



Trabajo final de grado

Proyecto de investigación

Perspectivas de las docentes de Educación Inicial sobre el Mindfulness como herramienta para la reducción del Síndrome de Burnout.

Estudiante: Camila Castro
C.I: 5.013.316-6

Tutor: Prof. Adj. Mag. Darío de León
Revisora: Verónica Cambón

Montevideo, 31 de octubre de 2024

Índice

Índice.....	2
Resumen.....	3
Fundamentación.....	4
Antecedentes.....	7
Marco Conceptual.....	10
Educación Inicial.....	10
Burnout.....	13
Mindfulness.....	16
Problema y preguntas de investigación.....	20
Objetivos de la investigación.....	21
Objetivo general:.....	21
Objetivos Específicos:.....	21
Metodología.....	21
Cronograma de ejecución.....	26
Consideraciones éticas.....	26
Resultados esperados y plan de difusión.....	27
Referencias.....	28

Resumen

El presente proyecto de investigación propone indagar en la perspectiva de las docentes de Educación Inicial sobre el impacto de un programa de Mindfulness en la reducción del Síndrome de Burnout. Para ello, se considera metodológicamente un diseño cualitativo con alcance exploratorio-descriptivo, utilizando instrumentos que incluyen el Maslach Burnout Inventory (MBI), el Cuestionario de Salud Docente (CSD), informantes calificados y grupos de discusión, con el fin de captar las experiencias y percepciones de las participantes en torno al burnout y el mindfulness. En una primera instancia a través del grupo de discusión, se buscará conocer sus percepciones y construir colectivamente las características del burnout, además de presentar el programa de mindfulness, que consiste en ocho sesiones guiadas por un especialista. Al finalizar el programa, se aplicarán nuevamente los inventarios, comparando los datos iniciales y explorando, mediante un segundo grupo de discusión, la experiencia con la práctica de mindfulness y su percepción respecto al burnout. Finalmente, 45 días después de finalizado el programa, se llevará a cabo un tercer grupo de discusión para recoger las percepciones de las docentes sobre el uso de las herramientas adquiridas durante la intervención y cómo éstas han influido en su práctica y bienestar. Se espera que los resultados aporten evidencia sobre el mindfulness como estrategia efectiva para mitigar el burnout en docentes, promoviendo su salud mental y bienestar general, y contribuyendo al desarrollo de futuras intervenciones de promoción de la salud laboral en el ámbito educativo.

Palabras clave: Educación inicial; Burnout; Síndrome de quemarse por el trabajo; Mindfulness; Bienestar Docente; Riesgos Psicosociales.

Fundamentación

El siguiente proyecto se enmarca como trabajo final de grado (TFG) de la culminación de la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República (UDELAR), procurando observar la efectividad de la práctica de Mindfulness en docentes de Educación Inicial, que presenten Síndrome de Burnout.

La elección de tomar en cuenta al personal docente, deviene de considerar las expectativas que conlleva la enseñanza, lo que hace de esta, una profesión demandante en diversas áreas, en tanto se espera que el docente no solo transmita conocimientos y desarrolle habilidades y capacidades en sus alumnos, sino que también cumpla con un rol formativo a través de objetivos transversales. Incluye así inculcar valores, enseñar hábitos y formar la personalidad de los estudiantes, asumiendo funciones complementarias a las de la familia, lo que puede percibirse como una sobrecarga (Valdivia et al., 2000).

Esta sobrecarga puede pensarse desde el concepto de riesgos psicosociales en el trabajo (en adelante RPST) los cuales se definen como riesgos que afectan la salud mental, física y social, derivados de las condiciones laborales y los factores organizativos y relacionales, que pueden influir en el funcionamiento psicológico y mental, impactando tanto en los trabajadores como en la organización en la que se desempeñan (Neffa, 2015).

En este sentido, Vercambre et al. (2009), sostienen que existen niveles significativos de burnout en los profesionales de la enseñanza, lo que podría representar consecuencias no solo a nivel laboral sino humano, así como efectos sobre la educación (Longas et al., 2012). De acuerdo con Manassero et al. (2005) estos síndromes patológicos son principalmente causados por las condiciones organizativas y de otro tipo en las que se desarrolla la labor docente.

Neffa (2015) destaca la relación entre los RPST y el burnout, explicando que éste último es una consecuencia de los factores organizacionales y relacionales presentes en el ámbito de trabajo. En particular, las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima laboral y el apoyo social en el trabajo son variables que pueden moderar o exacerbar el síndrome.

El burnout se describe como un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el entorno laboral (Maslach, 2009), manifestándose como una expresión somática de un malestar psicológico que el trabajador no puede resolver. En respuesta, el individuo reacciona de manera desadaptativa,

experimentando cansancio emocional, una disminución en la eficacia laboral y adoptando conductas negativas hacia las personas con las que interactúa (Dominguez et al., 2022). Se trata de un fenómeno tridimensional que comprende: a) sentimientos de agotamiento emocional; b) actitudes de despersonalización, tales como cinismo, distanciamiento y frialdad hacia estudiantes, padres y colegas; y c) una baja realización personal, usualmente vinculada a una disminución en la eficacia del desempeño docente (Longas et al., 2012).

El fenómeno del burnout ha ganado importancia en los últimos años, considerándose una de las afecciones laborales más extendidas a nivel global. La presión constante para hacer productivo el tiempo ha llevado a la sociedad a niveles elevados de estrés, lo que provoca un agotamiento continuo en las personas. Dicho síndrome no surge únicamente de la explotación laboral que lleva a un cansancio extremo, sino que representa una pérdida de identidad en una sociedad de consumo (Leos, 2023). En este sentido, la explotación no solo refiere a una sociedad del rendimiento que ejerce sobre los sujetos la violencia de la demanda de productividad, quedando naturalizadas en este marco cultural e histórico. Sino que, a su vez, se introduce la autoexplotación, en tanto existe un desplazamiento a lo interno de los sujetos, como un modo de adaptación al medio (Pari-Bedoya et al., 2021).

En este contexto, la transparencia y la constante presión para ser productivos en todas las relaciones, sin espacio para el descanso y la contemplación, resultan en un agotamiento profundo del ser. La explotación relacionada con el burnout se origina en la positividad y desde dentro del sistema mismo, lo cual hace que no se perciba como algo dañino, sino como una forma natural de realización personal. Por lo tanto, no se puede "culpar a nadie más que a uno mismo" porque es una autoexigencia, "nadie te obliga", pero debemos entender que, al ser una afección sistemática, no debería tratarse como una patología individual, sino como una característica inherente del sistema capitalista (Leos, 2023). En una época donde la vida laboral consume la mayor parte de nuestro tiempo y, en el mejor de los casos, dedicamos al menos un tercio del día a trabajar o a actividades relacionadas, buscamos ser más productivos, eficientes y competitivos tanto en lo personal como en lo profesional. Este enfoque inevitablemente puede causar efectos secundarios que se manifestarán de manera física y/o psicológica (Cardona y Sánchez, 2020).

Es así que resulta pertinente poner la mirada sobre una problemática que no sólo conlleva consecuencias a nivel educativo, sino que se traduce en problemáticas sociales y económicas. Por tanto, su impacto macroeconómico es considerable, afectando tanto la disminución de la productividad como el aumento de los costos laborales, donde actualmente, los programas de intervención y prevención para su abordaje resultan aún insuficientes, careciendo de una orientación preventiva, especialmente en lo que respecta a

los riesgos psicosociales, entre los cuales se incluye el estrés laboral (Vera, 2022). En este sentido, cabe asumir a su vez un enfoque positivo, que incluye el bienestar docente, no dejando el énfasis exclusivamente sobre la patología, lo que promovería el enriquecimiento de los sujetos a nivel integral. Incluir el foco sobre el bienestar docente por tanto podría constituirse como una alternativa al análisis del malestar que se orienta a las experiencias de índole negativa, entrelazándose con la satisfacción de vida, siendo el bienestar parte de su componente cognitivo que habilita al sujeto a realizar una evaluación positiva de su calidad de vida global (Muñoz et al., 2017).

En esta línea, en el campo de la salud ocupacional y organizacional, las investigaciones han resultado pertinentes, así como la búsqueda de intervenciones que puedan presentar efectos sobre el estrés y el bienestar de los trabajadores, arribando a la conclusión de que incrementar la conciencia de éstos, favorece las relaciones interpersonales, traduciéndose en mejoras para el desempeño tanto a nivel individual como organizacional. Se sugiere así que la atención plena—una conciencia momento a momento y una aceptación sin juicio de las propias sensaciones y sentimientos—actúa como un antídoto contra diversas formas de tensión psicológica, como la ansiedad, el miedo, la rumiación, la preocupación y la depresión. Por lo que se relaciona positivamente con consecuencias laborales, psicológicas y físicas favorables, lo que explica el creciente interés académico en los beneficios que reporta para la salud (Bayighomog et al., 2021).

