

Intervención Psico-educativa a través de Mindfulness con personal de la Dirección Municipal de Educación ante la presencia de signos de Síndrome de Burnout

Psycho-educational intervention through Mindfulness with personnel of the Municipal Directorate of Education in the presence of signs of Burnout Syndrome

Yanet Morgade Marrero

Dirección Municipal de Educación. Nuevitas Camagüey, Cuba.

<https://orcid.org/0000-0003-0796-2790>

yanetmorgade@gmail.com

Raimara Rivera Ramírez

Hospital Psiquiátrico Provincial. Nuevitas Camagüey, Cuba.

<https://orcid.org/0000-0002-7963-086X>

raimara1983@gmail.com

María de Jesús Luis Rodríguez

Hospital Psiquiátrico Provincial. Nuevitas Camagüey, Cuba.

<https://orcid.org/0000-0003-3293-3027>

mdejesusluis87@gmail.com

Recibido

27/06/2023

Aceptado

27/12/2023

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo, proponer la implementación de un programa de intervención psico-educativa basado en técnicas de mindfulness que desarrolle las capacidades de afrontamiento ante la presencia de signos del Síndrome de Burnout en Directivos de la Dirección de Educación de Nuevitas Camagüey, Cuba. La aplicación de estrategias de enseñanza es necesaria para la mejora de los procesos que afectan a los directivos, además de presentar la falta de compromiso, el agotamiento emocional y la despersonalización, asimismo poseen problemas de inquietud, preocupación excesiva, tensión y agitación. La metodología que se utilizó fue descriptiva. Se aplicaron tres técnicas el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI-ED), Inventario de estrés para docentes y La Escala Sintomática de Estrés, a una muestra de 74 Directores de Centros Educativos en el Municipio de Nuevitas. Los resultados evidenciaron que los directivos están en presencia de niveles moderados y altos del síndrome de Burnout, niveles medios de agotamiento emocional y despersonalización, la realización personal a un nivel bajo, los sujetos encuestados mantienen niveles medios percibidos de estrés, con predominio de síntomas como temor, miedo, inseguridad, dificultad para pensar, pérdida de memoria, ansiedad, ira, irritabilidad, tristeza, apatía, fatiga, indecisión ante tareas, pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos, salario inadecuado, excesiva exigencias con el trabajo preventivo institucional, presiones de los superiores, tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros y la

PALABRAS CLAVE

Intervención psico-educativa; Síndrome de Burnout; Directivos.

implementación de nuevos programas que no responden a la realidad cubana. Dando cumplimiento al objetivo propuesto para esta investigación se sugirió la implementación de un planificador de estrategias para el bienestar de los directivos potenciando el uso de la técnica mindfulness por el beneficio a nivel neuropsicológico que brinda dicho programa debe ser valorado y aprobado para su ejecución en el Consejo de Dirección Institucional y así ponerlo en práctica con el inicio del nuevo curso escolar.

ABSTRACT

The present work aims to propose the implementation of a psycho-educational intervention program based on mindfulness techniques that develops coping skills in the presence of signs of Burnout Syndrome in Managers of the Directorate of Education of Nuevitas Camagüey, Cuba. The application of teaching strategies is necessary for the improvement of the processes that affect managers; besides presenting lack of commitment, emotional exhaustion and depersonalization, they also have problems of restlessness, excessive worry, tension and agitation. The methodology used was descriptive. Three techniques were applied: the Maslach Burnout Inventory Questionnaire (MBI-ED), the Stress Inventory for Teachers and the Symptomatic Stress Scale, to a sample of 74 school principals in the municipality of Nuevitas. The results evidenced that the directors are in the presence of moderate and high levels of Burnout syndrome, medium levels of emotional exhaustion and depersonalization, personal fulfillment at a low level, the subjects surveyed maintain medium perceived levels of stress, with a predominance of symptoms such as fear, fear, insecurity, difficulty in thinking, memory loss, anxiety, anger, irritability, sadness, apathy, fatigue, indecision before tasks, poor willingness to work on the part of the students, inadequate salary, excessive demands with the institutional preventive work, pressures from superiors, having a large student body or extra students due to the absence of teachers and the implementation of new programs that do not respond to the Cuban reality. In order to fulfill the objective proposed for this research, it was suggested the implementation of a strategy planner for the well-being of managers, promoting the use of the mindfulness technique for the neuropsychological benefit that this program provides, which should be evaluated and approved for its execution by the Institutional Board of Directors and thus put into practice at the beginning of the new school year.

KEYWORDS

Psycho-educational intervention; Burnout Syndrome; Managers.

INTRODUCCIÓN

166

Desde hace aproximadamente dos décadas, en Cuba se le viene confiriendo una atención priorizada e individualizada a los docentes a través de estrategias encaminadas al cuidado de la salud mental definición que se encuentra vulnerada por la situación actual a la que se enfrenta este sector, a nivel nacional la cobertura docente es de solo un 88,9%, dos meses después de comenzado el curso escolar 2022-2023, en Nuevitas esta cifra es del 72 %, en niveles educativos tan complejos como lo es el preuniversitario y secundaria básica. Especial énfasis se le confiere a los Directivos de los Centros Educativos, en los que igualmente se muestran cifras alarmantes de solicitudes de liberación del cargo por diversas causas, entre ellas la baja remuneración, exceso de trabajo y desmotivación.

A raíz de un proceso iniciado en el primer trimestre de 2022 de renovación e tipificación de las reservas de cuadro y el trabajo con los jóvenes menores de 40 años, se identificaron algunas deficiencias entre los directivos de estos centros educativos relacionados con el liderazgo, métodos de dirección, identificación objetiva de las reservas, trabajo político ideológico con el claustro, entre otras, las que en mayor medida estaban condicionadas por signos de presencia del síndrome de *burnout*.

Ante lo planteado se impone la siguiente interrogante científica ¿Cómo desarrollar las capacidades de afrontamiento ante la presencia de signos del Síndrome de Burnout en Directivos de la Dirección de Educación de Nuevitas, Camagüey, Cuba? por lo que el equipo investigador se propuso la búsqueda de estrategias encaminadas a la implementación de un programa de intervención basado en técnicas de afrontamiento como el mindfulness concibiendo un espacio de conversación y creación de actividades que promuevan la confianza y un ambiente positivo de trabajo.

