para organizar, uno debe ver las opciones que tiene o puntos que tiene para poder hacer las cosas, uno no hace las cosas al mismo tiempo pero si puede organizarse para hacer de tal manera que tengan una secuencia cercana entre sí, nunca hacer las cosas al mismo tiempo. Me he organizado mucho mejor, volví a mis apuntes, donde ponía prioridad uno dos etc y en la noche pasó el listado de las cosas que hice y no. Esa organización para las cosas en secuencia ha mejorado.*

- ***¿La práctica de atención plena ha favorecido que usted se sienta más vigorosa o enérgica en sus jornadas laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor***
- Sabes bueno, despertar a las 6 de la mañana, hay una secuencia de cosas que hago hasta las 7, que no es tan fácil si uno se programa, entonces hacerlo y hacerlo con motivación ayuda a que no sea tan pesado, y más hacerlo consciente, consciente en el sentido del*

*cuidado, me centro más allá de lo que es la parte cotidiana sino ver la finalidad el objetivo, y esa es la motivación, hace que no esté cansada, he podido manejar las cosas de mejor manera y el estar como atenta a que estoy haciendo y ese es el punto, el por qué lo estoy haciendo.*

- **¿Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?**

*Sí, antes el hecho de estar como a presión de estar haciendo cosas que pueden ser desagradables, ahora tienen otro sentido, darle un sentido que trascienda, darle algo que más allá de lo que es en el momento. Eso ha hecho que pueda trabajar, estar atenta a los cuidados de alguien más y no solo mi papá sino que de la familia, ha sido importante del trabajo, compatibilizar todo ha sido importante y no sentir culpa rabia como pucha por qué a mí porque me tocó tan difícil, como existiendo todo el mundo a mí tocaba ir por las piedras y al resto por el resbalón al revés y más con ayuda, ahora lo siento como pucha que bueno puedo aprender de las piedras puedo ir por las laderas, no castigándome no dándome lastima, esto me ayuda me da oportunidades, lo veo en mi hijo le digo que vea la oportunidad. Ver la oportunidad de las cosas que están ocurriendo, en vez de sancionar, agradecida siempre.*

- **¿Considera que la práctica de la atención plena y compasión le permitió entender su sufrimiento y el de los demás?**

*Yo siempre he tenido la política de que a cada uno le corresponde vivir una etapa en su vida, o que le tocó es a esa persona y uno no puede como intervenir ni nada, pero a eso yo ahora le quito el juicio, sino que es como poder mirar como cada persona que te rodea*

*cada historia que hay tras de ellos sin juzgarla sin emitir juicios de valor, bueno eso ha sido.*

## **Entrevista N°2**

- **Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico:**

*Mindfulness es una de las partes de evidencia mente cuerpo que a mí siempre me ha llamado mucho la atención, ya había investigado previamente en que consiste, tengo amigas que lo practican tiene mucha evidencia y yo soy de mucha evidencia, entonces si yo sé que es algo que funciona, y vi en esta invitación una oportunidad de tener mejores herramientas. Me inscribí con esa expectativa. De mejorar no solo la condición laboral sino que tener más herramientas para combatir la ansiedad, porque como tú bien lo mencionas en este contexto de pandemia nuestra realidad cambió totalmente o sea lo que hacíamos antes no es parecido a lo que hacemos ahora, quizás ahora estamos como pseudo volviendo un poco, pero nuestra manera de funcionar laboral social y familiarmente es muy diferente, en mi caso personal cuando yo comencé este nuevo trabajo en esta universidad este año, me di cuenta que tenía que hacer mucha muchas funciones y dentro de estas muchas funciones con este teletrabajo y contexto social extraño, me estaba mucho enfocarme en hacer mis cosas, no lo estaba haciendo de manera eficiente ni eficaz. Cuando me sentaba en el computador a trabajar abría una cosa (cosa que vimos en el curso eso lo mencione” abría una cosa y este ruido mental “shhhh” impedía que esta misma cosa la hiciera bien, porque tenía en la misma cabeza otra cosa que sabía que tenía que hacer y otra que yo sabía que venía pendiente y en paralelo el*

*WhatsApp que te piden cosas entonces tenía y ha bajado muchísimo, definitivamente mucho ruido mental “shhhh” mientras estás intentando hacer cosas, entonces yo sé que el Mindfulness puede ayudar significativamente a controlar estos temas de ansiedad por eso me metí al curso, sabiendo estos beneficios y en la experiencia del curso, si bien me gustó mucho la metodología y yo sé que adquirí herramientas. También me pasaba que antes de ir al curso estaba terminando una reunión, entonces no le pude dedicar quizás el tiempo la participación que me hubiese gustado porque no tenía mucho tiempo, también habla de que soy muy autoexigente. Yo creo que todos los que nos metimos al curso somos un poco autoexigentes, buena experiencia, en el transcurso del curso, cuando ya entendí, y creo que te lo comenté en la última sesión, que fue una de las sesiones que más me gustó en lo personal. De que estos pensamiento intrusivos que yo sé que siempre están no son parte de lo que uno es, uno es la consciencia que lo puede manejar y dentro de esa meditación que hicimos entender esto me bajó la ansiedad de manera muy significativa, porque entiendo de que este ruido mental no para, sino que uno tiene que entender de que es una parte que inicia y finaliza, que va a estar ahí acompañando y el trato que yo le dé a este ruido mental es lo que determina también como me vaya sintiendo en el día. Igual creo que nadie se quiere sentir de esa manera con ansiedad, entonces dentro del curso eso fue una grata experiencia, aprendí estas herramientas que sobre todo recuerdo esa que me gustó mucho. Creo que le podría haber sacado más provecho si le hubiese dedicado o hubiese tenido más espacio laboral quizás para ello que la pandemia lo impide, que se junta una reunión con otra, al final no pude participar de la última sesión completa, que me hubiese gustado. Pero en si es una experiencia positiva, si yo miro mis niveles de ansiedad antes y después del curso, bajó de manera significativa, otra parte del curso donde se nos hizo esta sugerencia de terminar una tarea, cerrar esa tarea y luego ir a la siguiente en vez de*

