

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



TESIS

**IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODO
ZENTANGLE® PARA LA DISMINUCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**

Presenta:

GLORIA ESTHER BAROCIO PEDRAZA

Como requisito parcial para obtener el grado de:

**DOCTORADO EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN
EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

DICIEMBRE 2021



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

**IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODO ZENTANGLE® PARA LA DISMINUCIÓN
DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS**

PRESENTA

GLORIA ESTHER BAROCIO PEDRAZA

PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN PSICOLOGÍA CON
ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL

DIRECTOR DE TESIS:

DR. VICTOR HUGO IBARRA GONZALEZ

MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO, DICIEMBRE 2021

Carta del Comité

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
SUBDIRECCIÓN DE POSGRADO

**DOCTORADO EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA
LABORAL Y ORGANIZACIONAL.**

El presente trabajo titulado “Implementación de Método Zentangle® para la disminución del Síndrome de Burnout en docentes universitarios ”, presentado por GLORIA ESTHER BAROCIO PEDRAZA, ha sido aprobado por el comité de tesis.

Dr. Víctor Hugo Ibarra González
Director/a de Tesis

Dra. Lilian Yolanda Rojas Gross
Revisor/a de Tesis

Dr. José Armando Peña Moreno
Revisor/a de Tesis

Dr. Mario Alberto Loredó Villa
Revisor/a de Tesis

Dra. Nora Isela Macías Núñez
Revisor/a de Tesis

Monterrey, Nuevo León, México, DICIEMBRE 2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida, las herramientas, oportunidades y sobre todo permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres Héctor y Gloria por su gran apoyo en cada paso que he dado en todos los aspectos de mi vida, a pesar que mi padre ya no está presente, sé que estaría orgulloso de verme terminar esta meta.

A Angel Carlos mi esposo y a mis hijas Sarah y Deborah, por su apoyo y paciencia incondicional que me brindaron en este trayecto de preparación y no dejarme caer en momentos difíciles, sino impulsarme para culminar este reto en mi vida.

A mis hermanos Elvia, Héctor y Lucy, que con sus palabras de aliento me ayudaron a continuar segura en cada paso y que de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

A mi tía Magdalena Saleme que siempre estuvo al pendiente de mi tesis y que me ayudo grandemente con sus observaciones y recomendaciones para mejorar el sentido de la misma.

Al resto de la familia quienes estuvieron presentes y atentos a lo largo del camino del doctorado.

Agradecimientos

Mi agradecimiento a la Universidad Autónoma de Nuevo León, a la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica y a la Facultad de Psicología por la oportunidad y el apoyo para poder realizar mis estudios.

Así mismo agradezco a los profesores que durante el proceso de preparación aportaron gran conocimiento y enriquecimiento en mi investigación.

Como agradecimiento especial a mi director de tesis Dr. Víctor Ibarra González quien con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó y dió sentido al estudio de mi tesis y que sin su apoyo este proyecto no hubiera sentado su base sólida para poder realizarlo.

Agradezco a mis revisores de tesis, la Dra. Nora Isela Macías Núñez, el Dr. Mario Alberto Loredó Villa, el Dr. José Armando Peña Moreno y la Dra. Lilian Yolanda Rojas Gross, por sus consejos, enseñanzas, apoyo y recomendaciones importantes para la realización y culminación de mi trabajo.

Al Dr. Álvaro A. Ascary Aguilón Ramírez y al Dr. José Armando Peña Moreno, por su apoyo, su sabiduría y conocimiento que me motivaron a seguir adelante en el desarrollo óptimo de mi tesis.

Gracias infinitas al Dr. Jaime Arturo Castillo Elizondo, Dr. Arnulfo Treviño Cubero, al Dr. Aldo Raudel Martínez Moreno y al Dr. Fernando Banda Muñoz por su apoyo incondicional y las facilidades otorgadas a mi persona en el camino de estos 3 años de preparación de mi estudio.

Resumen

El término de burnout se utiliza para asociar los efectos del estrés laboral en la vida cotidiana de un individuo. Se define como síndrome de burnout la presencia de 3 elementos: agotamiento emocional y físico, baja realización profesional y despersonalización.

Dentro de las diversas profesiones, los docentes universitarios se encuentran en un riesgo alto para el desarrollo de este síndrome debido a las múltiples actividades que conlleva la carga laboral del personal académico en este nivel educativo: interacción continua con alumnos y otros docentes, elaboración de informes, elaboración y revisión de exámenes, actividades administrativas y de investigación.