Tomando lo mencionado en consideración, es que se plantea al Mindfulness cómo una herramienta que podría resultar eficaz para abordar la problemática que presenta el burnout, ya que es una técnica de meditación que facilita el aumento de la consciencia en el momento presente. En la actualidad, ha ganado gran relevancia debido a numerosos estudios que han evaluado su impacto en la salud física, mental y emocional de las personas, surgiendo en Occidente como una alternativa natural para mejorar el bienestar (Monsivais et al., 2024).

Por este motivo, es que el presente proyecto se orienta a observar la efectividad del mindfulness como estrategia para mejorar la salud mental y reducir el burnout en docentes de Educación Inicial. Teniendo cómo objetivo el aportar, desde una mirada intersectorial y un enfoque preventivo, a la construcción de soluciones prácticas y efectivas que promuevan el bienestar de las docentes y, por ende, optimicen los resultados académicos de sus estudiantes, contribuyendo así al progreso del sistema educativo y social en general.

Antecedentes

El presente apartado toma en consideración investigaciones en dos líneas, por un lado los estudios vinculados al Síndrome de Burnout en la educación y por otro investigaciones que consideren al mindfulness como herramienta de intervención ante el burnout.

La búsqueda de antecedentes se realizó a través de las bases de datos Colibrí, Dialnet, Scielo, Google Scholar y Redalyc, tomando como palabras claves “Burnout”, “Mindfulness”, “bienestar docente” y “Educación Inicial”.

A nivel internacional, Vercambre et al. (2009), realizan en Francia una investigación llamada *Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers*, con el objetivo de evaluar las contribuciones de los factores individuales y contextuales del Burnout. Concluyen que los factores contextuales como nivel educativo, entorno socioprofesional y número de alumnos, podrían ser factores de riesgo para el desarrollo del agotamiento. A su vez, destacan que a pesar del creciente interés en el Burnout en diversas ocupaciones, este fenómeno se ha estudiado principalmente en profesiones de servicios humanos, donde en el ámbito educativo, el interés ha aumentado debido a la evolución significativa de la profesión docente en los últimos años, con mayores demandas de tiempo y energía, pero con menos recursos disponibles y una falta de reconocimiento social.

Por su parte, Justo et al. (2009) llevaron a cabo una investigación en España llamada *Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial a través de un programa de mindfulness*, con el objetivo de analizar su incidencia. Los autores concluyeron que el programa de meditación reduce significativamente el estrés en el grupo de docentes de educación especial que recibió la intervención, en comparación con el grupo control que no participó en el programa. Ambos grupos iniciaron con puntuaciones similares en las variables de estrés, ansiedad y depresión, sin embargo, tras el entrenamiento, se observaron diferencias significativas en las puntuaciones de estrés docente en el grupo experimental.

Siguiendo esta línea, Justo (2010) llevó a cabo posteriormente un estudio titulado *Intervención sobre los niveles de "burnout" y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness)*, con el propósito de analizar los efectos que un programa de meditación para el entrenamiento y desarrollo del mindfulness, puede tener sobre los niveles de burnout y resiliencia en un grupo de profesores de educación secundaria. Concluye así que el programa generó diferencias

significativas entre el grupo control y el experimental en las variables de burnout y resiliencia, comparando las puntuaciones medias posttest de ambos grupos. Inicialmente, no hubo diferencias significativas entre los grupos, pero tras el entrenamiento en Mindfulness, el grupo experimental mostró una disminución significativa en cansancio emocional y despersonalización, y una mejora en realización personal y resiliencia. Estas mejoras se mantuvieron en el grupo experimental, mientras que el grupo control no mostró cambios significativos. Además, los efectos positivos del programa se mantuvieron cuatro meses después de su finalización.

Por su parte Song et al. (2020) realizan un estudio piloto en China titulado *Effects of a Four-Day Mindfulness Intervention on Teachers' Stress and Affect: A Pilot Study in Eastern China*, con el objetivo de analizar si la participación en un entrenamiento intensivo y breve en mindfulness (en adelante MT) podría mejorar el bienestar y reducir el estrés en los docentes, así como también si un taller de este tipo en el sistema de educación continua sería aceptable y factible. Afirman que los resultados indicaron que el taller de entrenamiento podría aumentar los niveles de mindfulness de los docentes y, a su vez, mejorar su salud emocional, lo cual se reflejó en una disminución del afecto negativo y el estrés. A su vez, el estudio apoya la implementación del MT en grupos de docentes y demuestra que un proyecto intensivo de 4 días que integra el MT en el sistema de educación continua de los profesores puede ser altamente valioso.

A nivel regional, Andaur y Berger (2018) llevaron a cabo, en Chile, una investigación titulada *Implementación e impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en profesionales de la educación*, con el objetivo de implementar y evaluar el impacto de un taller de autocuidado en docentes y otros profesionales de la educación. Los resultados mostraron evidencias de los efectos positivos de este taller en los participantes, observándose una reducción significativa de los niveles de estrés, donde destacan que los participantes presentaban niveles de estrés significativamente altos al comienzo. A su vez, las autoras destacan que el bienestar y las competencias socioemocionales de los docentes son fundamentales para el desarrollo y mantenimiento de relaciones de apoyo entre profesores y estudiantes, la gestión efectiva del aula y la implementación exitosa de programas de aprendizaje socioemocional. Estos factores contribuyen a crear un clima de clase propicio para el aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes.

En consonancia, Monsivais et al. (2024) llevan a cabo una investigación en México titulada *¿Puede el mindfulness reducir el burnout en los docentes?* con el objetivo de ofrecer una visión general sobre el uso del mindfulness como técnica para enfrentar y disminuir el

burnout en la enseñanza. Destacan que, la práctica de la meditación, como el mindfulness, puede ser una alternativa natural y viable para implementar en el ámbito educativo con el fin de prevenir y reducir el desgaste profesional en los docentes, a través del desarrollo de competencias de inteligencia emocional, que pueden facilitarse a través de programas de aprendizaje socioemocional. Concluyen así, que los profesores con inteligencia emocional son menos propensos al desgaste profesional, además de ser más empáticos y fomentar ambientes de aprendizaje positivos. Por lo tanto, es fundamental capacitar a los docentes en programas de aprendizaje socioemocional para que desarrollen competencias como la autorregulación emocional. Esto incrementará su resiliencia y les proporcionará herramientas para afrontar y adaptarse a las cambiantes situaciones cotidianas.

Para finalizar, a nivel nacional, en Uruguay, Colino y Pérez de León (2015), llevan a cabo una investigación titulada *El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo*, que tuvo como objetivo investigar la incidencia del burnout en un grupo de profesores uruguayos. Los resultados indican que el 4,2% de los profesores encuestados mostraron niveles elevados del síndrome de burnout y el 42% registraron altos valores en al menos una de sus dimensiones. Algunas conclusiones pertinentes hacen referencia a rasgos de la personalidad de los docentes y contextos socioeconómicos desfavorables como factores de riesgo, y un mayor grado de renuncias al cargo ante la presencia del burnout.

En esta misma línea, Ratto Dattoli et al. (2015) realizan en nuestro país una investigación llamada *El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo*, con el propósito de investigar el Síndrome de Burnout y analizar su relación con diversos factores psicosociales, como el estrés de rol, la supervisión, las condiciones organizacionales, la preocupación profesional y la falta de reconocimiento profesional. Los resultados de dicha investigación arrojaron que el 21,4% de las maestras presentaron un nivel crítico del Síndrome de Burnout, donde el 1,4% mostró sentimientos de culpa, indicando un aspecto severo del síndrome. Se encontraron a su vez, correlaciones significativas y positivas entre el burnout y los factores psicosociales evaluados, como el estrés de rol, las condiciones organizacionales, la supervisión y la falta de reconocimiento profesional.