*estar picoteando en varias cosas al mismo tiempo, fue algo que me hizo mucho ruido y me hace mucho sentido, y lo he estado tratando de aplicar porque finalmente entre hacer varias cosas desorganizadas ninguna se hace bien, en cambio sí terminé una y paso a la siguiente logro mejores resultados. Y fuera de lo laboral, si pasamos al ámbito personal implementar estas prácticas en cosas como caminar, ponerte en el aquí y ahora genera una mejoría emocional importante una descarga emocional importante, sobre todo en este contexto de pandemia, fue una experiencia positiva por donde se mire, donde finalizando el curso ya había bajado de manera importante los niveles de ansiedad y si o si obtuve herramientas para poder manejarlos, es una buena experiencia.*

- **Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness.**

*El beneficio propio, yo sabía que esto es para mí que solo me beneficia a mí. Entonces absolutamente eso, yo sé que tiene evidencia, tiene beneficios es una práctica que si o si genera mejoras en muchas conductas y tú eres una persona que maneja el cuento y cuando uno intenta adquirir este tipo de metodología necesita un guía entonces una experiencia era una buena oportunidad. Me motivó el hecho de saber que con esto yo me iba a generar un beneficio.*

- **¿Cuáles fueron las principales ventajas y desventajas para usted de participar en un curso virtual de mindfulness y compasión?**

*El espacio físico, porque teníamos que estar en silencio concentrados en la actividad para que funcionara, y si en el departamento hay más gente entran y salen personas, entonces el espacio físico para darle la atención adecuada fue una desventaja.*

*La ventaja, bueno el horario era tarde si hubiese sido presencial la movilización y los tacos hubiesen sido problema, acá no.*

- **De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?**

*Ya había hecho varias, había hecho el scanner corporal, la autocompasión, el del pensamiento, yo creo que para mí la más significativa pudo haber sido esta del pensamiento intrusivo, la compasión y el scanner corporal. Porque los 3 me generan diferentes condiciones, el scanner me da una sensación de relajación de estoy aquí ahora y suelto tensión del cuerpo más bien, en la que es del pensamiento intrusivo la elijo porque la trato de practicar dentro de lo que se puede cuando tengo mucho ruido en la cabeza, entonces es diferente el objetivo por lo menos para mí, entonces no podría elegir una y la del a compasión a todos nos hace sentido porque somos muy autoexigentes, yo en particular lucho con eso, cuando tuvimos esa sesión y tú nos dijiste “no le harías eso a tu mejor, porque te tratas con tanto rigor” me hizo mucho sentido, entonces si lo pusiera en la escala emocional la de autocompasión fue la que me hizo más sentido o la que me hizo más emoción.*

- **¿Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?**

*Sí, contribuyó sí, lo noto en que estoy con menos ansiedad generalizada, ahora creo que has sido una sumatoria de factores de herramientas que adopté este año, para mejorar mi estado en general, pero tengo más dominio de estos pensamientos intrusivos, que es algo que me gusta mucho, no sabía que yo era esta consciencia que observaba el pensamiento y es algo que me ha servido harto así es que lo agradezco. Todos esos puntos son importantes, he logrado mejor eficiencia en el trabajo, esto de hacer una actividad y luego pasar a otra me ha beneficiado, esos son los puntos más importantes en lo laboral, y en lo emocional también aplica eso.*

- **¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?**

*En el ámbito laboral, sobre todo esto de no hacer multitareas tratando de cumplir con todo al mismo tiempo, también que lo hayamos mencionado con evidencia, se demuestra que si tu intentas hacer muchas cosas e intentas focalizarte en muchas cosas, en general eso me ayudó bastante en el ámbito laboral. Por ejemplo los laboratorios presenciales, siempre estaba en esto y pensando en hacer otra cosa, que tengo que hacer la pauta, que después del laboratorio tengo que irme a otra actividad. Y implemente dentro de lo que se puede dentro de los laboratorios, estar atenta a lo que se estaba haciendo en el momento, evidentemente los resultados son mejores, los estudiantes yo creo que se sienten más guiados quizás, y yo creo que disfrutaba más la actividad porque es algo que a mí me gusta, hacer laboratorios presenciales, pero en este punto que estaba presencial y pensando mil cosas al mismo tiempo terminaba estresándome.*

- **El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc)**

*Sí yo creo que uno después que entienden estas prácticas, siendo insipientes siempre, se pone un poco profeta del Mindfulness, diciendo esto te haría bien, al que quiera escuchar claramente pero esto se nota igual en el trato que cambia, yo entiendo a los estudiantes y a persona X que pueden estar pasando por muchas cosas en ese trato personal de la autocompasión entender que no puedo dar compasión si yo no siento compasión por mí. También esto de la fatiga de la empatía, esa información que nos entregaste y también poder traspasar lo poco que uno pueda saber de esto a la gente, a los estudiantes, yo trabajo también en un área de vértigo y dentro del vértigo, trabajo evaluación y*

*rehabilitación de otoneurología y por ejemplo los pacientes que están en rehabilitación vestibular o en rehabilitación del equilibrio tienen componentes emocionales muy importantes involucrados, por su sistema límbico, hipocampo tienen toda una neurofisiología muy importante involucrada, dentro de la terapia se sabía que si incorporábamos Mindfulness algunas respiración estoy aquí ahora, la terapia se ve beneficiada. Entonces esto yo se lo puedo traspasar a los estudiantes para que lo trabajen con los pacientes. Es muy potente la información que llega a uno y que uno puede traspasar.*

- **¿Quiénes lo rodean han percibido algún cambio en su conducta? (Colegas, amigos, estudiantes, etc.)**

*Si pero es una suma de factores, empecé terapia también psicológica, deporte alimentación, entonces si he mejorado cantidad de principios a este lado del año, sumado al tema del curso que también lo implemente, entonces sí, si me preguntas si la gente me ve más tranquila, entonces sí.*

- **¿Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.**

*Sí, e incorporado prácticas, no con un cronograma sino que dentro de lo que se pueda antes de eventos estresante, por ejemplo antes de empezar la reunión contigo estaba revisando unas tesis, entonces antes de hacerlo hice la respiración 10 minutos. Durante la semana intento hacer algo formal aunque sea cortito, y dentro de lo informal digo claro consciente que estoy aquí y ahora consciente de que voy caminando me fijo que voy caminando consciente de vivir el proceso, intento en la semana por lo menos de hacer una y una.*