La evaluación del síndrome de burnout se ha estudiado desde los años 70's por diversos autores, entre ellos están Maslach, Jackson y Freudenberg. Maslach en colaboración con Jackson realizó el instrumento Maslach Burnout Inventory y aunque cuenta con dos versiones validadas en México, sin embargo se han observado problemas de consistencia en este instrumento.

Por otra parte, Mora (2013) presentó el instrumento Síndrome de Quemarse en el Trabajo utilizado en docentes universitarios, donde evalúa dos elementos adicionales a los presentes en el síndrome de burnout descrito por Maslach y Jackson: aspectos personales y académicos.

El evaluar las características de este síndrome ha permitido relacionar los niveles de estrés crónico con problemas de salud, rendimiento laboral y otros indicadores de calidad que pueden verse afectados en las organizaciones. Los esfuerzos para aminorar las cargas laborales en pro de prevenir o tratar el estrés pueden dirigirse hacia modificaciones del clima laboral para incluir actividades lúdicas, apoyo psicológico o capacitaciones de inteligencia emocional y manejo del estrés.

Investigadores como Coholic, Garland, Yuhás y Cooper han correlacionado la reducción de los síntomas del síndrome de burnout con terapias basadas en artes creativas y atención plena.

El Método Zentangle es la combinación de arte y atención plena mediante un proceso creativo a través del dibujo, busca descubrir la experiencia y la atención plena (mindfulness) de poner pluma en papel y realizar dibujos hermosos. Representa una forma fácil, relajante y divertida de crear imágenes dibujando patrones estructurados llamados tangles. Los tangles se realizan mediante combinaciones de puntos, líneas, curvas y esferas. Estas formas simples son los "Trazos elementales" en todo el arte de Zentangle.

El presente estudio pretende mostrar la disminución del síndrome de burnout en docentes universitarios posterior a la participación en un curso con el Método Zentangle.

El estudio consistió en una evaluación basal de síntomas de burnout a 23 docentes universitarios con el cuestionario Síndrome de Quemarse en el Trabajo de Mora, la implementación del curso Zentangle y la evaluación de burnout posterior al curso utilizando el mismo cuestionario. La implementación del curso se realizó en tres días consecutivos impartido por dos profesionales certificados en el Método Zentangle (CZT).

El instrumento de Mora consta de 32 ítems, y 5 dimensiones que son agotamiento emocional y físico, realización personal, despersonalización, problemas académicos y problemas personales; reportó una fiabilidad de 0.907 con alfa de Cronbach. Previo al taller el puntaje promedio de burnout fue de 91 puntos, mientras la dimensión de problemas personales registro 29, versus 86 y 27 puntos respectivamente, posterior a la intervención ($p = 0.001$, en ambos casos). Se sugirieron puntos de corte para el puntaje global de burnout en leve (≤ 85), moderado ($86 - 90$) y alto (≥ 91).

Los resultados sugieren una significativa y discreta mejoría en la presencia de burnout global y en las categorías de problemas personales, cansancio emocional, realización profesional y problemas académicos.

Palabras clave: Docentes, Síndrome de burnout, Estrés, Arteterapia, Método Zentangle.

Abstract

The term burnout is used to associate the effects of work stress on an individual's daily life. Burnout syndrome is defined as the presence of 3 elements: emotional and physical exhaustion, low professional achievement and depersonalization.

Within the various professions, university teachers are at high risk for the development of this syndrome due to the multiple activities involved in the workload of academic staff at this educational level: continuous interaction with students and other teachers, reporting , preparation and review of examinations, administrative and research activities.

The evaluation of burnout syndrome has been studied since the 1970s by various authors, including Maslach, Jackson, and Freudenberger. Maslach in collaboration with Jackson carried out the Maslach Burnout Inventory instrument and although it has two versions validated in Mexico, however, consistency problems have been observed in this instrument.

On the other hand, Mora (2013) presented the Burning at Work Syndrome instrument used in university teachers, where he evaluates two additional elements to those present in the burnout syndrome described by Maslach and Jackson: personal and academic aspects.

Evaluating the characteristics of this syndrome has made it possible to relate the levels of chronic stress with health problems, work performance and other quality indicators that can be affected in organizations. Efforts to reduce workloads in order to prevent or treat stress can be directed towards modifications of the work environment to include recreational activities, psychological support or training in emotional intelligence and stress management.