Propiciándoles técnicas de manejo del tiempo lo que permite desarrollar espacios de entrenamiento mental con efectos positivos sobre la ansiedad, depresión y estrés, mediante la meditación que se define como el "entrenamiento de la mente" buscando una mayor libertad mental y emocional que permite aprender a ser más consciente de las sensaciones y emociones que se experimentan, ejercicios guiados como el yoga de la risa que es un ejercicio moderno que implica una risa voluntaria prolongada. Este tipo de técnica fue desarrollada en 1995 por el médico generalista Dr. Madan Kataria de Bombay, India.

Este yoga se basa en la creencia de que la risa voluntaria proporciona beneficios fisiológicos y psicológicos similares los de la risa espontánea, las pausas activas consistente en descansos breves durante la jornada laboral sirviendo para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, reduciendo así la fatiga, disminuyendo trastornos musculoesqueléticos y previniendo el estrés a través de diferentes técnicas y ejercicios, las pausas silenciosas donde

el sonido de la inhalación/transpiración es el centro de la atención focalizada constituyendo un excelente ejercicio que consiste en la toma de 5 inhalaciones purificadoras inhalando profundamente por la nariz, con una pausa contando hasta 5, y exhalando de forma audible por la boca, propiciando de esta manera herramientas para aprovechar ese momento y convertirlo en algo mágico, creativo y consciente, entre otras técnicas recogidas en el planificador que se propone. (Cosseron C & Leclerc L., 2014)

Fundamentación teórica

El Síndrome de Burnout fue definido por el psicoanalista Herbert Freudenberger en 1974, al observar que voluntarios que trabajan con toxicómanos experimentaban un gran agotamiento y desmotivación tras un largo periodo de tiempo voluntariado. El autor sustentó que las personas sentían clínicamente una impresión de falta de éxito y una sensación agotadora producto de una excesiva exigencia de energía, recursos propios o fuerza espiritual del trabajador (Freudenberger, 1947) La Organización Mundial de la Salud (OMS) aceptó en 2019 el Burnout como enfermedad (Gálvez H.M. 2019) y fue incluida en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades (CIE-11 QD85 Síndrome de desgaste ocupacional), el 1 de enero de 2022.

Es oportuno considerar que el estrés laboral en sí mismo es un proceso más amplio ya que puede tener un impacto negativo o positivo, puede implicar incluso ganancias pues la acción resultante puede ser funcional y reversible. Al contrario, sucede que el Burnout es no reversible naturalmente, siempre es disfuncional, esto evidencia un proceso crónico de estrés con huellas negativas para, el desempeño de las personas ya que comprometen la salud y la personalidad de las mismas, pues el agotamiento implica pérdida y frustración. Incluso algunos autores identifican el tedio o hastío como antecedentes de Burnout (Moreno, Carvajal, y Escobar 2001).

Es de vital importancia el papel que juega el sector de la educación en el aseguramiento de la calidad de vida poblacional, lo que provoca la falta de docentes puestas en evidencia en el éxodo casi masivo que existe actualmente, realidad de la cual Cuba no está exenta. En los últimos 12 años aproximadamente, ha ocurrido una transformación de los niveles educativos con los nuevos ajustes curriculares y nuevos proyectos de inclusión según la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, acordada por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015 y cuyo objetivo 4 se encuentra referido a la Educación donde se le confiere prioridad a garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, teniendo como punto de partida la importancia de la diversidad para para la transformación social e individual, siendo un compromiso global con una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental, para revertir los desafíos que enfrenta la humanidad (Torralba, Batista, 2021).

El cambio lo protagoniza el propio docente siendo necesarias sus propias demandas armonizando la preparación profesional con sus recursos intelectuales.

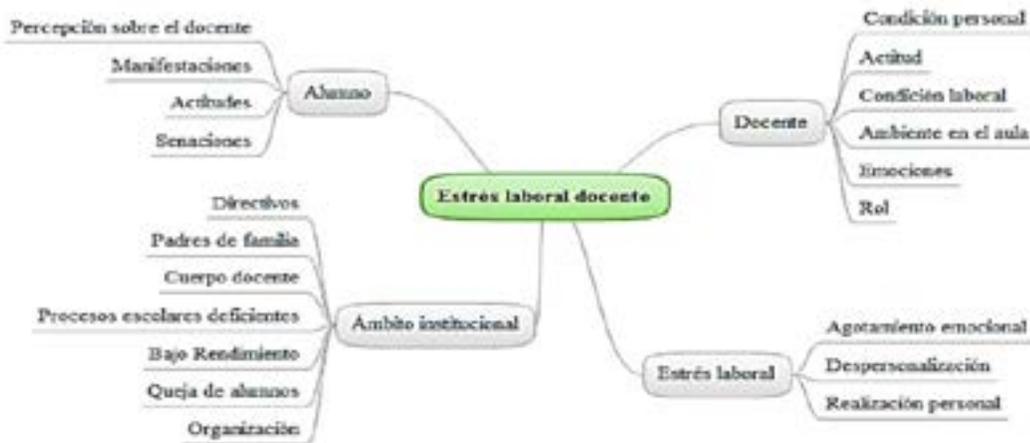


Fig1. Factores convergentes de estrés laboral en el ámbito docente.

Fuente: IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH ISSN: 2007-4336

Los estudios sobre la efectividad de las estrategias de intervención para el tratamiento del *Burnout*, han mostrado resultados interesantes que lo distinguen del estrés. Chacón (2010) plantea que las técnicas de relajación disminuyen los niveles de activación y la dificultad para relajarse, los mismos pueden incrementar los sentimientos de agotamiento emocional y en este sentido disminuye el *Burnout*, aunque su eficacia ante el agotamiento emocional se ha comprobado, que es mejor combinándolo con programas de diferentes técnicas cognitivas-conductuales.

De este modo, Moriana y Herruzo (2004) establecen que una mayor autoconsciencia y un mayor nivel de autocontrol y autoeficacia, pueden ejercer un factor protector frente al estrés que sufren los docentes. En concordancia con este planteamiento los autores Shapiro y Schwartz (2000) consideraron que el desarrollo de la capacidad de atención produce mejoras sobre el funcionamiento del sistema de autorregulación de la conducta encargado de mantener el equilibrio y la adaptación del organismo. En este contexto, las técnicas basadas en la conciencia plena (*Mindfulness*) descritas por Wells (2000) podrían resultar especialmente útiles, ya que su práctica genera un proceso de conocimiento y aceptación en la persona provocando un mejor acceso a modelos alternativos de relación con los pensamientos y con los sucesos que acontecen, través del entrenamiento en observar sin juzgar ni analizar, se ayuda a tomar una nueva perspectiva y a desarrollar una capacidad de afrontar los problemas mediante el empleo de estrategias cognitivas más productivas.