- **¿La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor**

*Sí por ejemplo, tiendo a hacer listas de lo que tengo que hacer en el día, cierto. Y me ha servido desde dos puntos de vista, ir punto por punto hago esto y paso a esto, no hago esto y picoteo por acá, porque al fin y al cabo esto no funciona. Y también para decir que si no cumplo toda la lista no pasa nada, entonces eso también es algo que me ha servido mucho aprender con el curso. Porque el cumplir con eso es una lista auto exigida, porque la mitad es obligatoria lo demás es auto exigencia, aprender que no se acaba el mundo que no pasa nada.*

- **¿La práctica de atención plena ha favorecido que usted se sienta más vigorosa o enérgica en sus jornadas laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor**

*Sí absolutamente, tengo más ganas de hacer cosas, más energía en lo que tengo que hacer, por ejemplo antes de la reunión hago el tema de la respiración o scanner corporal o lo que m del tiempo, estoy con más energía con más ganas de participar, con la mente más tranquila, concentrada en la reunión, no en la reunión y mil cosas más que tengo que hacer, entonces sí porque yo entiendo que estoy tratando de preparar mi cabeza para que baje un poco.*

- **¿La práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más dedicado o encontrarle mayor sentido a su trabajo? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Yo no sé si sería esta práctica en particular, pero si le encuentro mucho sentido a mi trabajo desde hace mucho tiempo y eso no ha cambiado, fuera del foco de ansiedad que a principio de año percibí muy claro. Pero en cuanto a la docencia siempre le he encontrado mucho sentido al trabajo, lo que sí insisto siento que esto me da una herramienta más para*

*poder entregarle a los estudiantes, no para ser relatora ni nada pero si decirles mira existe esto te puede ayudar cuando los veo muy complicados, recomendar sugerir incorporar en terapia, pero que me re encante con la docencia, no lo sé realmente porque nunca me desencanté.*

- **¿Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?**

*Sí, absolutamente y creo que ya te adelanto la respuesta, en esa súper auto exigencia, que yo creo que es algo que muchas y muchos tenemos, queremos hacer todo y no hacerlo más o menos, sino que hacerlo súper hiper bien, y si no está bien como uno quisiera que estuviera queda con esa sensación residual de fracaso, que en realidad no es un fracaso igual se logró y se logró en buenas condiciones entonces sí, por supuesto también eso de ser compasivo contigo, o sea así tus amigos los tratas muy bien porque tratas muy mal a ti mismo, que soy lenta que soy tonta, no es parte de mi vocabulario pero es algo que uno escucha, pero ha servido a ser más compasiva con uno mismo, entender que estamos en un contexto diferente, y que si no se hace todo no pasa nada.*

- **¿Considera que la práctica de la atención plena y compasión le permitió entender su sufrimiento y el de los demás? Sí, totalmente y tengo una situación que recuerdo, justo** Cuando estábamos en esa parte de la compasión y esta fatiga en la empatía que tú mencionas, particularmente con una amiga estaba un poco molesta porque ella había tenido un problema que reitera de manera frecuente pero porque ella misma se mete en el problema, como que está mal dice q nunca más y luego vuelve a lo mismo y vuelve a lo mismo, entonces yo estaba con fatiga de la empatía con ella, entonces sí me ha ayudado a

*entender que sí que somos seres diferentes que todos tienen sus procesos que no siempre la empatía o la fatiga de la empatía tiene q ser necesaria si no que a veces tenemos que llegar a este término que es la compasión, que es diferente a empatía entonces sí, me ha ayudado en mis relaciones interpersonales, poder ver a esta amiga más con compasión que con esa fatiga de empatía, me ayudó a poder acercarme más a ella y no tener esta sensación de “aaafff”.*

- **¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más atento y concentrado en sus actividades laborales? Me podría dar algún ejemplo por favor.**

*Sí me ha servido para estar más consciente en el día laboral, porque también creo que no somos planos que somos cíclicos, hay días donde tenemos mucha energía y hay días donde no, y que quizás queremos estar la mitad del día sentados trabajando en el computador y luego hacer otras actividades más móviles, entonces esto del autoconocimiento es muy potente si lo llevamos al tema laboral, bueno lo de los laboratorios es lo que más me hace ruido porque las actividades prácticas es algo que yo disfruto bastante y como tenía tanto que hacer, no estaba disfrutando a pesar de que estuviera bien o no emocionalmente, en mi cabeza tenía muchas partes y focalizarme en lo que estaba haciendo y disfrutar el proceso como sé que lo disfruto cambia totalmente el día laboral, ya no es sufrir ir al laboratorio es disfrutar ir a hacer mi trabajo.*

### **Entrevista N°3**

- **Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico**

*A través de este curso, me pude como desenfocar un poco de la cotidianidad de lo que tú haces en el día a día. Porque estando en la casa, uno tiene que combinar las labores propias de la casa mezclarla con la parte profesional, Entonces ahí se genera una diversidad de funciones que tiene que hacer en tiempos muy cortos. En este curso era como un paréntesis, ya. Me permitió reflexionar en algunos aspectos. Aparte que personalmente estaba pasando... Fueron seis sesiones donde justo pasé por un período complicado para mí. Entonces me permitió, reconocer y aceptar lo que estaba sintiendo. Entonces bien. Me ayudó fijate.*

- **Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness.**

*De qué se trataba en el fondo. Porque uno a veces lee o escucha el nombre y dice aah ya, es meditación, reflexión. Pero quería en realidad saber profundizar en el conocimiento de lo que era el curso. Y e apreció muy atractivo. Pude haber llegado hasta la segunda sesión, pero encontré que las personas que estaban compartiendo en el curso eran agradables. Se forma un ambiente tranquilo, de paz. Tú voz también me llamó la atención jajajaj...Me ayudaba a relajarme. Entonces no sé, fue algo agradable.*

- **De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?**

*Me acuerdo la tercera sesión, donde tuvimos que conectarnos con nuestro cuerpo. Nos enseñaste al principio ir trabajando cada una de las partes de nuestro cuerpo hasta relajarnos. Y después...No recuerdo qué sesión era, hiciste un break, una reflexión y*

*tuvimos que concentrarnos y conectarnos con nosotros mismos. Me llamó al inicio cuando en la primera sesión, cuando nos dijiste que nos conectaríamos con nuestros sentidos al probar un alimento, porque es algo que yo hago siempre.*