Researchers such as Coholic, Garland, Yuhua and Cooper have correlated the reduction of symptoms of burnout syndrome with therapies based on creative arts and mindfulness.

The Zentangle Method is the combination of art and mindfulness through a creative process through drawing, it seeks to discover the experience and mindfulness of putting pen on paper and making beautiful drawings. It represents an easy, relaxing, and fun way to create images by drawing structured patterns called tangles. Tangles are made by combinations of points, lines, curves and spheres. These simple shapes are the "Elemental Strokes" in all Zentangle art.

The present study aims to show the decrease in burnout syndrome in university teachers after participating in a course with the Zentangle Method.

The study consisted of a baseline assessment of burnout symptoms in 23 university teachers with the Burning Syndrome questionnaire at Work of Mora, the implementation of the Zentangle course and the post-course burnout assessment using the same questionnaire. The course was implemented on three consecutive days taught by two certified professionals in the Zentangle Method (CZT).

Mora's instrument consists of 32 items, and 5 dimensions that are emotional and physical exhaustion, personal fulfillment, depersonalization, academic problems and personal problems; reported a reliability of 0.907 with Cronbach's alpha. Before the workshop, the average burnout score was 91 points, while the dimension of personal problems registered 29, versus 86 and 27 points respectively, after the intervention ($p = 0.001$, in both cases). Cut-off points for the global burnout score were suggested as mild (≤ 85), moderate (86 - 90) and high (≥ 91).

The results suggested a significant and discrete improvement in the presence of global burnout and in the categories of personal problems, emotional exhaustion, professional fulfillment and academic problems.

Key words: Teachers, Burnout Syndrome, Stress, Art therapy, Zentangle Method.

Índice

Carta del Comité	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimientos.....	5
Resumen	6
Abstract.....	9
Capítulo I. Introducción	14
Antecedentes	18
Origen y definición del síndrome de burnout	18
Prevalencia del síndrome en docentes	19
Efectos negativos del síndrome de burnout	22
Factores asociados al desarrollo del síndrome	24
Estrategias para disminuir el burnout.....	27
Modalidades de intervención e impacto de terapias artísticas	28
Planteamiento del problema	38
Justificación	40
Objetivos.....	42
Objetivo General.....	42

	12
Objetivos específicos.....	42
Capitulo II. Marco Teórico	43
Definición del estrés crónico como Síndrome de Burnout.....	43
Modelos explicativos sobre la presencia de burnout.....	47
Factores de riesgo relacionados con aspectos psicosociales y de personalidad	51
Estrategias para manejo del Burnout.....	59
Mindfulness (atención plena) para manejo del estrés.....	63
Capitulo III. Metodología.....	75
Descripción general del estudio.....	75
3.1 Diseño de investigación	77
3.2 Operacionalización de las variables:	77
3.3 Hipótesis	79
3.4 Participantes	79
3.5 Escenario	79
3.7 Procedimiento	80
Instrumentos y análisis estadístico	81
IV. Resultados.....	83
Datos sociodemográficos	83
Resultado de Instrumento	84

	13
Ética	93
V. Discusión y Conclusión	94
 Perspectivas	98
 Limitaciones	98
VI. Referencias	99
VII. Anexos	112
 Anexo 1	112
 Cuestionario sobre el Síndrome de Quemarse en el Trabajo. (Mora et al, 2013)	112
 Anexo 2	116
 Manual de Intervención Curso Método Zentangle®	116

Capítulo I. Introducción

El término de burnout ha sido encontrado en escritos y publicaciones no científicas desde los años 60's, es utilizado para referirse a la condición de “*estar quemado*” del equipo y profesionistas que mantenían alto contacto con otras personas y que referían síntomas físicos y psicológicos que asociaban al estrés cotidiano (Perlman & Hartman, 1982).

El burnout se caracterizó desde entonces como una respuesta emocional crónica al estrés que tiene tres componentes: agotamiento, baja productividad laboral y despersonalización.

Carolina Maslach en colaboración con Jackson se presentan como los pioneros en el análisis del síndrome de burnout al realizar un estudio exploratorio sobre las dimensiones del síndrome en 1025 personas, con un instrumento que ellos mismos propusieron el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, Leiter, Schaufeli, & Schwab, 1986; Maslach & Pines, 1977). El análisis arrojó tres factores principales: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal. Este instrumento ha sido utilizado ampliamente a nivel internacional, sin embargo algunos autores muestran problemas de consistencia en el instrumento (Juárez-García, Idrovo, Camacho-Ávila, & Placencia-Reyes, 2014).