Mediante la práctica de las técnicas de *Mindfulness*, se aprende a observar y aceptar los pensamientos, las sensaciones y las emociones que se presentan sin hacer nada por tratar de modificarlas, cambiarlas o alterarlas. El primer programa que incorporó esta práctica como herramienta, fue el *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)*, creado por (Santorelli, S.F; Kabat-Zinn, J. 2001/2007), y a partir de este se crearon otros como el *Mindfulness-Based Interventions (MBIs)*, y el *Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT)*, dirigida a pacientes con depresión. Es un entrenamiento que permite acabar con la dispersión de la

mente, que siempre está divagando entre el pasado, futuro y no se centra en el presente.

Muchas investigaciones se han realizado sobre el tema desde que Jon Kabat Zinn en 1979 estableció el primer programa de Mindfulness, el MBST (Santorelli, S.F.; Kabat-Zinn, J. 2001/2007), para demostrar científicamente los beneficios que esta práctica produce a nivel cerebral, emocional y neuropsicológico. Se ha comprobado que, al incluir el Mindfulness en nuestra cotidianidad, se obtienen resultados positivos para el autocontrol y para el desarrollo de la resiliencia.

Algunas de las investigaciones sobre todo en el campo neurocientífico, sugieren que la práctica de *Mindfulness* apoya las conexiones entre la amígdala y la corteza prefrontal, responsable de regular la expresión de nuestros pensamientos, emociones y acciones, ya que una conexión fuerte entre la corteza prefrontal y la amígdala nos protege de los efectos dañinos del estrés y de la ansiedad. Igualmente, otros cambios se han demostrado a nivel de la amígdala que es una estructura que suele estar aumentada en casos de estrés y dificultades en la regulación emocional, el hipocampo, áreas corticales somatosensoriales, visuales y auditivas, entre otras áreas relacionadas con la regulación de las emociones, la memoria, la atención y funciones perceptivas, demostrándose que con estas prácticas de mindfulness se tornan más oportunas en sus funciones (Diez, y Castellanos, 2022).

La esencia de esta práctica de conciencia plena es, por lo tanto, la de aceptar con naturalidad la conciencia de lo que sucede en el "ahora" pasivamente sin forzar ninguna emoción, ni modificar o cambiar lo que se siente o percibe, sintiendo las cosas tal y como son en el momento. Así pues, se va desarrollando la capacidad de ser espectadores del proceso de pensamiento y de actividad mental, pero sin implicación protagonista en el proceso, es decir, sin recurrir al análisis o evaluación. Otra forma de explicarlo sería que el individuo toma conciencia de la presencia de los pensamientos, pero no "piensa" sobre ellos, es decir no da importancia a su contenido o veracidad, sino que se va desarrollando la capacidad de entender y aceptar que los pensamientos (al igual que las sensaciones), cambian y fluyen constantemente como la dialéctica.

Se puede referir que a nivel estructural se ha demostrado que los grandes meditadores mantienen una corteza cerebral más gruesa que aquellos que no meditan, en comparación con la variable de la edad esta capa se reduce menos a medida que avanza la misma. Anatómicamente la corteza cerebral es una capa densa de cuerpos neuronales por lo que significa que esta capa sea más gruesa se puede decir que tiene un aumento de neuronas, en consonancia, el cerebro funciona mejor. Estos descubrimientos revisten gran importancia ya que sería una opción de rehabilitación en el proceso de envejecimiento normal, compensando la pérdida y preservando mejor los procesos cognitivos en esta etapa de la vida (Sánchez, C; 2008).

Los investigadores basados en disciplinas como las neurociencias, buscan activamente responder muchas interrogantes acerca de las reacciones del sistema nervioso ante el Burnout, desde sus bases bioquímicas, con vistas a crear programas que posibiliten la reversión de este tipo de enfermedad profesional. Entre las múltiples opciones, se pueden utilizar técnicas de relajación que poseen un efecto de amplitud en el sistema nervioso parasimpático e inducen nuevamente un estado normal o de homeostasis (Jerath, Crawford y Barnes, 2015).

Otra mirada potencial la propone el autor Donald Altman en su libro: "50 técnicas de Mindfulness" cuando proporciona la visión de uno los mensajes que más empoderan a la neurociencia del siglo XXI siendo que los propios pensamientos y el lugar donde se sitúa la atención, van a cambiar la estructura física del cerebro. Proyectando de esta forma la idea de que sería posible cambiar el cerebro desde dentro, ya que se creía una fantasía hasta hace tan solo unos años. Exaltando la importancia de la significación de la neuroplasticidad autodirigida (término acuñado por el psiquiatra Jeffrey Schwartz (1996) ofreciendo esperanza para todo aquel que se siente estancado.

La neuroplasticidad autodirigida quiere decir que es posible poder de cambiar viejos comportamientos y reconfigurar el cerebro a través de la concentración de la intención y la atención. El autor considera que la obra de Jeffrey Schwartz, especialista en el trastorno obsesivo-compulsivo (TOC), y a quien cita en su libro, ha demostrado que uno de los métodos de *mindfulness* en cuatro etapas puede reconfigurar el circuito erróneo del TOC en el cerebro y que esta capacidad de reconfigurar el cerebro ha mostrado eficacia para problemas como los pensamientos depresivos, el parloteo mental excesivo, la ansiedad y el dolor (Altman, 2014; Escaño, H.A 2022).

La Dra. Sánchez, R.A (2015) explica en su tesis que las técnicas de Mindfulness también han sido empleadas con éxito en diferentes problemas relacionados con el control y la regulación del malestar y el bienestar emocional se describen beneficios a corto y largo plazo como los siguientes: reduce el estrés, mejora el autoconocimiento, mejora el equilibrio emocional, ayuda a dormir mejor, mejora el estado de ánimo, aumenta la concentración, favorece la creatividad, previene la depresión, ayuda a controlar la ansiedad, desarrolla la inteligencia emocional, mejora las relaciones interpersonales.

De igual forma la Dra. Rafaela Sánchez hace énfasis en los cambios provocados en el cerebro gracias a la meditación, definiendo cambios en la estructura y funcionalidad del mismo correlacionados con la reducción del malestar emocional y la mejoría en funciones neuropsicológicas como funciones ejecutivas, perceptivas, atencionales y memoria.