Por último, en Uruguay, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (en adelante INEED) llevó a cabo una investigación durante 2018 y 2019 titulada *Estudio de Salud Ocupacional Docente*, que tuvo como objetivo explorar la percepción de los docentes sobre su salud y bienestar, investigando las demandas laborales que enfrentan en sus centros de trabajo y

en la profesión docente en general. A su vez, buscó identificar los recursos personales y organizacionales con los que cuentan los docentes para enfrentar dichas demandas, y analizar cómo estos factores influyen en su bienestar. Los resultados del estudio arrojaron que aquellos docentes que experimentan mejores condiciones laborales y disponen de más recursos, tanto organizacionales como personales, tienen una valoración más positiva de su salud y bienestar general. A su vez, las mujeres son quienes presentan una mayor percepción de demandas y una menor percepción de recursos, lo que se relaciona con la alta feminización en subsistemas como la educación inicial y primaria pública, condicionadas por la "doble presencia" —la carga de responsabilidades en el hogar además de las laborales—. Esta situación se ve reflejada en niveles elevados de estrés y burnout. El informe muestra que la edad y la antigüedad influyen en la percepción de las demandas laborales y el bienestar, siendo los docentes noveles y prejubilados quienes reportan mejores condiciones. Además, el nivel educativo se asocia con una mayor percepción de demandas y menos recursos, mientras que una mayor carga laboral impacta negativamente en el bienestar. Asimismo, los docentes en cargos directivos o del sector privado presentan mejores niveles de bienestar.

Lo expuesto anteriormente permitiría considerar la pertinencia de realizar una investigación que proponga una intervención de Mindfulness y programas de autocuidado en población docente, donde si bien se destaca la presencia de investigaciones a nivel mundial, aún resultan insuficientes los estudios que examinen intervenciones destinadas a mitigar este problema (D'Adamo y Lozada, 2019). Pudiendo sus resultados colaborar con el mejoramiento de la salud emocional y bienestar de las docentes, lo que a su vez podría optimizar el ambiente educativo y el desempeño de los estudiantes, al favorecer el desarrollo de políticas públicas que acompañen estas intervenciones.

Marco Conceptual

Educación Inicial

La primera infancia, considerada desde el nacimiento hasta los seis años, presenta relevancia en tanto resulta una etapa crucial para establecer las bases del desarrollo futuro del individuo. En los primeros años de vida, se forman aspectos clave del desarrollo intelectual, emocional, físico/inmunológico y social, lo que permite nuevos aprendizajes y el desarrollo de habilidades sociales que se enriquecen a lo largo de toda la vida (Consejo Coordinador de la Educación en la Primera Infancia [CCEPI], 2014).

La educación en este período influye de manera considerable en las futuras experiencias educativas de los niños, donde su calidad favorece el desarrollo de habilidades como la conversación, la interacción y socialización con pares y adultos, las capacidades motrices, y fomenta el interés por explorar y aprender, entre otras (INEED, 2021).

Vegas et al. (2006) afirman que diversas dimensiones del desarrollo infantil han sido analizadas para destacar la relevancia de la estimulación en los primeros años de vida, ya que en esta etapa se sientan las bases de su desarrollo, al establecerse procesos neurológicos y fisiológicos que configuran las conexiones y funciones cerebrales, que serán esenciales a futuro.

Por este motivo, la educación temprana es considerada como una inversión para el futuro, no obstante, resulta a su vez un medio para garantizar que los niños ejerzan en el presente otros derechos fundamentales, tales como la protección, la alimentación, la salud y el juego (INEED, 2021). En este sentido, en Uruguay, la educación inicial se encuentra amparada en la Ley N° 18.437 (2008), donde en su artículo 24, señala que su objetivo será la estimulación entre los tres y cinco años, del desarrollo de niños y niñas, tanto a nivel social, motriz, intelectual y afectivo, promoviendo así la integración de éstos con su entorno, y favoreciendo su conocimiento. En consonancia, Etchebehere (2017) manifiesta que diversos autores sostienen que el desarrollo integral del niño representa un interés superior, y que los derechos de la infancia se garantizan en la medida en que su desarrollo se realiza de la mejor manera posible. Por lo que asegurar los derechos en la primera infancia implica reconocer al niño como un sujeto activo, con capacidades y competencias, favoreciendo el desarrollo de su máximo potencial.

En este contexto, el rol de las docentes resultaría clave, en tanto resultan facilitadoras de que este proceso se despliegue de manera adecuada, debiendo desempeñarse como promotoras del desarrollo y aprendizaje en los niños y niñas, destacando la importancia de implementar de forma efectiva las estrategias que fomentan el desarrollo infantil; sin embargo, cabe destacar que enfrentan una serie de retos y desafíos que pueden obstaculizar el despliegue de dicho rol (CCEPI, 2014).

El ser docente de Educación Inicial, desde un enfoque de la salud laboral, es una labor altamente demandante, ya que deben realizar múltiples tareas simultáneamente, supervisar lo que ocurre, conocer a cada niño por su nombre y pasar largas horas de pie. A su vez, las maestras que también son madres destinan mucho tiempo a cuidar de los niños tanto en el ámbito escolar como en el hogar, lo que agrava su situación. La falta de pausas y la imposibilidad de modificar el ritmo de trabajo en esta doble jornada genera un desgaste y agotamiento del que resultaría difícil recuperarse. El vínculo pedagógico en la educación inicial está fuertemente marcado por un alto componente emocional, ya que es fundamental proporcionar al niño un ambiente afectivo, social y material que se construya a partir de la

sensibilidad, la empatía y un conocimiento profundo de cada niño en particular (Etchebehere, 2017).

Por su parte, factores como el exceso de estudiantes en las aulas, la sobrecarga de tareas, las presiones de tiempo, la falta de personal de apoyo, horarios poco adecuados, y la excesiva burocracia y papeleo, contribuyen también de manera significativa al agotamiento emocional de este colectivo; por lo que las profesionales de la educación frecuentemente experimentan una disminución de sus recursos emocionales, principalmente debido a las exigencias físicas, mentales y relacionales propias de la labor (Vera, 2022). En consonancia, Extremera y Fernández-Berrocal (2004), sostienen que la pérdida de credibilidad profesional y el bajo estatus social reducen aún más la capacidad de afrontamiento de las maestras.

El rol docente en educación inicial, según Etchebehere (2017), se enfrenta a diversos obstáculos, especialmente en lo que respecta a la garantía de los derechos de los niños y niñas, destacándose la falta de apoyo del sistema educativo y la discordancia con las familias. Siendo usual que las maestras mencionen el escaso respaldo institucional, lo que las deja solas frente a situaciones de vulneración de derechos, como el maltrato infantil. A su vez, se percibe una falta de equipos interdisciplinarios que puedan apoyar su labor, lo que aumenta la sensación de aislamiento, siendo así dificultades que contribuyen al desgaste laboral y al desarrollo del burnout en las maestras, afectando su bienestar y la eficacia en su rol.

En consonancia, Manassero et al. (2005) identifican diversas razones sociales y organizativas que contribuyen al desgaste de las docentes, destacándose los cambios sociales y en el sistema educativo, lo que conlleva a mayores demandas sobre la escuela, pudiendo complejizar el rol docente, donde la enseñanza, como profesión, presenta características que propiciarían dicho desgaste. En este sentido, todavía persiste en el imaginario colectivo la creencia de que a menor edad no es tan crucial una formación de calidad, ya que se considera una tarea sencilla. Sin embargo, ocurre lo contrario: la formación docente especializada para esta etapa es inversamente proporcional a la edad del niño. Cuanto más pequeño es el niño, mayor es la formación requerida por el profesional a cargo, dado que el cuidado del adulto es esencial, no solo para la supervivencia, sino también por la importancia que esta etapa tiene en su desarrollo futuro (Etchebehere 2017).

En este contexto, la sociedad actual exige una mayor preparación técnica y especialización en las docentes, no solo en los contenidos que imparten, sino también en metodologías pedagógicas, conocimiento psicológico de los alumnos y la enseñanza de valores cívicos y morales. Sin embargo, estas crecientes demandas no siempre están acompañadas de un contexto organizacional de apoyo dentro del sistema educativo, lo cual afecta a las

docentes independientemente del nivel educativo en el que se desempeñen. Como resultado, sus expectativas iniciales de educar se pueden ver frecuentemente erosionadas. Así, aunque las docentes suelen comenzar su carrera con grandes expectativas, el estrés laboral, los síntomas de ansiedad o depresión, y los problemas de salud física y mental debido a las condiciones laborales adversas y la falta de recursos, tienden a apagar ese entusiasmo inicial (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Tomando en consideración lo mencionado, es que Etchebehere (2017) plantea que investigaciones internacionales han demostrado que las docentes están altamente expuestas a factores de riesgo, lo que incrementa su probabilidad de desarrollar burnout. A su vez, estudios sobre este síndrome en el ámbito docente han revelado diferencias significativas de género en la escala Maslach Burnout Inventory (MBI), indicando que las mujeres tienden a experimentar un mayor nivel de agotamiento emocional que los hombres. Dado que la educación inicial es un sector mayormente compuesto por mujeres, este grupo presenta un mayor riesgo de sufrir burnout.