- **Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?**

*Sí, en especial pude descifrar el concepto de desapego. Por comentarte rápidamente. En este período estaba viviendo la emoción de que mi hija de 14 años se alejó por varias semanas de mí, porque ella es deportista de alto rendimiento. De hecho ahora está en Paraguay. Entonces ese proceso de desapego cuesta mucho. Y lo estaba viviendo. Tenía que dejarla y no podía irme para ningún lado con ella. Entonces me ayudó a definir lo que yo sentía. Pude definir la palabra, que eso es importante. Cuando uno reflexiona y sabe lo que te está pasando es un proceso de cura, de sanación. Entonces me ayudó a eso.*

- **¿Me podría mencionar qué beneficios le aportó la práctica de mindfulness y compasión a su vida personal? ¿En qué lo ha notado?**

*Ser más reflexiva. El estar más consciente y entender que hay que conectarse con tu cuerpo. Que hay que hacer un...Aprender a escucharte en el día a día.*

- **¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?**

*Sabes qué yo creo desde el punto de vista laboral, así como nosotros estamos en pandemia trabajando, no creo que haya sido tan...No alcanzo todavía a definir cómo me puede aportar. Me falta. Tendría que profundizarlo un poco más.*

- **¿Cómo cree usted que ha influido la atención plena y compasión al momento de realizar docencia? (o en alguna actividad laboral). Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Sí, a lo mejor al tener este tipo de curso y de esta forma en realidad, aprendes a daro entender lo que sientes. A DAR TU OPINIÓN. Uno como docente, conversa con los chicos y como no hay mucha interacción, tú expones lo que sabes. Desde tu punto de vista, una cátedra. O los dirige. O ya dar a conocer tus sentimientos a otros colegas, lo que sientes, no es fácil. Entonces y eso fue un aporte. Aprender a escuchar la opinión de los demás y lo que sienten. Las reflexión de otras personas.*

*No tengo algún ejemplo en sí de la docencia. Siento que la compasión es algo que aplico o que aplicaba desde antes hacia nuestro estudiantes. Es algo que más bien lo ha reforzado. Desde la docencia o jefatura de carrera, estamos más expuestos a muchas situaciones con*

- **El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc).**

*Yo creo que sí. Me sentí mucho más tranquila. Como tú dices, puede ser que a lo mejor el aprender a escuchar a los demás. nuestros estudiantes. Sin ser psicólogo, tenemos que dar algunos consejos que ayudan a los estudiantes a focalizarse en el ahora para sus aspectos académicos.*

- **¿Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.**

*Mira, a lo mejor, de comer más conscientemente. Lo hago, pero ahora me di cuenta que es mucho más beneficioso. Que te ayuda. Y si veces no puedes comer porque el ajeteo del día a día o el cambio entre una jornada y otra es tan rápido, puedes parar no más. Bajar un poco la ansiedad.*

- **La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Yo creo que sí, pero sabes lo que siento, que a lo mejor en este curso uno debiese profundizar más. Las sesiones que tuvimos fueron muy pocas. Como para decir que gracias al curso uno logró ese objetivo. Yo creo que habría que profundizar un poco más. Considerando que lo estamos haciendo de forma virtual. Quizás donde soy más de la vieja escuela, el de tocar, sentir, de forma más intensa. . Sí me induce.*

- **Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?**

*Sí, totalmente. Porque como te decía, aprendí a reconocer lo que me pasaba. Por el problema que estaba yo...Que me tenía bastante afligida. No sabía cómo afrontarlo. Y desde el punto de vista profesional, me tranquilicé un poco y tomé todo mi entorno de forma más tranquila. Ser más consciente de lo que estaba haciendo. En el fondo entender lo que me está pasando y conectarme con mi cuerpo. Porque a veces cuando uno tiene problemas, me pasó que me estaba doliendo el cuerpo, la espalda. Fui al quiropráctico. Y cuando entendí lo que pasaba y llevé ese concepto a una palabra. Me pasó en una de tus sesiones, pasó. Me sentí mucho mejor desde el punto de vista físico.*

- **¿Considera que la práctica de la atención plena y compasión le permitió entender su sufrimiento y el de los demás?**

*Sí, totalmente. Sobre todo con los otros colegas del curso. Sentí que para ellos era un antes y un después. Era un momento grato, de descanso, de reflexión. Donde a pesar de la virtualidad podíamos dar nuestras opiniones de forma tranquila. Lo que sentíamos en el momento, podíamos reflejarlo, sin temores. En mi último tiempo, he estado entre comillas, más... Todo fluye. Ando bien. Sé lo que pasa.*

- **¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más consciente de sus emociones, pensamientos y comportamientos en el momento presente? Me podría dar algún ejemplo por favor.**

*Uno está más reflexiva. En lo que hago día a día. Hay que profundizarlo, sí. Lo vuelvo a mencionar, esto fue como un preámbulo del mindfulness. Así lo sentí. Como que necesito más. Como que te queda gustando. Volvería a tomar una etapa dos.*

#### **Entrevista N°4**

- **Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico.**

*“Lo primero es que fue un curso, donde... Cuando uno hace las cosas con ganas y con motivación intrínseca detrás... Eeeeeeh... las cosas se sienten mejor. Eso es lo primero. Yo, obviamente cuando vi el curso yo dije, no sé de qué se trata, pero me imaginaba hacia dónde iba. Y justamente para tratar de estar menos estresada, yo dije va ser favorable para mí, independiente de la hora, la cantidad de veces e independiente de la modalidad.*

*Así es que en sentido, como era algo que yo quería, y a la vez el desarrollo del curso fue validando eso, me sentí muy bien. Muy agradable y con ganas de poder estar dentro de lo posible. Me sentí muy cómoda durante el tiempo y todas las sesiones que tuvimos. Me hizo mucho sentido la simpleza de lo que abordamos. Que lo podemos aplicar al día a día. A lo cotidiano. Eso me agradó mucho. El que haya servido para decir, podemos hacer esto...Mira, detente. Y que eso provoque un bienestar en la sesión misma. Porque yo de verdad terminaba muy relajada. Si bien tú nos decías que el objetivo no era relajarse (se ríe), pero sí, y eso me provocaba un bienestar. Una sensación agradable. Y que también se ha proyectado, que lo he podido aplicar. Yo creo que después de la segunda o tercera sesión lo fui aplicando al día a día. Si bien el día a día no ha cambiado mucho. No es algo que queremos cambiar, pero la forma en que uno lo percibe, lo siente...La predisposición es distinta. Independiente que hay momentos en que falta incorporarlo más todavía. Cambió mi visión, mi percepción. Y en lo laboral, si bien trato de estar atento a lo que hago. Pero sí, tengo multifoco. Muchas cosas que hacer. Cuando me he pillado en eso de estar viendo una cosa. Me detengo, respiro. Y me digo, voy hacer esto primero, aunque mi mente diga quiero hacer lo otro. Trato de frenarme.*