Tomando en cuenta las esferas propuestas por Maslach y sus colaboradores, se han elaborado otros cuestionarios poco conocidos. Uno de ellos fue creado por profesores mexicanos en 2013 (L. A. Mora et al., 2013). Es un instrumento que determina la percepción de burnout en docentes universitarios. Evalúa cinco dimensiones; las primeras tres evalúan las esferas presentes en síndrome de burnout (agotamiento emocional y físico, realización profesional y despersonalización), las dos restantes evalúan problemas académicos y personales.

Herbert Freudenberger describe los signos físicos del síndrome de burnout como sensación de agotamiento y fatiga, dolor de cabeza frecuente, síntomas gastrointestinales,

insomnio, sensación de disnea e inclusive menciona como signo clínico la dificultad a sobreponerse de un resfriado común (Freudenberger, 1974). De forma más reciente Alonso también menciona los efectos de este síndrome a nivel físico: se presentan desde síntomas unitarios (cefalea, anorexia, insomnio, dolor muscular) hasta enfermedades crónico-degenerativas (hipertensión arterial, pérdida de memoria, reumatismos). A nivel psicológico lo describe como el área individual más afectada, los síntomas engloban desesperanza, depresión, distanciamiento social, irritabilidad, infelicidad, pánico, desconcentración(Alonso, 2014)

Dada la importancia de los síntomas, actualmente se han generado medidas para mejorar las condiciones de trabajo; recientemente en México se ha establecido la norma NOM-035-STPS-2018 para la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Aunque con ciertos ajustes, podrían adaptarse a ambientes académicos los cuestionarios que incluye esta normativa que están dirigidos principalmente a empresas ("Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención," 2018).

Dicha norma está orientada en prevenir y diagnosticar los síntomas del síndrome de burnout. Se prevé la identificación y el análisis de los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, aplicando dicha evaluación a la totalidad del personal. Mientras que los centros con más de 50 trabajadores debe llevarse además la evaluación del entorno organizacional y pue realizarse con una muestra representativa de los empleados.

La normativa mexicana contempla siete factores de riesgo psicosocial que deben ser revisados en las empresas, entre ellos se encuentran las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo las jornadas de trabajo y rotación de turnos, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo o las relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral.

En relación con las cargas de trabajo, se incluyen las exigencias que el trabajo impone al trabajador, tanto en actividades cuantitativas así como cognitivas, mentales o emocionales. Es aquí cuando la exposición de un trabajador cuya principal actividad sea cognitiva, mental o emocional puede beneficiarse de cursos y talleres en atención plena para la prevención y mejor manejo del agotamiento emocional(Hülsheger, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2013).

Dentro de las guías de referencia para la evaluación de la normativa, se incluyen cuestionarios que identifican el riesgo psicosocial en relación a las condiciones del centro de trabajo y al antecedente de evento traumático en el área laboral; las guías contemplan el número de trabajadores a evaluar y si estos tienen a su cargo uno o más colaboradores. En sí, los resultados de los cuestionarios previstos en la normativa se enfocarán principalmente en disminuir los factores de riesgo y secundariamente en buscar tratamiento psicológico y médico para los síntomas mentales y físicos encontrados en los empleados.

En este sentido, Freudenberg propuso 10 puntos para prevenir el síndrome de burnout, en ellos habla sobre el impacto positivo que tiene el acudir a algún taller que promueva la actividad cognitiva sin que éste represente una experiencia de encuentro emocional. El autor hace mención inequívoca del impacto positivo de generar talleres para manejo del estrés en la misma institución con cierta periodicidad (Freudenberg, 1974).

En la actualidad las terapias basadas en artes creativas y atención plena se han correlacionado de manera positiva y significativa en varios estudios enfocados a la reducción de estrés (Coholic, 2011; Garland, Carlson, Cook, Lansdell, & Speca, 2007; Yuhás & Cooper, 2012).

Una de estas terapias que involucra la atención plena y el arte es el Método Zentangle, desarrollado por Rick Roberts y María Thomas para fomentar un estado de relajación y permitir que surja la creatividad. Está diseñado para facilitar la creación de arte y la meditación utilizando materiales simples. Es un enfoque agradable y fácil de aprender que involucra el dibujo repetitivo de patrones estructurados (Roberts & Thomas, 2012).