Resulta pertinente por tanto recoger los aportes de Vera (2022), ya que sostiene que se ha observado que cuando una persona percibe un entorno laboral y personal satisfactorio, en el cual se alcanzan sus objetivos tanto profesionales como personales, tiende a sentirse más comprometida, lo que se traduce en un mayor esfuerzo para contribuir al éxito de la organización en la que trabaja. Por lo que las consecuencias del estrés laboral no solo afectan el bienestar psicológico y las relaciones sociales de las docentes, sino también a la organización en la que trabajan, manifestándose en absentismo, bajas laborales o, en algunos casos, el abandono de la profesión. Estos problemas, a su vez, impactan directamente en los estudiantes, quienes reciben una educación de baja calidad en un momento tan crítico de su formación. Dada la gran cantidad de factores que influyen en la práctica docente, es difícil atribuir el síndrome de burnout y sus consecuencias a una o varias causas específicas. Sin embargo, es claro que las exigencias actuales y la falta de apoyo adecuado generan un entorno de trabajo que dificulta el desempeño óptimo de las docentes y afecta tanto su bienestar como la calidad de la educación que ofrecen (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Burnout

Para el presente apartado se tomará en consideración los aportes de autores relevantes en la comprensión del Burnout, donde si bien pueden presentarse diferencias en las conceptualizaciones que realizan, resulta pertinente hacerlos dialogar, en tanto permiten una aproximación desde diversas perspectivas.

Según Gil-Monte (2003) existen al menos diecisiete términos diferentes en español para referirse al burnout, con similitudes entre ellos, pudiendo agruparse la totalidad en tres categorías. La primera incluye las traducciones literales del término inglés, como *síndrome de quemarse por el trabajo* o *síndrome de estar quemado en el trabajo*. La segunda agrupa las traducciones no literales que enfatizan el contenido del síndrome, como *desgaste ocupacional* o *desgaste profesional*, y la tercera incluye términos que consideran el burnout como sinónimo de estrés laboral, utilizando la terminología *estrés crónico laboral asistencial*. Si bien el autor sugiere el uso del término *síndrome de quemarse por el trabajo*, ya que desde una perspectiva psicosocial, él mismo subraya que esta patología es una consecuencia del entorno laboral y no del trabajador en sí, para el presente caso se optará por la denominación habitual 'Síndrome de Burnout' por razones prácticas, buscando simplificar la redacción pero sin perder de vista la importancia de contextualizar la problemática en el ámbito laboral.

Neffa (2015) define al burnout como una forma de estrés crónico que se prolonga en el tiempo, y surge de la fatiga y el agotamiento emocional. Esta condición conduce al desarrollo de una actitud cínica, caracterizada por la despersonalización, la deshumanización y el distanciamiento, pudiendo producir una pérdida del sentido de logro personal, en tanto el trabajador enfrenta dificultades para sentirse competente y eficiente en su desempeño.

Representa así un proceso complejo y progresivo, que se refiere a un estado de agotamiento o frustración que surge de la dedicación a un estilo de vida del cual no se obtiene la recompensa esperada (Cambón y De León, 2008).

Maslach (1997) lo describe como un síndrome compuesto por tres dimensiones clave: agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en los logros personales, siendo una problemática característica de quienes trabajan en contacto directo con otras personas.

Los síntomas del burnout pueden presentarse por tanto en varios niveles: a nivel físico, en forma de fatiga crónica, tensión muscular, problemas gastrointestinales, alteraciones en el ciclo de sueño y mayor susceptibilidad a enfermedades. A nivel psicológico, incluyendo irritabilidad, ansiedad, depresión, pérdida de expectativas e iniciativa, así como sentimientos de soledad, observándose conductualmente, en manifestaciones de agresión, conductas adictivas y actitudes defensivas. En relación al ámbito laboral, el Burnout podría provocar altos niveles de ausentismo y una disminución en el rendimiento, lo cual suele generar angustia y culpabilidad, ya que los afectados lo interpretarían como una falla personal en lugar de una consecuencia de sus condiciones laborales. En cuanto a las relaciones interpersonales, se destacan la falta de comunicación, rigidez, apatía, falta de

concentración, aislamiento y ensimismamiento, donde a medida que el síndrome progresa, los síntomas pueden ir desde el descontento y la irritabilidad hasta la aparición de conductas de riesgo, como las adicciones o incluso intentos de autolesión (Cambón y De León, 2008).

En este sentido, las consecuencias del burnout se manifiestan en dos niveles, a nivel organizacional, pudiendo deteriorar las relaciones interpersonales y la comunicación, lo que disminuye la productividad y la calidad del trabajo, incrementando así el deseo de cambiar o abandonar el puesto. Mientras que, a nivel individual, afecta progresivamente la salud cognitiva, emocional, conductual y física del trabajador, síntomas que a menudo pueden entrelazarse con otras patologías, dificultando su diagnóstico (Neffa, 2015).

En tanto proceso, el burnout se desarrolla a lo largo de varias etapas, agravándose de manera progresiva, sin embargo, el orden de estas fases puede variar dependiendo de la capacidad de resistencia y adaptación de cada individuo, así como de la intensidad y duración de la exposición al factor de riesgo. En primera instancia, el trabajador podría experimentar *entusiasmo*, sintiendo energía y motivación, con los conflictos vistos como temporales. Posteriormente, en la etapa de *estancamiento*, comenzaría a percibir que sus expectativas no se cumplen debido al desajuste entre demandas laborales y recursos disponibles, lo que daría lugar a la fase de *frustración*, donde surgirían problemas emocionales, físicos y conductuales, provocando una pérdida de motivación. Continuaría así con una etapa de *apatía*, donde el trabajador podría experimentar la resignación y el desaliento, sin intentar cambiar la situación, alcanzando finalmente el burnout (Neffa, 2015).

Si bien los síntomas del burnout podrían asemejarse a los de la depresión o estrés, es crucial abordarlo como un desgaste profesional, ya que permitiría visualizar que no se trata de un trastorno psicológico individual, sino relacionado a las condiciones del trabajo y contextos específicos. Esto resulta relevante, ya que la falta de modelos explicativos lleva a atribuirlo erróneamente a deficiencias personales, lo que dificultaría su tratamiento (Andaur y Berger, 2018).

Cómo se mencionó en el apartado anterior, la población docente, por las características de su rol, es una de las profesiones con mayor probabilidad de sufrir distintas enfermedades, entre ellas, el síndrome de burnout (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004). Las crecientes demandas al rol docente vienen acompañadas de una mayor desvalorización y de una carencia de apoyo hacia la escuela, lo que genera una profunda insatisfacción laboral y afecta la salud de las docentes. En general, el burnout en las profesiones de servicios, incluida la docencia, surge de la discrepancia entre las exigencias del trabajo y las

recompensas obtenidas, donde en la enseñanza, implica verificar la autoeficacia, observar el progreso de los alumnos y recibir reconocimiento, entre otros (Manassero et al. 2005).

Es así que estudios y publicaciones internacionales sobre la labor docente han demostrado que el ejercicio de la enseñanza puede generar ciertos niveles de susceptibilidad, situando a este grupo entre los más propensos a padecer consecuencias derivadas del estrés laboral crónico, como el Síndrome de Burnout (Cambón y De León, 2008). En consonancia, Soria (2019) señala que la labor docente está atravesada por dinámicas psicosociales complejas y por las exigencias cambiantes del sistema educativo, lo que generaría una necesidad constante de adaptación, manifestándose así dicha susceptibilidad. Por lo tanto, la creciente demanda y sobrecarga laboral pueden comprenderse a través del concepto de riesgos psicosociales, los cuales afectan la salud mental, física y social. Estos riesgos son ocasionados por las condiciones de trabajo, así como por factores organizacionales y relacionales que inciden en el funcionamiento mental (Rubini, 2012).

Longas et al. (2012) plantean que en los últimos diez años, ha surgido un creciente interés en investigar el estrés, los riesgos psicosociales vinculados al entorno laboral y su impacto en la salud de los empleados. Entre las afecciones relacionadas con el estrés en el trabajo, el síndrome de burnout ha ganado mayor reconocimiento y, desafortunadamente, se ha vuelto más común. En este sentido, Vera (2022) resalta la importancia de desarrollar herramientas cognitivas, emocionales y conductuales desde la práctica clínica, para generar factores protectores que prevengan los riesgos psicosociales, especialmente en contextos laborales de alto desgaste como el de los docentes.

Mindfulness

El mindfulness ha ganado un interés creciente como una herramienta para la reducción de síntomas de estrés, ansiedad y desgaste profesional (Monsivais et al., 2024), con un crecimiento significativo de estudios desde la década de los setenta, donde el interés se extiende más allá del campo de la psicoterapia, explorado su aplicación en investigación básica, particularmente en neurofisiología, así como en el campo educativo, donde se presenta como una valiosa herramienta pedagógica (Vásquez-Dextre et al., 2016).