- **Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness**

*“El buscar estar con menos estrés. El saber que estas metodologías no tan tradicionales, cierto, son necesarias e impactan en uno. El hecho de estar mejor conmigo misma. Saber que iba a impactar en la calidad de mí día a día y no solo en lo laboral. Para ir manejando aspectos más emocionales. Sabía que debía dedicarme un tiempo a mí. Por eso me dije, que esto me serviría para después. Como un espacio de autocuidado”*

- **¿Cuáles fueron las principales ventajas y desventajas para usted de participar en un curso virtual de mindfulness y compasión?**

**Ventajas:** *Eeeemmm...Yo creo que se cumplió el objetivo, pero hubiese tenido un mayor impacto si hubiese sido de forma presencial. La ventaja es haber podido acceder a este curso, no cierto, en cualquier horario. Se pudo adaptar a un horario flexible para la mayoría. Si hubiese sido en pleno horario laboral, hubiese sido complejo. En otro espacio hubiese tenido un mayor impacto.*

**Desventajas:** *Por el contexto personal, el estar inserto en nuestros hogares. Y por lo tanto, con las distracciones que puedan ocurrir en el día a día con las familias. Eso principalmente.*

- **De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?**

*La de la respiración. No me acuerdo de los nombres, pero la de la respiración, Stop y el escaneo corporal. Si bien me costó en esa oportunidad porque sentía mucho malestar, generan una pausa a lo que estamos viviendo. Una atención a lo que estamos sintiendo y viviendo. Aplicable al día a día.*

- **¿Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?**

*Sí, ha contribuido y espero que siga contribuyendo para ir aplicándolo en el día a día. La percepción de, de tenernos de estar atentos a lo que estamos haciendo, de no cuestionar lo que estemos sintiendo. Y no ser hirientes y aceptarlo.*

- **Me podría mencionar qué beneficios le aportó la práctica de mindfulness y compasión a su vida personal? ¿En qué lo ha notado?**

*El disfrutar lo que uno hace. El estar atento a la simpleza de nuestro entorno. A incorporar la respiración y con esto viene una calma inmediata.*

- **¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?**

*El estar mucho más focalizada y atenta a una actividad por vez. Aunque en mi mente esté el tema de que hay que hacer varias cosas. Pero en el hecho de ir ejecutándolo en los correos, elaborar informes, ir de a poco. Ir de a uno. Ir tratando de frenar el querer ver lo que llegó. Incluso el whatsapp, que se usa mucho en término de equipo o de los mismos estudiantes. Tratar de decirme no, primero termino esto que estoy haciendo, respirar y luego verlo. En eso me ha servido mucho. Y también incorporar en el día, quizás no todos los días de la semana, ciertos momentos breves de pausas para dedicar a la respiración consciente o al STOP. Que son prácticas formales que son más rápidas para aplicar en una jornada.*

- **Cómo cree usted que ha influido la atención plena y compasión al momento de realizar docencia? (o en alguna actividad laboral). Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*No tengo algún ejemplo en sí de la docencia. Siento que la compasión es algo que aplico o que aplicaba desde antes hacia nuestro estudiantes. Es algo que más bien lo ha reforzado. Desde la docencia o jefatura de carrera, estamos más expuestos a muchas situaciones con*

*nuestros estudiantes. Sin ser psicólogo, tenemos que dar algunos consejos que ayudan a los estudiantes a focalizarse en el ahora para sus aspectos académicos*

- **¿El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc).**

*Yo creo que a potenciarlas y reforzarlas. Creo que la empatía es algo que me caracteriza, que creo es muy relevante. Es algo que yo aplico. Quizás en lo personal, familiar, si bien uno puede estar en horarios laborales, ayuda a tratar salir de eso y decir no, ahora le dedico tiempo y escucha a mi familia.*

- **¿Quiénes lo rodean han percibido algún cambio en su conducta? (Colegas, amigos, estudiantes, etc.)**

*En realidad, yo he ido compartiendo con mi familia, con mi esposo, el curso. Sobre todo el momento de compartir en la comida con los tres. El hecho de ser conscientes lo que estamos comiendo. Ese ejercicio de la uva pasa trato de aplicarlo y traspasarlo a mi hija.*

- **¿Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.**

*Sí, las informales. Una o dos veces por semana. Tratar de elegir una breve. En algún momento del día y sobre todo en momentos nos sentimos más sobrepasados, con más trabajo o entre comillas estrés. Yo siempre digo no llegar a estar estresada. Pero también ha sido tener fuerza de voluntad para poder aplicarla. Para saber que en el fondo es un beneficio y no va ser tiempo perdido. Fuerza de voluntad para que sea parte de uno.*

- **¿La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Me ha permitido estar más concentrada, en lo mismo que te decía antes, focalizando.*

*Porque hay momentos en que llegan muchos correos o me están pidiendo algo por whatsapp, o estoy trabajando en el informe o en la clase. Me ayuda a focalizar eso. Ir tarea a tarea. Ir priorizando. Partir primero... Yo trato siempre de ver la agenda del día, lo que tengo que hacer, de ordenarme par que no se me olvide, porque la memoria a veces igual es un poquito lábil. Priorizar lo más importante y urgente. Porque a veces hay importantes más a largo plazo, pero hay urgentes que son para ahora. Ir dedicando tiempo a esas acciones.*

- **¿La práctica de atención plena ha favorecido que usted se sienta más vigorosa o enérgica en sus jornadas laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor**