La Dra. Sánchez especifica que en el lóbulo frontal se crea un estado afectivo positivo, disminuyendo la ansiedad y la cólera, aumentándose los niveles de GABA, neurotransmisor que implica menor distracción por los estímulos exteriores lo que permite amplificar la concentración. Así mismo explica que en

el hipotálamo reduce la frecuencia cardíaca y respiratoria y la tensión arterial aumentando la producción de serotonina que es el neurotransmisor cuyo déficit está asociado a la depresión.

En el lóbulo parietal los efectos de la meditación provocan la pérdida de la sensación de unidad del espacio – tiempo, ya que este es el lóbulo que regula el sentido de sí mismo y la orientación física. La región encargada de procesar las emociones formada por el hipocampo, la amígdala y el hipotálamo (sistema límbico) presencia un cambio total aumentando la receptividad emocional y la visualización de imágenes, aumentando la producción de endorfinas lo que mitiga la sensación de miedo produciendo felicidad y euforia.

El autor de la técnica MBSR Jhon Kabat-Zinn, enfatiza la necesidad de “parar y ver antes de actuar” para aprovechar la capacidad auto-reguladora del organismo de cada persona, permitiendo así una pausa entre el estímulo y la respuesta. Esta pausa permitiría activar los recursos internos disponibles que facilitan afrontar adecuadamente la situación, en vez de dejarse llevar por reacciones instantáneas y automáticas (Davidson, R. J. Kabat-Zinn, J *et al* 2003).

En el caso específico del presente trabajo, tiene como objetivo proponer la implementación de un programa de intervención psico-educativa basado en técnicas de afrontamiento ante la presencia de signos del Síndrome de Burnout en Directivos de la Dirección de Educación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Como estrategia para la creación y posterior propuesta de implementación del Programa Psico-educativo para la prevención del estrés y Burnout de los directivos se siguieron las siguientes acciones:

1. Mapeo de directivos en situación de riesgo.
2. Identificación de estresores y síntomas asociados.
3. Concepción de un programa de intervención psico-educativa a través de un planificador de estrategias para el bienestar docente, con el objetivo de motivar la adquisición de destrezas para el manejo y expresión de las emociones. Potenciando el empleo de la técnica Mindfulness (atención plena).

Se realizó una investigación desde una metodología descriptiva, se siguieron métodos dinámicos, objetivos-específicos y dialécticos por su razonamiento y su constante revisión y evaluación de los participantes en la adquisición de síntomas que respondiesen a nuestro objeto de estudio.

Se tomó como universo todos los trabajadores del centro que pertenecían al consejo de dirección ampliado, la muestra estuvo conformada por 74 trabajadores

de la Dirección de Educación de Nuevitas Camagüey, Cuba. En el período comprendido entre diciembre 2022 a febrero 2023, mediante un muestreo no probabilístico, intencional. Suponiendo un procedimiento de selección informal, donde todos los sujetos no tienen la misma probabilidad de ser seleccionados y cobra especial atención el objetivo de la investigación, donde poseen un mismo perfil o características, o bien comparten rasgos similares.

Los criterios de inclusión la de poseer categoría de cuadro de dirección, estar vinculado al sector con no menos de 5 años de labor ininterrumpida, mantenerse en el cargo por no menos de 1 año y de exclusión se tomaron en cuenta aquellos cuadros con corta permanencia en el cargo los que se consideran cuadros noveles, mantenerse en el sector por menos de 5 años.

Los instrumentos para la recolección de datos, se aplicaron de manera individual, en locales con adecuadas condiciones de privacidad, y bajo los criterios éticos para la conservación de la integridad física y psíquica de los participantes. Se tuvo en cuenta que el tiempo de aplicación no excediera las 2 horas para evitar la fatiga de los sujetos y la disminución de la productividad en las técnicas y pruebas realizadas, aspecto que atenta contra la validez de los protocolos.

Se diseñaron 2 sesiones de trabajo para la aplicación de las técnicas, las que fueron planificadas de forma individual, teniendo en cuenta las características de los trabajadores y de los instrumentos a utilizar. Se tuvieron en cuenta dos etapas: la primera, corresponde a la evaluación de los trabajadores de la dirección de educación debido a los niveles de estrés y burnout y la segunda, proponer un programa de intervención psicológica sobre la base del desarrollo de técnicas de *mindfulness* que desarrolle las capacidades de afrontamiento ante la presencia de signos del Síndrome de burnout.

Para la realización de esta investigación se utilizó una guía de evaluación (ver detalle en Anexo) donde se incluyen tres instrumentos que se describen a continuación:

- Entrevista estructurada con el objetivo de determinar la evaluación de factores psicosociales de la muestra estudiada tales como sobrecarga y ritmo de trabajo, exigencias emocionales, rol en la organización, desarrollo personal y falta de apoyo emocional
- Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) para explorar los tres factores básicos del Burnout: agotamiento emocional (AE), despersonalización (D) y realización personal (RP), los cuales son evaluados en su intensidad y frecuencia, resultando en un instrumento útil para el estudio del estrés laboral.
- Inventario de estrés para docentes brindando información sobre la autovaloración que tiene el directivo (docente) del nivel de estrés que le causa su trabajo.
- Escala Sintomática de Estrés que permite conocer en qué grado el trabajador

padece los síntomas como: insomnio, dolores de cabeza, indigestiones, cansancio extremo o agotamiento, tendencia a cambios de hábitos, disminución del interés sexual, sensación de ahogo, disminución del apetito, temblores, musculares (por ejemplo tics nerviosos o parpadeos), pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo, todos ellos asociados al estrés y que se encuentran explorados mediante la técnica propuesta.

- Observación participante: para determinar objetivamente la dinámica de trabajo del directivo, así como la utilización de su fondo de tiempo, descansos, y aprovechamiento de la jornada laboral, dinámicas de intercambio con colegas y retroalimentación de información.
- Encuesta: a través de preguntas cerradas y de elección múltiple, con el objetivo de conocer la apreciación personal directa de los participantes sobre sus emociones, manejo de la conducta y entorno laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Nuevitas municipio de la provincia de Camagüey cuenta con 7 centros de educación preescolar, 24 centros educacionales de nivel primaria, 3 secundarias básicas, 3 centros mixtos en áreas rurales y 1 centro de enseñanza técnica profesional, 1 centro preuniversitario, 2 centros de instalación pioneril y campamento de exploradores, y 3 centros de enseñanza para adultos e idiomas, 1 Dirección Municipal y 1 Centro de Visita Villa Bahía. Con una matrícula que oscila sobre los 8236 educandos y 1973 trabajadores docentes de ellos 701 no docentes. La Dirección Municipal de Educación dirige la actividad educativa en todos los niveles a través de toda una estructura organizativa funcional basada en metodólogos especializados en la actividad.