El presente estudio utiliza el instrumento de Mora para evaluar los síntomas de burnout en docentes universitarios y describe el impacto de un taller basado en el Método Zentangle como herramienta para disminuir los síntomas de burnout en docentes universitarios.

Antecedentes

Origen y definición del síndrome de burnout

El término de burnout ha sido mencionado desde los años 60' y es utilizado para referirse a la condición de “estar quemado” del equipo y profesionistas que mantienen alto contacto con otras personas y que además refieren síntomas físicos y psicológicos producidos por estrés (Perlman & Hartman, 1982).

Pearlman et al, identificaron la gran importancia del tema y comenzaron una revisión sistemática para sintetizar los artículos que abordaban el término de burnout entre 1974 y 1980. Su análisis concluye que el síndrome de burnout es una respuesta de componente multifacética al estrés emocional crónico (Perlman & Hartman, 1982).

En 1977 una investigación de Berkeley Planning Associates, presentó un análisis del burnout con cinco subescalas con alfas de Cronbach de 0.63 a 0.81, sin embargo no tenemos datos posteriores de su uso (Associates & Research, 1977; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

Maslach en colaboración con Jackson son los pioneros en el análisis del síndrome de burnout al realizar un estudio exploratorio sobre las dimensiones del síndrome en 1025 personas con un instrumento que ellos mismos diseñaron, el Maslach Burnout Inventory (MBI). El análisis arrojó tres factores principales etiquetados como: agotamiento emocional, despersonalización y logro personal (Maslach & Jackson, 1981; Maslach & Pines, 1977).

El burnout se caracterizó desde entonces como una respuesta emocional crónica al estrés que tiene 3 componentes: agotamiento físico y/o emocional, baja productividad laboral y despersonalización(Maslach et al., 1986).

Por su parte, Perlman y Hartman utilizaron seis elementos para medir los componentes del mismo síndrome en una muestra de 289 profesionales de salud mental.

Ellos, al igual que Maslach y Jackson, encontraron que no era posible sumar los elementos para determinar el grado de burnout debido a la no inter-correlación entre los elementos que definen este síndrome (Perlman & Hartman, 1982). Es por ello que se presentan como dimensiones o elementos que forman parte del constructo de burnout.

Prevalencia del síndrome en docentes

Actualmente el Maslach Burnout Inventory (MBI) es el instrumento que se utiliza en el 90 % de las investigaciones relacionadas a este tema (Juárez-García et al., 2014).

Dicho instrumento cuenta con tres versiones: a) una relacionada con profesionales al servicio humano (maestros y personal de salud) con 22 reactivos (MBI Human Services Survey, HSS); b) otra dirigida exclusivamente a educadores y c) una más llamada MBI General Survey, para uso en cualquier tipo y ocupación, éste cuenta con 16 reactivos (Maslach et al., 1986).

En México, Grajales validó el MBI General Survey en español para una población de profesionales mexicanos. En esta evaluación el 25 % de la muestra fueron profesores, 20 % médicos y enfermeras, 11 % policías, 10% secretarias y 34 % arquitectos, comerciantes y de otras profesiones. Los resultados mostraron que la escala parece consistente en la forma de evaluar el factor de agotamiento emocional y el factor logro personal, sin embargo el factor de despersonalización no muestra la misma fortaleza (Grajales, 2001).

Utilizando el mismo instrumento, Aldrete y colaboradores evaluaron a 301 docentes de educación básica en Guadalajara, México, para analizar la prevalencia de burnout y su relación con algunas actividades administrativas propias de la docencia. Encontraron niveles altos de agotamiento emocional y despersonalización en el 25 y 5.6 % de los docentes evaluados, así como un baja realización profesional en el 21 % de ellos. Refieren no asociación estadística entre la presencia del síndrome o sus componentes y actividades como planeación docente,

calificación de pruebas/tareas y elaboración de material didáctico, aunque refieren que el 60 % de los docentes informan que el tiempo asignado para cumplir con los requerimientos laborales no es suficiente. De forma global refieren un 80 % de docentes con datos del síndrome que presentan alteración en una dimensión (34 %), en dos (37.2 %) o en las tres (8.3%) dimensiones (Aldrete, Pando, Aranda, & Balcázar, 2003).