*A mí lo que me pasa en general es que como termino agotada por varias cosas que vengo viviendo desde el año 2019, con el estallido social, reemplazar a mi jefatura, pandemia, asumir otras responsabilidades, me siento cansada. Por lo tanto, ha sido difícil igual. Estoy cansada, pero no quiero llegar al estrés full. Creo y siento que tengo las competencias como para manejarlo....Creo jajajjaa. Pero necesito una pausa. Un poco de descanso. O sea, sé que todos lo necesitamos, pero estoy cansada.*

- **¿La práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más dedicado o encontrarle mayor sentido a su trabajo? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Eeeehm...Sí lo ha reforzado, Yo siento que siempre he disfrutado de lo que hago. De mi trabajo. L trabajo en sí no es que me cause estrés. Es el contexto en el que estamos yo creo. Como a mí me gusta lo que hago, y trato de dar lo mejor en cada una de las cosas que hago, lo disfruto. Es un cansancio más que nada por el contexto. Es por lo que vengo acarreando del 2019. Mi trabajo lo hago con agrado y con disfrute. El mindfulness ha venido a reforzar eso.*

- **Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?**

*Eeehmm...No tanto en el ámbito del trabajo. Más en mi vida personal y en algunas de las sesiones yo hice un ocmentario sobre cómo la autocompasión lo he aplicado y sigo trabajando en ello. A veces para uno puede ser un sinsentido el hecho de decirnos algo a nosotros mismos, cuando algo no nos sale como queremos, va con un tema de la tolerancia, de tener el control de las cosas. Ahí ha cambiado la respuesta que me doy a mí misma. Esto de postparto o esto del tema laboral he tenido debilidad en mis manos, donde puedo ser más torpe...he tenido ciertos episodios de que algo se me cae...Fui al docto y estoy bien. Entonces cuando pasa eso, y me digo que soy tonta...A lo mejor eso puede ser nada, pero sí genera algo en nosotros. Entonces en realidad, ahora me digo no importa, se me cayó, respiro y me digo que no soy tonta.*

- **Considera que la práctica de la atención plena y compasión le permitió entender su sufrimiento y el de los demás?**

*Sí, desde donde se entiende el sufrimiento. Cuando escucha la palabra, lo relaciona con algo extremo, terrible, pero el sufrimiento puede ser algo como el dolor físico, el cansancio, dolor de cuello que por lo general me pasa, y después el dolor de cabeza y trato de frenarlo a tiempo. Si estoy sintiendo alguna molestia, tratar de corregirlo, para llegar al dolor de la cabeza. Porque dolor emocional, no... Gracias a Dios no estoy enfrentada a ello.*

- **¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más consciente de sus emociones, pensamientos y comportamientos en el momento presente? Me podría dar algún ejemplo por favor.**

*Sí, hace que no estemos funcionando en piloto automático. Sí por ejemplo en momentos familiares. He tratado de sacar el celular de las comidas. A veces está ahí, o suena. Y hay una sensación de qué pasó. Porque pudo haber algún problema o que me están pidiendo algo. O porque lo estoy revisando y no escuché y me estaba hablando y preguntando algo. Tratar de que hay momentos y momentos y el celular como es algo tan laboral, tratar de dejar más fuera. Más de lado. En los momentos familiares.*

## **Entrevista N°5**

- **Me podría describir cómo fue su experiencia en el curso virtual de mindfulness (emociones, pensamientos, sensaciones físicas) en este contexto pandémico.**

*“ Fue una experiencia muy positiva. La volvería a realizar. El hecho de que haya sido virtual sí, yo creo que afecta. Me hubiese gustado que fuera presencial, principalmente porque tengo un hijo pequeño. Mi marido y yo trabajamos en la casa. Es un horario donde*

*estamos fuera del trabajo y también estaba mi cargo de conciencia por no poder estar con mi hijo. Trataba igual de estar con mi hijo. Me entiendes? Me desconcentraba un poco. A pesar de estar con mis audífonos, tratando de conectarme, no pude del todo. Y si hubiese sido presencial, hubiese estado con una atención plena. O de repente, el solo hecho de tener el correo abierto, y sonaba, y me encontraba en tu clase o en la actividad, eso influye en tu atención, en conectarte a full. Eso respecto sobre lo virtual. Lo positivo fue salir, de conectarme en estas reuniones, yo estoy todo el día en teams, que agradable fue conectarme a una actividad que no era reunión, clase, que no era tomar apuntes, que no era algo de pega, era simplemente escuchar, simplemente vernos, conocer a personas nuevas. Me sentí en un ambiente súper grato. Fui súper honesta cuando tú nos pedías feedback, sin vergüenza, a pesar de no conocerlas. Llegué a ese punto de sentir confianza y decir lo que me pasaba. Lo que pensaba y sentía. Y eso es raro hacerlo, con personas desconocidas. En ese sentido bien. Creo que logré el objetivo de conectarme con esta actividad. Desde el punto de vista de mis emociones, ehmm...Me conecté bastante, me cuestioné cosas de mi vida. Yo ya tenía experiencia con mindfulness y meditación previa, pero que por cosas de la vida uno va dejando de lado. Como que la máquina te agarra. Con est curso me volví a conectar con este tema. Eso fue algo positivo. Y replantearme cosas. Porque cuando lo hice el año pasado, como monitora de yoga infantil, por estos temas personales que estaba viviendo con esta crisis sanitaria, que me afectó en todo. Cuestionarme toda la vida. En este período. Me ayudó, me equilibré. Este año lo dejé de lado por temas de carga laboral y me empecé a enfermar, lo empecé a pasar pésimo y llegó este curso a recordarme para volver a eso. Porque me sentí bien, me ayudó como persona. Me ayudó a eso Danilo, a volver a conectar y reafirmar que existen herramientas que te van a ayudar.*

- **Me podría comentar las motivaciones que la impulsaron a participar y permanecer en este curso virtual de mindfulness.**