El 90.5% de los directivos cuenta con una trayectoria laboral de entre 10 y 20 años de servicio ininterrumpido en el sector.

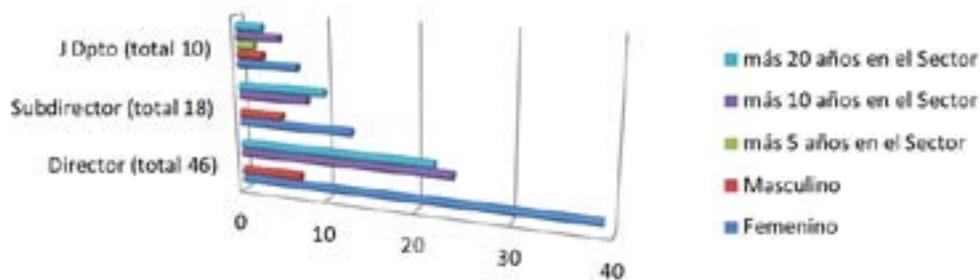


Fig. 2 Composición de la muestra por categoría ocupacional, años de servicio en el sector y sexo.

Como resultados de la aplicación del Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) se obtuvieron como resultados que se aprecian indicadores de presencia de *Burnout* entre los niveles considerados de moderado en el 73.7% de la muestra estudiada y alto del 23.7 % de la misma, ya que aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de

“Burnout” puede estimarse que puntuaciones altas de agotamiento personal y despersonalización, y bajas en realización personal, pueden considerarse indicativos de presencia del síndrome. Contrastado con las manifestaciones que están presentes en los sujetos estudiados de apatía, pobre motivación por participar en actividades grupales, la sensación de lentitud en la respuesta física y mental, la sensación de poca recompensa laboral y las extensas horas de trabajo.

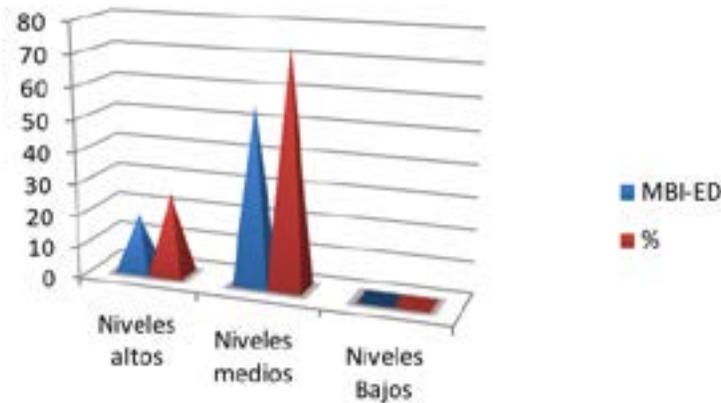


Fig. 3. Niveles de Burnout en la muestra estudiada.

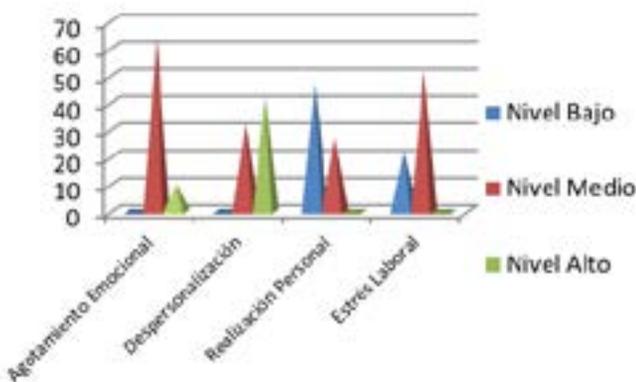


Fig. 4. Prevalencia de los factores básicos de Burnout en la muestra estudiada.

Al aplicarse las escalas de mediciones establecidas para este test, se constata que el 84.2% de los directivos encuestados refiere niveles medios de Agotamiento Emocional donde se valora la vivencia de estar exhausto por las demandas laborales, pérdida de energía, desgaste físico, sensación de sobre esfuerzo, siendo una puntuación directamente proporcional a los niveles de Burnout experimentado por los sujetos.

En el caso del nivel de despersonalización donde se valora el paralelismo en el que cada sujeto experimenta actitudes de frialdad y distanciamiento arrojó que el 42.1% de la muestra encuestada responde a niveles medios de esta subescala. Cuanto mayor sea la puntuación en esta subescala mayor sería la presencia del síndrome en la muestra estudiada por lo que valores bajos en el

55.3% de los sujetos son indicadores de despersonalización evidenciados por total desmotivación hacia el trabajo, negativismo hacia sí mismo y los demás, desapego e insensibilidad.

Niveles predominantemente bajos (61.8%) de realización personal, todo por lo cual evidencia la presencia de *Burnout* en la muestra estudiada ya que es una subescala inversamente proporcional a la presencia de *Burnout*, poniendo de manifiesto bajas esperanzas y ambiciones de las personas en alcanzar su crecimiento personal, es decir en alcanzar su máximo potencial, logrando el éxito laboral. Manifestados a través de la falta de: Autoconfianza + Autoconcepto + Auto-evaluación acerca del desempeño laboral = Conciencia de logros personales.

La evaluación del Inventario de estrés para docentes y La Escala Sintomática de Estrés: mostró la medida de que el 68.4% de los sujetos encuestados mantienen niveles medios percibidos de estrés, con predominio de síntomas como temor, inseguridad, dificultad para pensar, pérdida de memoria, ansiedad, irritabilidad, tristeza, apatía, fatiga, indecisión, pérdida de la autoestima, trastornos respiratorios y cardiovasculares, diarreas estreñimientos, pérdida o aumento de apetito, sociales como problemas y ausentismo laboral, competitividad exagerada, aislamiento social, insatisfacción, bajo desarrollo personal, agotamiento emocional sostenido en el tiempo, insatisfacción.



Fig. 5. Prevalencia de síntomas relacionados con el estrés laboral en la muestra estudiada.

Este estudio posibilitó identificar los factores estresores más determinantes entre la muestra estudiada siendo descritos como los más comunes el alumnado difícil, pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos, salario inadecuado, trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones), mantener la disciplina de la clase, comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos, presiones de los superiores, tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros entre otros descritos adicionalmente como exigencias hacia el trabajo preventivo excesiva y falta de personal docente especialmente

de especialistas como psicopedagogos y logopedas, la implementación de nuevos programas que no responden a la realidad cubana, provocando niveles de estrés valorado como niveles moderados a serios percibidos.