Su valor estaría en que facilitaría a las personas a relacionarse con la totalidad de sus experiencias, sean positivas, negativas o neutras, ayudándolas a reducir el sufrimiento y aumentar el bienestar (Didonna, 2011). Vásquez-Dextre et al. (2016) resaltan que esta práctica permite salir de los trances cotidianos dominados por patrones de condicionamiento inconscientes, proporcionando una mayor consciencia del momento presente, a través de

dos elementos clave: la atención plena al presente y una actitud de aceptación ante la experiencia.

Según Vallejo (2006), *Mindfulness* es un término que no cuenta con una traducción exacta al español, ya que proviene del inglés, que a su vez traduce la palabra pali "sati", utilizada en las enseñanzas de Buda, cuyo significado es conciencia, atención y recuerdo (Siegel et al., 2016, como se cita en Didonna, 2011). En términos más concretos, Jon Kabat-Zinn (1990) define el mindfulness como la capacidad de concentración deliberadamente en el presente, observando la experiencia sin juicios ni reacciones, donde la práctica constante de esta técnica favorece la aceptación de la vivencia propia y contribuye a disminuir patrones de pensamientos negativos relacionados con preocupaciones, facilitando un mayor autoconocimiento.

Puede entenderse entonces, como una forma de meditación, un proceso psicológico o un concepto teórico (Delgado et al., 2010), en este sentido, en el ámbito psicoterapéutico, la definición de *Mindfulness* ha evolucionado, incorporando una variedad de prácticas y conceptos, destacándose el programa de Reducción de Estrés Basado en Mindfulness (en adelante MBSR), originalmente diseñado para el manejo del dolor crónico, que hoy se utiliza ampliamente para tratar el estrés y ansiedad (Delgado et al. 2010).

Didonna (2011) sostiene que este enfoque considera tanto los aspectos externos como los internos, tales como la aceptación del sufrimiento y la capacidad de observar sin juzgar, reconociendo la interconexión entre mente y cuerpo. Observación consciente que favorece un mayor autoconocimiento y bienestar, al permitir a las personas distanciarse de sus reacciones automáticas o inconscientes. Podría describirse, según el autor, como un estado de conciencia en el que la mente se observa a sí misma, cultivado a través de la meditación, y que se orienta hacia una actitud compasiva ante el sufrimiento. Este estado facilitaría entonces que las personas sean menos reactivas a lo que ocurre en el momento presente y promueve un acercamiento más consciente a sus emociones, pensamientos y sensaciones, facilitando la reducción del sufrimiento y el aumento del bienestar general.

Vásquez-Dextre et al. (2016) plantean 5 componentes esenciales del Mindfulness. En primera instancia, la *Atención al momento presente*, que implica centrarse en el aquí y ahora, evitando pensamientos sobre el pasado (rumiaciones) o el futuro (expectativas y temores). En segundo lugar, la *Apertura a la experiencia*, lo que demanda observar cada experiencia sin el filtro de las creencias previas, con una actitud de curiosidad como si fuera la primera vez, incluyendo la aceptación de experiencias negativas con curiosidad en lugar de evitarlas. En tercer lugar, los autores señalan la *Aceptación*, que se vincula con

experimentar los eventos tal y como son, sin resistencias ni defensas, donde al aceptar que las experiencias difíciles son pasajeras, se evita recurrir a conductas desadaptativas para escapar de ellas. El cuarto componente estaría caracterizado por *Dejar pasar*, que consiste en desprenderse del apego a objetos, relaciones o deseos, entendiendo que todo es transitorio y que aferrarse va en contra de la naturaleza temporal de la realidad. Y finalmente, el quinto sería la *Intención*, donde si bien el mindfulness no busca un resultado inmediato durante la meditación, es importante tener un propósito general o personal que guíe la práctica, lo que impulsa el crecimiento sin caer en el esfuerzo constante de alcanzar metas inmediatas.

En este sentido, los principios del Mindfulness resultan particularmente relevantes en el contexto laboral actual, donde, según Bayighomog et al. (2023) altos niveles de demanda y estrés influyen en el bienestar psicológico, físico y mental de los empleados. Las condiciones laborales contemporáneas han fomentado un creciente interés en la implementación de programas de intervención que ayuden a mitigar dichos impactos negativos.

Numerosas investigaciones (Franco, 2010; Andaur y Berger, 2018; Song et al., 2020;) destacan los beneficios de la relación entre mindfulness y el ámbito educativo, donde sus resultados señalan que al finalizar la aplicación de un programa de Mindfulness se observó una reducción del cansancio emocional y la despersonalización, se mejoró en la realización personal y resiliencia; lo que se tradujo en una mejora de la salud emocional y una disminución del estrés. A su vez, se hallaron mejoras significativas en los indicadores de depresión y estrés percibido, ansiedad, preocupación, comprensión emocional y dolores musculares. Se reportó una menor reactividad frente a situaciones desagradables, lo cual se asoció con una disminución en la activación del sistema nervioso simpático y una mejora en la calidad de la atención, identificando así mejoras en la capacidad de autorregulación afectiva de las docentes, permitiéndoles estar más enfocados en el presente. Estos resultados sugieren que el mindfulness puede ser útil para reducir el burnout y mejorar la resiliencia en las docentes, donde los autores afirman que incorporar el entrenamiento en mindfulness en la población docente puede ser útil para el manejo del estrés de manera más efectiva y mejorar su bienestar emocional, pudiendo influir positivamente tanto en sus clases como en sus estudiantes, al brindarles estrategias personales para afrontar y prevenir el burnout.

Si bien existen diversos programas de intervención en estos contextos, considerando los estudios recientes sobre burnout y educación, resulta pertinente dar cuenta brevemente del

Programa de Reducción del Estrés Basado en Mindfulness (MBSR, por sus siglas en inglés), el cual, siguiendo a Gold et al. (2010) es una de las formas más conocidas y citadas de entrenamiento en mindfulness. Este enfoque pionero en la integración de técnicas de meditación en la medicina y psicología occidental fue desarrollado por Jon Kabat-Zinn en 1982. El programa MBSR propone una serie de actitudes específicas durante la práctica de los ejercicios, orientadas a enfrentar el sufrimiento y el estrés (Vásquez-Dextre et al., 2016). Dicho programa ha reportado mejoras en áreas como el dolor, la percepción del cuerpo, los niveles de actividad, los síntomas médicos, el estado de ánimo, el afecto, la somatización, la ansiedad, la depresión y la autoestima. A su vez, otros estudios han demostrado que el MBSR es eficaz para ayudar a las personas a enfrentar una variedad de problemas como el dolor crónico, la fatiga, la reducción del estrés, varios tipos de cáncer, enfermedades cardíacas, diabetes tipo 2, psoriasis e insomnio. Esta evidencia resalta cómo el MBSR puede ser útil para afrontar el impacto de diferentes condiciones y factores estresantes en la vida de las personas (Gold et al., 2010).

En esta misma línea, el MBRS ha mostrado ser altamente efectivo en la prevención de riesgos psicosociales, a través de un enfoque formativo. Un estudio realizado entre profesionales del sector servicios, el 86% de los participantes experimentó una disminución promedio del 39% en su malestar psicológico después de completar el programa. Entre los factores del malestar que lograron controlarse en mayor medida se incluyen la depresión, la hostilidad, la somatización y la ansiedad (Asuero, 2005).

De acuerdo con el Mindfulness-based stress reduction (MBSR): Standards of practice, el MBSR se implementa a través de una estructura cuidadosamente diseñada (Santorelli, 2014). Tiene una duración de ocho semanas, con reuniones semanales de dos horas y media para práctica grupal, y los participantes también realizan ejercicios individuales en sus casas con apoyo audiovisual (Vásquez-Dextre et al., 2016). Las técnicas formales de meditación utilizadas incluyen la exploración corporal, el yoga hatha suave, la meditación sentado y la meditación caminando. Además, se fomentan prácticas informales de mindfulness, como la conciencia de eventos cotidianos y actividades rutinarias, integrando la práctica en la vida diaria (Santorelli, 2014).

Dicho programa es una intervención educativa intensiva y breve, pero diseñada para tener un impacto a largo plazo en la vida de los participantes, fomentando la auto-responsabilidad dentro de una relación colaborativa con el instructor y los profesionales de la salud. La participación es activa y desafiante, pero también fuertemente apoyada, promoviendo la autosuficiencia y el crecimiento continuo en un formato experiencial y grupal (Santorelli, 2014).