*“Mira, lo que me motivó a participar, fue eso. Un punto donde me sentí muy mal en lo personal. Como en lo laboral. En un nivel de estrés muy muy grande. Que al estar encerrada y no tener redes de apoyo, de mis amigas, no sé, lo que antes era tomar un helado sola, un rato. No sé cualquier cosa que te saca tú esquema. Al llegar esta convocatoria, yo ya sabía lo que era el mindfulness y dije: “esto es”. Fue como una señal de tomarlo. Que me va hacer bien. Que me va ayudar a reafirmar lo aprendido. Que fuera en el contexto laboral. Y cuando lo vi, pensé para contener a mis estudiantes. Tener herramientas como persona y para transmitirle a los estudiantes que uno como profe va conociendo de una u otra manera las historias, problemas, por mi cargo de jc también. Eso fue como mi motivación inicial. Y el permanecer Danilo, uno tiene la tendencia a echar pa’ atrás cosas que son voluntarias. Motivos tuve de sobra, dolores de cabeza, mi hijo. Motivos tuve miles. Pero soy una persona que me comprometo en algo y por algo. No lo voy a dejar...Es un tema mío. No voy a dejar botado algo que me comprometí a realizar hasta el final. Y lo que te ahablaba y lo bien que nos hace. Una actividad que era positiva, necesaria a pesar de ...Es como cuando me dicen de ir al gimnasio. Uno sabe que si va puede tener un día horrible, pero tú sabes que si vas, el esfuerzo de ir, uno sabe que después sabe que saldrá mejor. Lo mismo acá. Tuve momentos previos a conectarme a la sesión, complejos. De estrés, de dolor de cabeza, de querer apagar la pantalla. Pero no poh, los compromisos. Y después me hacía bien. Me iba relajada. El hecho de respirar. De parar, era algo positivo.”*

- **De todas las prácticas (formales e informales) experimentadas durante el curso, ¿Cuál fue la más significativa para usted?**

*“Yo creo que la última que tuvimos. Creo. O la penúltima. La de eehhh...De compasión a uno. Como el entrar en un estado, profundo a través de la respiración. De visualizaciones y poder sentir compasión hacia nosotros. Era como...Eso me...Cómo decirlo...Me hizo un click profundo. Me di cuenta lo duro que me estaba tratando. Con expectativas...Cuando analizamos el video que nos mandaste. De la sombra, no me acuerdo bien. Pero eso. Y a través de la técnica que tú nos guiaste, que fue una de las más larga. Me di cuenta que uno siente compasión y empatía por el resto. Pero dónde está uno en esto? Y fue potente cómo me he dejado de lado y cómo me he tratado con tanta dureza. Tú lo dijiste en una meditación. Hablarnos como hablaríamos al resto. O trataríamos a una persona que uno ama. Y ahí fue como...Qué potente de darme cuenta que quizás no me estoy hablando como a una persona que amo. Fue potente.*

- **¿Considera que el haber asistido a este taller contribuyó a modificar o cambiar algo en su propia vida?**

*Sí, lo primero que me viene a la mente es la simpleza. Volver a cosas tan simples. Tan básicas. Como contemplar. Como fijar nuestra atención a algo que estamos mirando. Y contemplar sin juicios las cosas. Uno vuelve a lo esencial. Y a lo simple. Como que no necesitas irte a una playa. A desconectarte. No necesitas estar en la cumbre de una montaña para sentirte libre. Puedes hacerlo sentada en tú escritorio. Como cuando donde estaba yo cuando hacíamos las sesiones. Esa es una enseñanza. Está en uno el querer volver a la calma del momento presente.*

- **¿Qué beneficios le proporcionó la práctica de mindfulness y compasión en el ámbito laboral? ¿En qué lo ha notado?**

*Sí, va en...a ver. Como cuando tú hablabas en el primer ejercicio. Del comer. Me di cuenta cómo al conversar con las personas también... Cómo al comer era un acto piloto automático. Era alimentarme para que no me diera hambre y terminar mi jornada laboral. En vez de detenerme en mi horario de colación, a tratar de desconectarme. Y es difícil, porque está con el celular. Pero lo intenté, de ser consciente de la comida y dejar de lado el celular para conectarme con lo que estoy haciendo. Lo mismo con las situaciones multitask, cuando hablábamos. Muchas veces estoy muy atenta a veintemil cosas. Pero ahora soy más consciente que probablemente esté desatendiendo algo o que estoy cometiendo algún error.. Y ahí tarto de ya, focalizo un ratito. Lo voy recordando. Focaliza esto. O de repente estoy estresada, agobiada y me detengo un poco y respiro. Hago respiraciones de las que fuimos trabajando. Tampoco como con una técnica, sino que entiendo que debo seguir mi ritmo. Simplemente siente y escucha tu respiración y eso también es algo agradable de realizar. Como conectarte contigo. Esas cosas creo yo.*

- **¿Cómo cree usted que ha influido la atención plena y compasión al momento de realizar docencia? (o en alguna actividad laboral). Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Es que mira, fue justo súper fome, porque cuando estaba en el curso, yo estaba finalizando las clases con una sección. Entonces si es que alcancé algo, fue una semana nada más. Me refiero simultáneo entre clases y taller. Por eso no podría evidenciar un cambio tan notable, por lo que te estoy hablando.*

- **El curso ha generado un efecto positivo en sus relaciones interpersonales? (Familia, colegas) (Sientes que escuchas más, eres más empático, manejas mejor los conflictos, etc).**

*Sí, yo creo que lógico. Como son cosas tan positivas, que claramente van a tener una incidencia en la forma en que uno se enfrenta. El cambio está en uno y como eso fluye hacia fuera. Como que esto genera un cambio en mí, en mi forma, de bajar decibeles. En no juzgarme en no ser tan dura conmigo mismo. Entonces cuando uno está de esa manera, uno proyecta hacia el resto una manera distinta. Si bien no me lo señalaban, yo sí siento que hubo un cambio. Porque cuando uno aprende estas herramientas de autocuidado van a chorrear hacia fuera, en las diferentes áreas.*

- **Ha podido incorporar la práctica de atención plena y compasión en sus jornadas laborales? Me lo podría describir detalladamente por favor.**

*Sí, yo creo que como dices tú, más las informales. Desde lo que te contaba en horario de colación, desde ser consciente de que estoy haciendo mil cosas. Como conéctate con algo. El respirar siempre. Eso igual lo aplico, cuando tengo algo tenso. Que voy a vivir una experiencia que no es grata con estudiantes, que son más complejas, que se me apreta la guata antes de... Siempre la respiración que va antes de... Y eso ya te predispone a una escucha mucho más activa. Más tranquila. No tan... Uno se da cuenta que está hiperventilado en una situación compleja, y últimamente lo hemos vivido hartito en la carrera, donde estamos cerrando semestre y la respiración es como antes de... Y boto la tensión.*