Fig. 6. Niveles de incidencia de estresores laborales en la muestra estudiada.



Fig. 7. Niveles de incidencia de estresores laborales en la muestra estudiada.

Propuesta de programa de Intervención psico-educativa

Después de obtener los resultados descritos se procedió a crear y proponer un programa de intervención psico-educativa basado en técnicas de afrontamiento a través de un planificador de estrategias para el bienestar docente, para los que se consideraron los aspectos cognitivos de autoevaluación de los

profesionales, con el objetivo general de fomentar el desarrollo de estrategias cognitivo-conductuales que les permitiesen eliminar o mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia, potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo, eliminar o disminuir los estresores del entorno institucional que dan lugar al desarrollo del síndrome, y potenciar las experiencias con la técnica *Mindfulness*.

La propuesta de intervención consistió en el aprendizaje y prácticas de manera mensual ininterrumpidas durante un curso lectivo de técnicas de *Mindfulness* denominado "meditación fluir" (Franco, 2007, 2009), cuyo objetivo principal sería lograr un entrenamiento y desarrollo de la conciencia plena, es decir la evitación del control de los pensamientos, sensaciones o sentimientos, sino, liberarlos sin modificaciones ni cambios, de esta forma se potencia la aceptación de lo que surja en el momento con espontaneidad.

Esto permitió generar un plan considerando sobre la validación del ejercicio docente durante todo el curso escolar, brindando así un espacio de motivación permanente entre los sujetos estudiados, dando cumplimiento a los objetivos propuestos de concebir un espacio de conversación y creación de actividades que promuevan la confianza y un ambiente positivo de trabajo, propiciándoles técnicas de manejo del tiempo, y el *Mindfulness* (atención plena), lo que permite desarrollar espacios de entrenamiento mental con efectos positivos sobre la ansiedad, depresión y estrés, mediante la meditación que se define como el "entrenamiento de la mente" buscando una mayor libertad mental y emocional que permite aprender a ser más consciente de las sensaciones y emociones que se experimentan, ejercicios guiados como el yoga de la risa que es un ejercicio moderno que implica una risa voluntaria prolongada.

Entre las estrategias recomendadas la propuesta es usar espacios comunes como la escuela de directores, las RIACT, o la creación de espacios de reunión o jornadas de intercambio en los centros educativos, lugares comunes para potenciar la entrega de mensajes positivos entre pares, de empatía y validación laboral. Brindar apoyo a directores Noveles, desde un sistema de apadrinamiento, desarrollando así redes de contención emocional, involucrar a la comunidad educativa en la validación de sus profesores de manera constante a través de canales de retroalimentación y comunicación de manera lúdica y creativa.

Planificador de estrategias para el bienestar docente basados en la técnica del *mindfulness*.

MES	ESTRATEGIA/ TALLER	RESPONSABLE/ EJECUTOR	LUGAR
1era quincena de septiembre	Taller: Síndrome Bournout en docentes.	Psicólogo / Psicopedagogo	Escuela de Directores.
	Reflexión: Mis emociones en el trabajo.		
	Mindfulness educativo (manejo del estrés)		
	Yoga para la risa (desarrollo de emociones)		
1era quincena Octubre	Taller: Estrésores Ambientales y sus consecuencias en el docente.	Psicólogo / Psicopedagogo	Reuniones por nivel educativos.
	Reflexión: Resolución de conflictos.		
	Mindfulness educativo (manejo del estrés)		
	Bailoterapia		
1era quincena Noviembre	Taller: Síntomas de estrés percibido y sus consecuencias.	Psicólogo / Psicopedagogo	Escuela de Directores.
	Reflexión: Consejo docente del día.		
	Mindfulness educativo (meditación)		
	Pausas activas (mantener el equilibrio en una posición graciosa)		
1era quincena Diciembre	Taller: Comunicación asertiva.	Psicólogo / Psicopedagogo	Espacios por nivel educativos.
	Reflexión: Retroalimentación en la labor docente.		
	Mindfulness educativo (prestar atención)		
	Pausas silenciosas (respiración)		

MES	ESTRATEGIA/ TALLER	RESPONSABLE/ EJECUTOR	LUGAR
1era quincena Enero	Taller: Esquematismos innecesarios.	Psicopedagogo /Jefes de Niveles Educativos	Espacios por nivel educativos.
	Reflexión: Conciencia de uno mismo.		
	Mindfulness educativo La pregunta de los 3 minutos.		
1era quincena Febrero	Taller: Neuroplsticidad cerebral.	Psicólogo / Psicopedagogo	Escuela de Directores.
	Reflexión: Diferencia entre objetivos e intención.		
	Mindfulness educativo: Declaración de intención personal.		
1era quincena Marzo	Taller: Ansiedad y Depresión.	Psicólogo / Psicopedagogo	Espacios por nivel educativos.
	Reflexión: Ser humano no significa tener súper poderes.		
	Mindfulness educativo: Visualización de la calma.		
1era quincena Abril	Taller: Percepción del dolor y agotamiento.	Psicólogo / Psicopedagogo	Escuela de Directores.
	Reflexión: Conciencia de los sentimientos.		
	Mindfulness educativo: Redireccionamiento del dolor.		
1era quincena Mayo	Taller: Observación consciente.	Psicólogo / Psicopedagogo	Reuniones por nivel educativos.
	Reflexión: Perfeccionismo Vs Humanidad.		
	Mindfulness educativo: Caminar consciente.		

MES	ESTRATEGIA/ TALLER	RESPONSABLE/ EJECUTOR	LUGAR
1era quincena Junio	Taller: Logro y Gratitude.	Psicólogo / Psicopedagogo	Espacios por nivel educativos.
	Reflexión: Metas logradas.		
	Mindfulness educativo: Técnica GALA.		

CONCLUSIONES

Se realizó el mapeo de directivos en situación de riesgo, conjuntamente con la identificación de estresores y síntomas asociados a través de las técnicas descritas anteriormente, y resultando en que existe la presencia del Síndrome *Burnout* en el 73.7% de la muestra estudiada con predominancia de niveles medios del mismo, signos de agotamiento emocional, estrés y bajos niveles de realización personal, los mayores estresores se relacionaron con el exceso de burocratismo y trabajo extenuante, pocos recursos y salario inadecuado, inadecuadas técnicas de manejo de alumnos y padres.