Problema y preguntas de investigación

El estrés y el burnout en la enseñanza resultan síndromes patológicos influenciados por las condiciones organizativas y sociales del entorno docente, ya que las características específicas de la profesión agravan el riesgo de agotamiento emocional (Manassero et al., 2005). En este sentido, la autorregulación emocional, competencia clave de la inteligencia emocional, emerge como una herramienta para prevenir el desgaste profesional (Monsivias et al., 2024). El burnout por lo tanto, no podría considerarse una cuestión individual, sino más bien consecuencia del entorno social en el que se desarrolla la labor, donde la organización y el funcionamiento del lugar de trabajo impactan en las interacciones entre las personas y en cómo realizan sus tareas. Así, cuando el entorno laboral no considera el aspecto humano del trabajo y existen desajustes importantes entre las exigencias del empleo y las características de los empleados, el riesgo de burnout se incrementa notablemente (Maslach, 2009).

En este sentido, resulta fundamental que las instituciones, en particular las educativas, se ocupen y preocupen por la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, donde la motivación, satisfacción laboral y el compromiso de las docentes son determinantes para su rendimiento, lo cual es crucial para el éxito de la labor educativa (Soria, 2019). En esta línea, la implementación de técnicas basadas en mindfulness se presentaría por tanto como una alternativa para mejorar la resiliencia y salud mental de las docentes, permitiéndoles desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas. Sin embargo, la escasez de investigaciones en Latinoamérica y la necesidad de adaptar estas estrategias a contextos específicos subrayaría la relevancia de estudiar el impacto del mindfulness en el ámbito educativo de la región, ya que solo España y Argentina están desarrollando investigaciones sobre la temática, siendo Argentina el único país de Latinoamérica (Monsivais et al., 2024). Por lo desarrollado, es que la presente investigación pretende explorar si el mindfulness podría resultar una estrategia valiosa dentro del ámbito educativo, a través de las perspectivas de las docentes, con el fin de apoyar a las docentes que presentan burnout y así promover el bienestar emocional, siendo la pregunta guía: ¿La práctica de mindfulness resulta efectiva para reducir los niveles de burnout, según la experiencia de las docentes de educación inicial?

Otras preguntas:

1. ¿Se observa la presencia de burnout en el personal docente de educación inicial?
2. ¿Qué factores (personales, laborales y/o institucionales) identifica la docente que favorecen la presencia de dicho síndrome?

3. A partir de la aplicación de un programa de Mindfulness, ¿percibe la docente que ha podido utilizarlo frente a situaciones estresantes en el entorno educativo por fuera del tiempo de taller establecido en la investigación?

Objetivos de la investigación

Objetivo general:

- Analizar la percepción de las docentes de Educación Inicial que presentan Burnout, sobre los beneficios del programa de “Mindfulness”, como herramienta de reducción del estrés.

Objetivos Específicos:

- Describir el nivel de burnout en docentes de educación inicial.
- Identificar los factores que favorecen el desarrollo del síndrome de burnout.
- Conocer qué aspectos de la práctica del mindfulness resultan más significativos para las docentes.
- Analizar los efectos del programa del “Mindfulness”, en el ejercicio de su quehacer docente.

Metodología

Tipo de estudio:

Se propone un diseño metodológico cualitativo, ya que según Hernández et al. (2014), los diseños cualitativos tienen como objetivo examinar, entender e interpretar los fenómenos mediante las percepciones y significados que surgen de las experiencias de los participantes.

Considerando los aspectos específicos de la presente investigación, su alcance será del tipo exploratorio-descriptivo, dado que, este tipo de estudio es adecuado cuando se pretende investigar un problema sobre el cual se tiene poca información o no ha sido previamente abordado, permitiendo identificar conceptos, variables y tendencias que pueden ser útiles para investigaciones futuras. Por su parte, será descriptivo, ya que pretende dar cuenta de características del fenómeno estudiado (Hernández et al., 2014).

Participantes:

La muestra de estudio será no probabilística ya que se seleccionarán de acuerdo con los criterios de inclusión, excluyéndose aquellas docentes que no cumplan con los requisitos presentados, así como aquellas que no puedan asistir a las instancias del estudio o no den su consentimiento informado para participar. Está constituida por 20 docentes de Educación Inicial, pertenecientes a diferentes centros educativos públicos del departamento de Montevideo, con el fin de considerar datos sociodemográficos diversos que enriquezcan el análisis de la información obtenida.

Criterios de inclusión:

- Docentes de educación inicial con grupo a cargo este año en centros de enseñanza públicos.
- Docentes que presenten al menos una de las 3 dimensiones afectadas del burnout.
- Mínimo de 5 años de experiencia laboral.
- Docentes que trabajen a tiempo completo, en doble turno o tiempo extendido, ya que la carga laboral puede influir en la prevalencia de burnout.
- Disposición a participar en las sesiones de mindfulness que serán parte de la intervención.
- Disponibilidad para concurrir de manera presencial a los encuentros propuestos, que serán en Facultad de Psicología.

Criterios de exclusión:

- Docentes que no presenten un nivel de burnout significativo en ninguna de las 3 dimensiones.
- Docentes con menos de 5 años de experiencia.
- Docentes que trabajan un solo turno.
- Docentes que estén actualmente cursando una certificación médica por estrés.

Instrumentos

Cuestionario sociodemográfico: será realizado ad hoc, con el fin de incluir preguntas clave para obtener información básica y relevante sobre las docentes participantes para esta investigación específica. Entre las preguntas se incluirán datos personales, formación y experiencia profesional, condiciones laborales, factores personales

y de salud, entre otros.

Maslach Burnout Inventory (MBI): Para la presente investigación se utilizará la adaptación española realizada por Salanova y Grau (1999). La evaluación del burnout a través del cuestionario consta de 22 ítems que se distribuyen en tres escalas denominadas: Realización personal en el trabajo (8 ítems), Agotamiento Emocional (9 ítems) y Despersonalización o cinismo (5 ítems). Los participantes valoran cada ítem del cuestionario, siendo éste una escala en la que indican con qué frecuencia han experimentado en el último año la situación descrita por el ítem. Se utilizan puntuaciones de 0 a 6 (0, Nunca; 1, alguna vez al año o menos; 2, una vez al mes o menos; 3, algunas veces al mes; 4, una vez a la semana; 5 varias veces a la semana; y 6, diariamente). El cuestionario se administra individualmente y tiene una duración aproximada de 15 minutos. La fiabilidad fue diferencial según escalas, siendo la fiabilidad completa del MBI de α de Cronbach = .64” (Serrano-Díaz, 2018).

Cuestionario de Salud Docente (CSD): Es un instrumento diseñado para evaluar la salud laboral de los docentes, realizado por Fernández-Puig et al. (2017), que incluye los principales riesgos laborales específicos de esta profesión así como los principales indicadores de bienestar laboral. Consta de 23 ítems organizados en seis escalas que miden afectaciones y bienestar docente. Las cuatro escalas de afectaciones son: Agotamiento (3 ítems), evalúa la sensación de agotamiento físico y emocional ocasionado por la realización de la actividad docente; Alteraciones de la Voz (3 ítems), hace referencia a la presencia de malestar relacionado con la voz, en concreto afonía o pérdida de la voz, fatiga vocal y molestias en el cuello; Alteraciones Músculo-esqueléticas (3 ítems), evalúa la presencia de malestares en la columna vertebral y espalda; y Alteraciones Cognitivas (4 ítems), valora la presencia de disfunciones en las capacidades cognitivas de concentración, memoria, distracciones y pensamiento obsesivo. Las dos escalas de bienestar son: Satisfacción (5 ítems), evalúa la satisfacción con la profesión docente, el disfrute, energía y sensación de felicidad por el hecho de ejercer la docencia; y Autoeficacia (5 ítems), valora la percepción del docente sobre su capacidad para obtener resultados positivos y significativos, así como su valoración sobre su competencia y capacidad profesional. El formato de respuesta utiliza una escala Likert de 5 opciones: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo. Los resultados del análisis factorial confirmatorio indican que se trata de un instrumento de evaluación válido y fiable, indicando una consistencia interna adecuada en todos los factores, oscilando los valores de α de Cronbach de 0.87 a 0.70 (Fernández-Puig et al., 2017).

Grupos de discusión: Esta técnica explora el proceso de creación de significado, que consiste en reproducir la unidad social del sentido, lo cual es su principal valor técnico.