- **La práctica del mindfulness le ha permitido estar más concentrado en sus quehaceres laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Ahí no sé. No sabría cómo responder Danilo. Porque no he tenido mucho descanso. Y me he dado cuenta que he cometido hartos errores y lo ve después. Pongo un correo una fecha*

*determinada y no era la adecuada. Justo recuerdo esos errores que he cometido. Parece que estoy cansada. Porque he notado que me he equivocado más. Pero no tiene que ver con la atención del curso. Es un tema aparte. Estoy muy cansada. Se me vienen vacaciones pronto. Porque lo necesito. Y por eso me cuesta responderte. Me he dado más cuenta de los errores que he cometido. En esas sutilezas.*

- **La práctica de atención plena ha favorecido que usted se sienta más vigorosa o energética en sus jornadas laborales? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor**

*No sé si vigorosa. Ponte tú, cuando he logrado atención... Ahí lo confundo. Porque a veces sí medito. Más que con energía, me pasa lo contrario. Como que me relajo. Como que estoy tan energética todo el día. Soy una persona que es así. Como que bordea a veces el estrés. Esto me lleva a lo contrario. Más que darme energía, me baja un poco y me calma. Eso es lo que logro después de meditar. Y más felicidad. Eso sí. Como más feliz. Más contenta. Más conectada. Es como tan rico. Es como un nanai que uno se hace. Como un cariñito a uno. Es increíble. Me pasa eso cuando logro estados más profundos de relajo. Es como que agradable se siente el haberme dado este espacio para mí. Y solo para mí. Donde solo entro yo. En esto. Porque uno todo el día está dando pal resto, en el trabajo, en la casa, que el hijo. Eso diez, quince se siente tan rico. Tan agradable.*

- **¿La práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más dedicado o encontrarle mayor sentido a su trabajo? Me podría dar algún ejemplo concreto por favor.**

*Yo creo que... No es ni sí ni no la respuesta. Es lo que tú dijiste al inicio. Es como... De cuestionarme muchas cosas. De dónde estoy, dónde quiero estar. Lo que pienso, siento y*

*hago están alineados en mi quehacer? Es como cuestionarme un poco eso. No sé si directamente del mindfulness. Estoy justo viviendo esa etapa de mi vida. Estoy como...Le diste en el clavo. Como muchos cuestionamientos. Como tratando de conectarme de dónde me siento más llena. Qué es lo que realmente quiero. Cómo me alinee. Cómo logro el equilibrio. Y esos cuestionamientos lo que me ayuda a como canalizarlo, es por ejemplo la meditación. Es por ejemplo ese momento sola conmigo. Ese momento. La crisis es cuando me juzgo. Pero cuando me alejo de eso y me conecto simplemente, siento que ahí está más la respuesta Ahí estamos en mi calma. No es sí o no. Si me ha hecho cuestionarme muchas cosas. Vine a reforzar muchas cosas en este curso.*

- **Considera que la práctica de atención plena y compasión le permitió relacionarse de manera más bondadosa/amorosa con usted misma en el ámbito del trabajo? ¿En qué lo ha notado?**

*Absolutamente. Absolutamente Danilo. Sí rotundo. Lo noto en que ya nada. Me río. Me equivoco en esas cosas. El ejemplo de las fechas. Antes hubiese sido pero cómo. Qué tonta. Pero cómo. Ahora es como nada, estoy cansada y lo veo reflejado en esto y no hay problema. Como que se rectifica y se envía otro correito diciendo qque me confundí y ya está. No ser tan dura. Y va un poco de la mano con lo que decía al inicio. Lo que más me impactó del curso. De darme cuenta lo dura que era conmigo en todo. En todo. Las exigencias por las nubes. Cuando uno tiene exigencias tan altas, las expectativas se te van poh. Porque uno nunca va lograr cumplirlas. Cuando uno aterriza, que es humana, que comete errores. Que estaba haciendo veinte cosas a la vez, me confundí y listo. Y me quedó dando vuelta. Lo que aprendimos en el curso, Trátate como tratarías a alguien que amas.*

*Esa frase es súper potente. Porque cómo trataría a mi hijo, a mi mamá. Jamás sería como yo me estaría tratando. Entonces ahí es como que hizo el click.*

- **¿Considera que la práctica de mindfulness y compasión le ha permitido estar más consciente de sus emociones, pensamientos y comportamientos en el momento presente? Me podría dar algún ejemplo por favor.**

*Sí, totalmente. De conectar con mis sentimientos y emociones. Pero desde una vereda de vivirlos. Por ejemplo, a veces uno puede sentir angustia, pena hasta desolación, por así decirlo. Y el típico consuelo es pero si todo está bien, nadie se ha muerto, tienes tu vida bien. Y sí, pero tengo que validar lo que siento. No porque no se me haya muerto mi mamá. O haya vivido algo terrible, voy anular mis emociones. Tengo que vivir y conectarme con esas emociones. Si ahora estoy pasándolo mal, me siento mal, vívelo. Y eso es algo potente. Que uno antes el consuelo era, pero si estás bien y ahí uno anula las emociones. Pero dónde está el vivir las emociones. En eso me ayudó mucho. Como que la mente apaga lo que siente, pero por qué? Si hay que vivir los procesos. Si tú en un minuto sientes pena, angustia, vívelo. Sin juicio, sin cuestionarte. Sin el al tiro, siéntete bien. Vívelo y validar el cómo está. Sin buscar motivos o argumentos.*

- **Antes de cerrar este diálogo, ¿Hay algo que usted quisiera agregar que considere relevante y que no se haya indagado?**

*Yo no conocía a las personas que participaron, pero ubicaba a otras personas que sípoh. Las ubico desde la u o nos hemos comunicado por correo. Al escuchar lo que iba pasando, como que empatizo con ellas. Es como raro. Hablamos de mis afectos, pero es hasta como más amoroso, tierno. Con las que me comunico y participamos en el curso. CO moque*

*ahora tenemos algo en común. Nos atrevimos a compartir sensaciones a hacer catarsis en este proceso, se generó a distancia...Por eso voy, un vínculo bonito, y siento que eso es algo positivo, porque estamos en un ambiente laboral. Entonces el generar eso, con las personas, como que ahora estamos conectadas en algo. Eso es algo bonito a comentar.*