Igualmente el equipo investigador identifica estresores muy determinantes como lo es tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros debido al éxodo del sistema, exigencias hacia el trabajo preventivo excesivo, donde se diluye la actividad fundamental del docente convirtiéndose en trabajo social en horas extras, y falta de personal docente especialmente de especialistas como psicopedagogos y logopedas, la implementación de nuevos programas que no responden a la realidad cubana, provocando niveles de estrés valorado como niveles moderados a serios percibidos, ligados a síntomas asociados todos con la presencia de estrés laboral como frecuentes dolores de cabeza, insomnio, irritabilidad, fatiga, agotamiento, entre otros.

El 84.2% de los directivos encuestados refiere niveles medios de Agotamiento Emocional, los niveles de despersonalización donde se valora el paralelismo en el que cada sujeto experimenta actitudes de frialdad y distanciamiento se reflejan en el 42.1% de la muestra, así como niveles predominantemente bajos (61.8%) de realización personal; el 68.4% de los sujetos encuestados mantienen niveles medios percibidos de estrés, constatado en entrevistas a los participantes y la observación durante todo el estudio.

Con vistas a lograr cambios emocionales y conductuales dentro de los líderes de los centros educativos aquejados de este síndrome se crea y propone un programa de intervención psico-educativa a través de un planificador de estrategias para el

bienestar docente, en este caso se presentó a la Dirección de Educación que se valorara la práctica de este programa de intervención psico-educativa a iniciar con el próximo curso escolar.

Potenciar la práctica de las técnicas de conciencia plena es una excelente alternativa para que la persona vaya siendo consciente de forma progresiva de que las cosas cambian por lo que se propone la asunción de un nuevo modelo basado en la prevención y que tiene en cuenta la capacidad de las personas para afrontar, resistir y rehacerse ante la presencia de situaciones adversas. Y en este sentido, *mindfulness* es una capacidad básica y universal para mejorar el enfoque de atención, concentración y pensamiento, reduciendo el estrés, mejorando la memoria, la comunicación y la relación con los compañeros.

Aunque una gran parte de los docentes o directivos sufren del Síndrome de *Burnout* esto podría resolverse cambiando las condiciones objetivas del puesto de trabajo que generan estrés, proporcionando estrategias de tipo personal que les permitan afrontar y prevenir la aparición de este síndrome. Vincular a la administración de manera más activa en la prevención de aparición de estresores laborales, así como fomentar modelos de esfuerzo – recompensa entre el personal. Se hace por lo tanto necesario, la implantación de programas de intervención integral dándole una propuesta que incluya mejorar el desempeño de las competencias personales, emocionales y sociales permitiendo prevenir los altos niveles de estrés que se encuentran sometidos dichos directivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altman D. (2014). 50 técnicas de mindfulness, Editorial SIRIUS S.A, I.S.B.N.: 978-84-17399-92-4.
- Cosseron C & Leclerc L. (2014). Le yoga du rire. Hasya yoga et clubs de rire du Dr Madan Kataria (prefacio del Dr. Madan Kataria), Guy Trédaniel éditeur, París, (1ª ed. 2011), 229 p.
- CIE 11 Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades. <https://icd.who.int/browse11/l-m/es#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Chacón, M. (2010). Caracterización del síndrome de desgaste profesional (burnout) en el personal de enfermería que trabaja en oncología. Tesis doctoral sin publicar, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana.
- Davidson, Richard J. PhD; Kabat-Zinn, Jon PhD; Schumacher, Jessica MS; Rosenkranz, Melissa BA; Muller, Daniel MD, PhD; Santorelli, Saki F. EdD; Urbanowski, Ferris MA; Harrington, Anne PhD; Bonus, Katherine MA; Sheridan, John F. PhD. Alterations in Brain and Immune Function Produced by Mindfulness Meditation. *Psychosomatic Medicine* 65(4): p 564-570, July 2003. | DOI: 10.1097/01.PSY.0000077505.67574.E3
- Diez, G.G., y Castellanos, N. (2022). Investigación de mindfulness en Neurociencia cognitiva *REV NEUROL* 2022; 74:163699 <https://doi.org/10.33588/rn.7405.2021014>

- Escaño, H.A (2022) <https://lamenteesmaravillosa.com/la-tecnica-de-los-4-pasos-de-schwartz-para-los-pensamientos-obsesivos/>
- Franco, C. (2007). Técnicas de relajación y desarrollo personal. Granada: Cepa.
- Franco, C. (2009). Meditación Fluir para serenar el cuerpo y la mente. Madrid: Bubok.
- Freuderberger, H. J, (1974). Staff burn-out *Journal of Social Issues*, 30, 159-165
- Gálvez, H.M. (2019). UCI Humanizando los Cuidados Intensivos. Burnout según la OMS. Clasificando el sufrimiento. <https://proyectohuci.com/es/burnout-segun-la-oms-clasificandoelsufrimiento/#:~:text=Concretamente%2C%20se%20define%20como%3A%20E%0%9C,de%20baja%20energ%C3%ADa%20o%20agotamiento>
- Jerath, R., Crawford, m. W., & Barnes, V. A. (2015). A unified 3D default space consciousness model combining neurological and physiological processes that underlie conscious experience. *Frontiers in Psychology*, 6, 1204. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01204>
- Kabat-Zinn, J. (1996). Mindfulness meditation, what is what isn't. En Y. Haruki, Y. Ishii y M. Suzuki (Eds.), *Comparative and psychological study on meditation* (pp. 161-170). Netherlands: Eburon
- Moreno Jiménez B, Carvajal R, R& Escobar R, E (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*. 69-78.
- Moriana Elvira J.A y Herruzo Cabrera J. (2004). Estrés y Bunout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, ISSN 1697-2600, Vol 4, No 3, P 597-621.
- Sánchez, C.R. (2008). Proyecto Final del Posgrado en Mindfulness e Inteligencia Emocional. Instituto Lidera. ¿Qué sucede en el cerebro mientras practicamos Mindfulness?
- Sánchez, R.A; (2015). Tesis Doctoral Minfullness (Atención Plena) El camino del malestar hacia el desarrollo Personal. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Facultad Ciencias de la Salud.
- Santorelli, S.F. y Kabat-Zinn, J. (2001/2007). *MBSR Professional Training Manual*, Center For Minfulness, University of Massachusetts Medical School, Worcester, MA.
- Shapiro, S.L. y Schwartz, G.E. (2000). The role of intention in self-regulation: Toward intentional systemic mindfulness. En M. Boekaerts, P. R. Pintrich, M. Zeidner (Eds.) *Handbook of Self-Regulation* (pp. 253-273). Nueva York: Academic Press.
- Schwartz, J. (1996). "Brain Lock," Regan Books.
- Torralba, J.E., y Batista, P. (2021). Tras la Ruta de la Agenda 2030: Crisis educativa en tiempos de pandemia. T 102-103 <https://temas.cult.cu/articulos-academicos/tras-la-ruta-de-la-agenda-2030-crisis-educativa-en-tiempos-de-pandemia/>
- Wells, A. (2000). *Emotional disorders and metacognition: Innovative cognitive therapy*. Chichester: Willey