Procede de manera inversa a la creación del sentido, ya que genera discursos cuyo análisis e interpretación permiten rastrear el origen y el desarrollo de las unidades de sentido presentes en su contenido manifiesto (Pérez Andres, 2002). Las preguntas que guían el grupo de discusión se orientan a explorar las experiencias y percepciones subjetivas de las docentes. En un primer grupo de discusión se dará una instancia de intercambio y presentación entre las docentes seleccionadas, con el fin de explorar sus percepciones y construir en conjunto el significado del burnout para ellas. A su vez, se introducirán las características del programa de mindfulness. En un segundo grupo de discusión, posterior a la práctica de Mindfulness, y tomando en consideración los resultados iniciales, se volverán a aplicar los inventarios (MBI y CSD) para comparar los datos iniciales. Luego, se explorará la experiencia de las docentes con la práctica de mindfulness y su percepción subjetiva del burnout. Por último, a los 45 días del encuentro anterior, se llevará a cabo otro grupo de discusión con el fin de recopilar las percepciones de las docentes sobre el uso de las herramientas adquiridas durante el programa.

Informantes Calificados: Tomando en consideración que se trata de una investigación de corte cualitativo, donde se procura acceder a la perspectiva singular que los participantes puedan hacer del fenómeno a estudiar, es que se considera destacar la figura de los informantes claves. Estos resultan pertinentes, ya que son los que facilitan la comprensión y aproximación a la realidad que se busca conocer, y que presentan de primera mano la experiencia y los hechos sobre los que se va a investigar. En este sentido, serán claves, en tanto permitirán ratificar, refutar y/o extender la información, así como abrir a un contexto novedoso para el investigador. La figura del informante se sustenta en su conocimiento en profundidad de la temática, donde si bien, dentro del marco de estudio todos pueden serlo, se manifiesta su experticia en la temática y/o contexto. Debido al diseño flexible propio de la investigación cualitativa, no se definió el número de informantes a seleccionar, sino que devendrán del proceso y del encuentro del investigador con el campo (Alejo et al., 2016).

Procedimiento

Etapas 1: se realizará un llamado abierto a docentes de educación inicial mediante la difusión de un folleto digital informativo, que será distribuido invitando a las docentes interesadas a participar del estudio. En el folleto se detallarán los objetivos de la investigación, los criterios de inclusión y exclusión, y la importancia de la participación, contando a su vez con un enlace a un formulario en línea de google con preguntas que permitirán determinar si se cumplen dichos criterios. Las docentes que cumplan con los criterios serán convocadas, y podrán participar voluntariamente para formar parte del

estudio, siguiendo por tanto un muestreo de bola de nieve, por lo que se espera que en la medida que las participantes se vayan incorporando a la selección, puedan a su vez recomendar y conducir a otras docentes a participar (Hernández et al., 2014).

Posteriormente se realizará un encuentro informativo, donde se volverán a describir las características de la investigación a las docentes, solicitando la firma del consentimiento informado y llevando a cabo una primera aplicación del MBI con el fin de constatar que las participantes cuenten con los criterios de inclusión propuestos. Este proceso se repetirá conforme se vayan recibiendo los formularios, hasta alcanzar el número de participantes esperado (20). Se aplicará a su vez, un cuestionario sociodemográfico para obtener información relevante sobre las docentes, y el cuestionario de Salud Docente.

Grupo de discusión (Momento 1): implica una instancia de intercambio y presentación entre las docentes seleccionadas, orientado a dos objetivos, por un lado conocer las percepciones y elaborar colectivamente el sentido de su desgaste laboral y por el otro, poder introducir las características del programa de mindfulness, procurando anticipar así la forma en la que se realizará el procedimiento del presente estudio.

Etapas 2: Se dará comienzo a la intervención propiamente dicha del programa de Mindfulness, en conjunto con un grupo de 20 participantes.

Programa de Mindfulness: consta de 8 encuentros semanales de 1 hora, donde se aplica la técnica según módulos, guiado por un especialista en mindfulness.

Grupos de discusión (Momento 2): Al finalizar el programa y tomando en consideración los resultados arrojados por la aplicación inicial obtenida en el MBI, se llevará a cabo un nuevo grupo de discusión, donde se aplicarán nuevamente los inventarios (MBI y CSD), con el fin de realizar una comparación entre los datos obtenidos al inicio. Una vez realizada la aplicación se abordará la experiencia con la práctica de Mindfulness y la percepción subjetiva en relación al burnout.

Grupo de discusión (Momento 3): a los 45 días del encuentro anterior, se realizará un nuevo grupo de discusión, para relevar las percepciones a lo largo del tiempo de las docentes en relación a la utilización de las herramientas obtenidas durante la intervención.

Etapas 3: si bien el análisis de datos se realizará desde el comienzo de la investigación, durante este tiempo se dará la sistematización y entrecruzamiento de la información obtenida a lo largo del proceso, produciendo finalmente las conclusiones del estudio, así como a su vez el plan de difusión de los mismos. Para el análisis se utilizará la herramienta de software MAXQDA, el cual se utiliza para el análisis de datos cualitativos.

Cronograma de ejecución

Actividad / Mes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Distribución de folleto informativo y selección de participantes												
Grupo de Discusión (Momento 1)												
Programa de Mindfulness												
Grupo de Discusión (Momento 2)												
Grupo Discusión (Momento 3)												
Análisis de la información.												
Difusión de la Información.												

Consideraciones éticas

El presente pre-proyecto de investigación se llevará a cabo cumpliendo con los requisitos establecidos por el Comité de Ética de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, y en conformidad con la Ley N.º 18.331/2008 (Habeas Data), que garantiza la protección de los datos personales de los participantes en investigaciones con seres humanos, asegurando así su privacidad y confidencialidad en todas las etapas del estudio. Los participantes contarán con un consentimiento informado, su participación será voluntaria y se les explicarán de manera clara y concisa los objetivos del estudio.

A su vez, se comunicará vía correo electrónico a aquellas docentes que no sean seleccionados para participar en el estudio, explicándoles que su exclusión se debe a la ausencia de dimensiones afectadas del síndrome de burnout, de acuerdo con los criterios de inclusión establecidos. Esta comunicación garantizará la transparencia del proceso y

asegurará que todos los participantes comprendan los motivos de su inclusión o exclusión en el estudio.

Resulta fundamental mencionar que, si bien los procedimientos y técnicas utilizados no representan un riesgo para los participantes del estudio, en caso de que alguno de ellos se sienta afectado, incómodo y/o movilizado, se les permitirá suspender su participación. A su vez, se les proporcionará la referencia a los agentes institucionales pertinentes en caso de ser necesario.

Resultados esperados y plan de difusión

Por medio de esta investigación se pretende generar un aporte significativo al conocimiento sobre la efectividad del Mindfulness como estrategia valiosa en el ámbito educativo para mitigar los síntomas de burnout, desde las perspectivas y experiencias docentes.

En cuanto a la difusión de los resultados, una vez finalizada la investigación se realizará una devolución de los mismos a los participantes, así como una invitación a instituciones educativas interesadas, brindándoles una visión clara de cómo sus experiencias y percepciones han contribuido al conocimiento sobre el mindfulness y su impacto en el burnout. La devolución también permitirá a las instituciones considerar la implementación de esta práctica como una estrategia para mejorar el bienestar docente y promover un ambiente educativo más saludable. Además, se ofrecerán recomendaciones basadas en los resultados obtenidos para que las docentes puedan adaptar o incorporar el mindfulness de manera efectiva en su rutina, con el fin de apoyar tanto a las docentes como a los estudiantes en la creación de un entorno más equilibrado y propicio para el aprendizaje.

Referencias

- Administración Nacional de Educación Pública. (2008). *Ley General de Educación Ley N° 18.437*. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18437-2008>
- Andaur-Rodríguez, A. y Berger-Silva, C. (2018). Implementación e impacto de un taller de autocuidado basado en mindfulness en profesionales de la educación. *Revista Estudios Sobre Educación*, 34, 239-261. <https://doi.org/10.15581/004.34.239-261>
- Alejo, M., y Osorio, B. (2016). El informante como persona clave en la investigación cualitativa. *Revista Gaceta de pedagogía*, 35(1), 74-85.
<https://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/view/552/512>
- Asuero, A. M. (2005). Aplicación de la técnica MBSR para reducir el malestar psicológico en el entorno laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (21), 22-26.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1314260>
- Bayighomog, S. W., Ogunmokun, O. A., Ikhide, J. E., Tanova, C., y Anasori, E. (2023). How and when mindfulness inhibits emotional exhaustion: a moderated mediation model. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 42(11), 9080–9094.
<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02193-6>
- Cambón, V, y De León, D. (2008). *Hacia una comprensión del desgaste profesional de los maestros de Educación Inicial. Análisis comparativo en diferentes contextos*. Psicolibros Universitario.