En otro estudio, Pando-Moreno y colaboradores evaluaron 185 docentes universitarios en base a muestreo y cálculo del tamaño de muestra en una Universidad en Guadalajara, México. Su objetivo fue describir la prevalencia de Burnout y los factores psicosociales relacionados a este. En su muestra la presencia del síndrome se manifestó en las tres dimensiones evaluadas en el MBI. El 32.2 % y el 20 % exteriorizó agotamiento emocional y falta de realización personal respectivamente. Mientras la despersonalización se observó en el 6 % de los docentes. En este grupo de docentes universitarios el 28 % se vio afectado por una de las dimensiones del síndrome, un 9.7 % padecía dos de ellas y solo el 1.1 % mostró niveles negativos en las tres dimensiones evaluadas (Pando-Moreno et al., 2006).

En docentes de nivel medio superior, Amador y colaboradores informan una alta prevalencia de los indicadores de burnout: agotamiento y despersonalización; se registró estrés en el 89 % de los docentes, así como bajos niveles de logro personal. De forma global, el 62 % informa creencias desadaptativas y 60 % presentan datos de ansiedad. En este estudio se encontró un mal afrontamiento en el 77 % de los docentes (Amador-Velazquez, Rodríguez-García, Serrano-Díaz, Olvera-Rodríguez, & Martínez-Ávila, 2014).

Así mismo Ferrel y colaboradores presentan la prevalencia de burnout en 225 docentes de la Universidad Magdalena en Santiago de Chile. Ellos clasificaron a los docentes en Catedráticos (docentes por horas), de Planta (docentes de medio tiempo o tiempo completo) y Ocasionales

(docentes con contrato definido de 10 o 12 meses). Describen que el 33, 32 y 27 % de los docentes de Planta, Catedráticos y Ocasionales, respectivamente, presentan niveles moderados-altos en la dimensión de desgaste emocional. Sobre los resultados de despersonalización informan niveles bajos en los tres grupos de docentes, de forma global se reporta que el 17 % presenta niveles moderados o altos en esta dimensión. La realización personal en niveles altos se presentó en menos del 20 % de los docentes. Se registraron niveles bajos de realización personal en el 81 % de los docentes de Planta y Catedráticos y en el 73 % de los Ocasionales (Ferrel, 2010).

En otros países también se ha estudiado la prevalencia de este síndrome. Particularmente, en Argentina. Menghi y Oros estudiaron la satisfacción laboral mediante la escala de Satisfacción Laboral para Docentes y el síndrome de burnout con el instrumento MBI en 229 profesores de nivel primario, en las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires, Argentina. En su muestra los docentes muestran valores muy bajos de despersonalización, cansancio emocional y un sentido de realización personal moderadamente elevado (Menghi & Oros, 2014).

Para Grajales aunque el MBI es el instrumento más utilizado para evaluar el síndrome de burnout, no implica una validez y confiabilidad consolidada. Recomienda algunos elementos, sean replanteados de forma positiva para evitar una doble negación (Grajales, 2001).

Juárez-García y colaboradores muestran, en una revisión sistemática sobre el síndrome de burnout, que en México la consistencia interna del MBI es marginal y sugieren una falta de homogeneidad en la evaluación de sus resultados, ya sea por dimensiones o de forma global, por lo anterior se sugiere calcular la fiabilidad en cada muestra estudiada (Juárez-García et al., 2014).

Por otra parte, Mora y sus colaboradores diseñaron un instrumento que evalúa la percepción de burnout en docentes universitarios (L. A. Mora et al., 2013).

El instrumento Síndrome de Quemarse en el Trabajo generado por Mora consiste en cinco dimensiones: las primeras tres evalúan las esferas presentes en el síndrome de burnout: agotamiento emocional y físico, realización profesional y despersonalización; las dos restantes evalúan problemas académicos y personales. Este instrumento cuenta con 34 preguntas cerradas y una escala tipo Likert para las respuestas. Su instrumento muestra un alfa de Cronbach de 0.74 para fiabilidad. Al realizar contrastes ortogonales refieren que 11 factores explican el 77 % del instrumento.