ANEXO 1. Guía de Evaluación aplicada a docentes

1. Encuesta

Fecha de aplicación: _____ Edad: _____

Nombre y Apellidos: _____

Estimado docente:

A continuación, le proponemos un intercambio con el objetivo de conocer cómo percibe Ud. Su relación con su trabajo, colegas y educandos; así como el efecto que esto tiene en su salud y bienestar.

1. ¿Cuántos años posee de experiencia laboral en el sector de educación?
2. ¿Cómo describiría sus funciones?
3. ¿Cuáles son sus fortalezas y debilidades?
4. ¿Qué apreciación posee de su entorno laboral?
5. ¿Cómo describiría sus emociones cada día al llegar a su lugar de trabajo?
6. ¿Cómo calificaría su desempeño en los últimos 3 meses comparado a igual período un año atrás?
7. ¿Cómo se siente después de terminar la jornada laboral?
8. ¿Se siente valorado por su desempeño y esfuerzo personal?
9. ¿Siente algún nivel de frustración? Explique las causas.
10. ¿Ha experimentado síntomas como falta de sueño o dificultad para concentrarse en los últimos 3 meses? Explique con detenimiento. ¿Qué causas en su criterio pueden provocarlos?

2. Evaluación de factores psicosociales para docentes:

Estimado docente:

A continuación, ponemos a su disposición un conjunto de instrumentos que están destinados a conocer cómo se relaciona Ud. con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar. Los resultados solo serán utilizados para uso estrictamente profesional y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.

Por favor, lea despacio las orientaciones para cada Cuestionario y responda con sinceridad, recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones.

Al finalizar cada Cuestionario cerciúrese de que no dejó preguntas sin contestar. Si tiene alguna duda no demore en preguntar. Para comenzar, complete los datos siguientes, que servirán para identificarlo. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada.

Fecha de aplicación: _____ Edad: _____
 Sexo: 1. Masculino 2. Femenino
 Antigüedad en Educación: ____ años.
 Centro actual: _____ Años en el Centro: _____
 Cargo actual: _____

3. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

Inventario de burnout de Maslach (MBI): El instrumento que incluimos, es una adaptación del Inventario de burnout de Maslach, en su forma específica para docentes, traducido y adaptado a la población cubana. Esta prueba se caracteriza por explorar los tres factores básicos del

burnout, según el modelo teórico desarrollado por la autora: agotamiento emocional (AE), despersonalización(D) y realización personal (RP), los cuales son evaluados en su intensidad y frecuencia. Resulta un instrumento útil para el estudio del estrés laboral en profesiones donde el objeto de trabajo es otro sujeto. Se ha empleado en estudios en personal de la salud, médicos y enfermeras de diferentes niveles de atención. Existen diferentes versiones, una para maestros y para el personal de recursos humanos.

4. Inventario de estrés para docentes.

Como directivo, ¿cuánto estrés le origina estos factores?

Factores		Ningún estrés	Ligero	Moderado	Mucho estrés	Excesivo estrés
		0	1	2	3	4
1	Pobres perspectivas de promoción profesional					
2	Alumnado difícil					
3	Falta de reconocimiento al buen trabajo					
4	Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)					
5	Bullicio de los alumnos					
6	Períodos de receso muy cortos o insuficientes					
7	Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos					
8	Salario inadecuado					
9	Mucho trabajo para hacer					
10	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza					
11	Mantener la disciplina en la clase					
12	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)					
13	Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos					
14	Programas mal definidos o poco detallados					
15	Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente					
16	Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo					
17	Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas					
18	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos					
19	Presiones de los superiores					
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros.					

II- ¿Desea agregar algunos otros factores o realizar algún comentario con relación a las Preguntas?

III-En general, ¿en qué medida se siente Ud. estresado como cuadro?

- Nada estresado _____
- Ligeramente estresado _____
- Moderadamente estresado _____
- Muy estresado _____
- Severamente estresado _____

Inventario de estrés para docentes: El interés en el tema del estrés en los docentes ha propiciado el desarrollo de una amplia diversidad de cuestionarios para su evaluación. Existe una versión de un Inventario de estrés para docentes desarrollada por Gregory J. Boyle en 1979, y referida por el autor en 1995, que consiste en 20 ítems, la cual fue tomada por cortesía del autor y adaptada lingüística y culturalmente a nuestras condiciones y las de otros países de habla hispana. Ha sido aplicado en estudios anteriores realizados en docentes. Se ha constatado adecuada consistencia interna. Su interpretación es cuantitativa y cualitativa, consta de dos partes: la segunda sirve de complemento a la primera, brindando información sobre la autovaloración que tiene el maestro del nivel de estrés que le causa su trabajo.

5. Escala Sintomática de Estrés.

Permite conocer en qué grado el trabajador padece los síntomas asociados al estrés.

Instrucciones: De los siguientes síntomas, selecciona el grado experimentado durante los últimos 3 meses.

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
	1	2	3	4	5	6
Imposibilidad de conciliar el sueño						
Jaquecas y dolores de cabeza						
Indigestiones o molestias gastrointestinales						
Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
Tendencia de comer, beber o fumar más de lo habitual						
Disminución del interés sexual						
Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
Disminución del apetito						

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Algunas veces	Relativamente frecuente	Muy frecuente
Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)						
Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo.						
Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
Tendencias a sudar o palpitaciones						

Escala Sintomática de Estrés: cuestionario para la determinación del nivel de estrés que se destaca dentro de otros instrumentos que tienen este mismo objetivo por el respaldo estadístico que posee, su autor Seppo-Aro, de origen finlandés investigó en 1980 a 5000 personas y se identificaron un conjunto de síntomas córtico-viscerales propios del estrés los que conformaron el instrumento. Consta de 18 ítems que puntúan de manera aditiva y el resultado final es comparado con la norma.