Cardona, A. H. y Sánchez, V. C. (2020). Síndrome de trabajador quemado: Existencia del Burnout sector salud. *Revista Cultura del Cuidado Enfermería*, 17(1), 32-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7818318>

CCEPI, M. (2014). Marco curricular para la atención y educación de niñas y niños uruguayos-Desde el nacimiento a los seis años. *Montevideo, Diciembre de 2014*.
<https://mcrn.anep.edu.uy/sites/default/files/Marco%20curricular%200%20a%206.pdf>

Colino, N. y Pérez de León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Revista Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41.
http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212015000100004

D'Adamo, P. y Lozada, M. (2019). Una intervención centrada en prácticas de atención plena (mindfulness) promueve la regulación emocional y la reducción del estrés en profesores. *Revista Ansiedad Estrés*, 25(2), 66-71.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.anyes.2019.10.002>

Delgado, L. C., Guerra, P., Perakakis, P., Viedma, M. I., Robles, H., y Vila, J. (2010). Eficacia de un programa de entrenamiento en conciencia plena (mindfulness) y valores humanos como herramienta de regulación emocional y prevención del estrés para profesores. *Revista Behavioral Psychology= Psicología Conductual*, 18(3), 511-532.
https://pandelisperakakis.info/wp-content/uploads/2019/06/Delgado_2010-1.pdf

Didonna, F. (2011). *Manual clínico de Mindfulness*. Biblioteca de Psicología Desclée de Brouwer.
https://www.researchgate.net/profile/Linda-Carlson-2/publication/225192315_Mindfuln

ess-Based_Interventions_in_Oncology/links/0912f50805be2495ff000000/Mindfulness-Based-Interventions-in-Oncology.pdf

Domínguez, V. G., Domínguez, M. T. G., Pujalte, L. S., y Mateu, D. N. (2022). Impacto del COVID-19: Los riesgos psicosociales en docentes no universitarios. *Revista Internacional de Humanidades*, 15(3), 1-13.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8839915>

Etchebere Arenas, G. (2017). *El rol de garante de los Derechos de la Infancia de las maestras de educación inicial en Uruguay: análisis de su impacto en el bienestar laboral de las docentes*. [Tesis de doctorado, Universidad Rey Juan Carlos]

<https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=WcFLHZkpU4c%3D>

Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2004). La importancia de desarrollar la inteligencia emocional en el profesorado. *Revista iberoamericana de educación*, 34(3), 1-9.

<https://rieoei.org/historico/deloslectores/759Extremera.PDF>

Fernández Puig, V. M., Chamarro Lusa, A., Longás Mayayo, J., y Segura Bernal, J. (2017).

Evaluación del bienestar y la salud de los docentes en centros concertados. *Revista Complutense de Educación*, 28(3). <https://core.ac.uk/download/pdf/84820913.pdf>

Gil-Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo,

desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>

Gold, E., Smith, A., Hopper, I., Herne, D., Tansey, G., y Hulland, C. (2010). Reducción del estrés basada en la atención plena (REBAP) para maestros de escuela primaria. *Journal of Child and Family Studies*, 19(2), 184–189.
<https://doi.org/10.1007/s10826-009-9344-0>

Habeas Data, Ley N° 18.331, 2008.

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008#:~:text=%2D%20Toda%20persona%20f%C3%ADsica%20o%20jur%C3%ADdica,de%20la%20que%20es%20titular.>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

INEEd (2023). Informe sobre el estado de la educación en Uruguay 2021-2022. Tomo 1.

<https://www.ineed.edu.uy/images/ieeu/2021-2022/Informe-estado-educacion-Uruguay-2021-2022-Tomo1.pdf>

Justo, C. F., Mañas, I. M., y Martínez, E. J. (2009). Reducción de los niveles de estrés, ansiedad y depresión en docentes de educación especial. *Revista Educación inclusiva*, 2(3), 11-22.

<https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/REI/article/view/40/37>

Justo, C. F. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista complutense de educación*, 21(2), 271-288.

https://www.pensarenserrico.es/pensar/pages/descargas/5_meditacion.pdf

Kabat-Zinn, J. (1990). *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain and illness*. Delacorte.

Leos, L. E. C. (2023). El Burnout como síndrome social del siglo XXI en Byung-Chul Han.

Revista de Investigación y Producción en Humanidades, 4(8), 209-215.

<https://revistascientificas.uach.mx/index.php/leteo/article/view/1307/2258>

Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., & Cladellas, R. (2012). La incidencia del contexto

interno docente en la aparición del Síndrome del Quemado por el trabajo en

profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, 28(2), 107-118. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v28n2/original4.pdf>

Manassero, M. A., García Buades, E., Torrens, G., Ramis, C., Vázquez, Á., & Ferrer, V. A.

(2005). Burnout en la enseñanza: Aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del*

Trabajo y de las Organizaciones, 21(1-2), 89-105.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039006.pdf>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burn-out. *Revista Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.

<http://surl.li/ytxorn>

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow

Education.

Monsivais, C. L. R., Vargas, M. C., Andrade, Y. A., & Vázquez, L. M. (2024). ¿ Puede el

Mindfulness Reducir el Burnout en los Docentes?. *Ciencia Latina Revista Científica*

Multidisciplinar, 8(1), 42-55.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/9384/13937>

Muñoz Campos, E. M., Fernández González, A., & Jacott, L. (2018). Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 16(1). <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Pari-Bedoya, I. N. M. D. L. A., Vargas-Murillo, A. R., & Huanca-Arohuanca, J. W. (2021). ¿ Explotados o auto-explotados?: sobre el concepto de auto-explotación en la sociedad del rendimiento de Byung-Chul Han. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 17(2), 433-448. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-433.pdf>

Pérez Andrés, C. (2002). Sobre la metodología cualitativa. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 373-380. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272002000500001&lng=es&tlng=es.

Ratto Dattoli, A., García Pérez, R. C., Silva, M. I., y González, M. D. C. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a05.pdf>

- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. <https://www.academica.org/000-097/581.pdf>
- Salanova, M., y Grau, R. (1999, May). Burnout and new technologies at work. In *Trabajo presentado al Simposium "New Directions in Burnout Research" in the 9th West European Congress on Work and Organizational Psychology*. Espoo-Helsinki.
- Santorelli, S. (2014). Mindfulness-based stress reduction (MBSR): Standards of practice. *Boston, MA: Center for Mindfulness in Medicine, Health Care & Society, University of Massachusetts Medical School*. <http://surl.li/wufxae>
- Serrano Díaz, M. N., Pocinho, M., y Aragón Mendizábal, E. L. (2018). Competencias emocionales y síndrome de burnout en el profesorado de Educación Infantil. *Revista de Psicología y Educación*, 13(1), 1-12.
<https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/30464/burnout.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soria Cianciarullo, R. (2019). *Entre Presencias y Ausencias: las condiciones y medio ambiente de trabajo y el ausentismo docente en las escuelas APRENDER*. [Tesis de maestría, Universidad de la República].
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/29696/1/Soria.pdf>
- Song, X., Zheng, M., Zhao, H., Yang, T., Ge, X., Li, H., & Lou, T. (2020). Effects of a four-day mindfulness intervention on teachers' stress and affect: A pilot study in Eastern China. *Frontiers in psychology*, 11, 1-9.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.01298/full>

- Valdivia, G., Avendaño, C., Milicic, N., Bastías, G., Morales, G., y Scharager, J. (2000). Estudio de la salud laboral de los profesores en Chile. *Pontificia Universidad Católica de Chile*.
https://www.opech.cl/bibliografico/Doc_Docente/Estudio%20de%20Salud%20Laboral%20de%20Profesores%20en%20Chile.%20MINEDUC-PUC.pdf
- Vallejo Pareja, M. Á. (2006). Mindfulness. *Papeles del Psicólogo*, 27(2), 92-99.
<https://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1340.pdf>
- Vásquez-Dextre, E. R. (2016). Mindfulness: Conceptos generales, psicoterapia y aplicaciones clínicas. *Revista de Neuro-psiquiatría*, 79(1), 42-51.
<https://www.redalyc.org/pdf/3720/372044762006.pdf>
- Vegas, E., Cerdán-Infantes, P., Dunkelberg, E., y Molina, E. (2006). Evidencia internacional sobre políticas de la primera infancia que estimulen el desarrollo infantil y faciliten la inserción laboral femenina. Documento de Trabajo, 1(06). <http://surl.li/nhiagk>
- Vera, I.V. (2022). Factores psicosociales y experiencia de engagement en el trabajo: los recursos personales como antecedentes del engagement. *Foro de educación*, 20(2), 275-294.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/240014/Factores.pdf?sequence=1>
- Vercambre, M. N., Brosselin, P., Gilbert, F., Nerrière, E., & Kovess-Masféty, V. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health*, 9, 1-12.
<https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-9-333>