En su muestra el 30 % de los docentes presentan agotamiento emocional, el 23 % desarrolla despersonalización y 54 % de los profesores presentan dos de las tres etapas del síndrome de burnout. Los docentes que realizan actividades deportivas y recreativas más de tres horas a la semana presentan menor agotamiento emocional. Aunque sus resultados son interesantes, no especifica niveles o rangos de síndrome de burnout del instrumento utilizado. Por otra parte, algunos estudios asocian la actividad física en el docente como un factor que influye en una menor prevalencia de agotamiento mental, incluso ante escenarios como la actual situación sanitaria por COVID-19(Encarnación & Javier, 2021; Molero, Pipó, & Cuberos).

Efectos negativos del síndrome de burnout

Herbert Freudenberger, otro de los autores principales en los años 70-80's relacionados a la definición del término burnout, describe los signos físicos como sensación de agotamiento y fatiga, dolor de cabeza frecuente, síntomas gastrointestinales, insomnio, sensación de disnea e inclusive menciona como signo clínico la dificultad a sobreponerse de un resfriado común (Freudenberger, 1974).

Alonso presenta el análisis sobre los efectos encontrados del síndrome de burnout en profesionistas. Menciona que a nivel físico se presentan desde síntomas unitarios (cefalea,

anorexia, insomnio, dolor muscular) hasta enfermedades crónico-degenerativas (hipertensión arterial, pérdida de memoria, reumatismos). El aspecto psicológico lo describe como el área individual más afectada; los síntomas psicológicos por burnout en profesionistas engloban desesperanza, depresión, distanciamiento social, irritabilidad, infelicidad, pánico, desconcentración(Alonso, 2014).

El efecto físico y psicológico desarrolla consecuencias a nivel conductual. Los afectados podrían mostrar consumo excesivo de sustancias tóxicas, además de presentar tendencia al aislamiento, frustración, irritabilidad, mayor índice de conflictos interpersonales, conductas de riesgo y alteración de la conducta alimentaria. Lo anterior repercute en el rendimiento laboral y en la calidad de servicios que la organización oferta para los clientes y usuarios (Alonso, 2014).

De forma concreta, Gil Monte y colaboradores evaluaron la relación entre síntomas cardiovasculares (taquicardia, corte de respiración, palpitaciones, pinchazos o dolores en el pecho) y burnout. De acuerdo a su estudio la presencia del síndrome se asocia a una percepción subjetiva de alteraciones de tipo cardiovascular, con una correlación más intensa en la dimensión de agotamiento y mejor en la eficacia profesional(P. Gil-Monte, E. M. Nuñez-Román, & Y. Selva-Santoyo, 2006).

En medicina se ha correlacionado científicamente la presencia de hormonas y alteración en el sistema inmune ante estrés crónico. Además se ha asociado al estrés dentro del proceso de envejecimiento. Por ello, posterior a su revisión bibliográfica, Vitlic concluye que la cronicidad del estrés perjudica el bienestar fisiológico del cuerpo, al comprometer funciones básicas del cuerpo como las correspondientes al sistema inmune(Vitlic, Lord, & Phillips, 2014).

Factores asociados al desarrollo del síndrome

P. Gil-Monte, Peiró, and Mayor (1997) explican el síndrome de burnout como producto de la falla en las estrategias de afrontamiento del individuo. Mencionan que el síndrome aparece cuando estas estrategias fallan y se generan sensaciones de fracaso a nivel profesional y en las relaciones interpersonales, también se desarrollan sentimientos de baja realización en el trabajo, de agotamiento emocional y desarrollan actitudes y conductas de despersonalización, estrategias negativas de afrontamiento ante la situación presentada..

En otras investigaciones los conflictos interpersonales en el ambiente docente se relacionaron con algunos síntomas presentes en el síndrome de burnout: frustración, ansiedad, ira, agotamiento emocional y físico y depresión (Bruk-Lee & Spector, 2011).

En Madrid, Moreno-Jiménez sitúa al síndrome como fruto del desajuste entre las demandas y los recursos laborales, y como predictor de intención o el abandono de la profesión docente. En este sentido evaluaron la presencia de burnout, las demandas laborales y la intención de abandono en 885 docentes universitarios de tres universidades distintas. Reportaron la asociación entre las demandas laborales y el conflicto interpersonal de forma directa con el agotamiento y las intenciones de abandono de la profesión docente. Por otro lado sus resultados sugieren una relación inversa de los recursos con el agotamiento emocional y las intenciones de abandono. En este estudio también se asocia el género femenino como un predictor positivo de burnout, por el contrario a mayor edad menor puntuación en agotamiento emocional (Moreno-Jiménez, Garrosa Hernández, Rodríguez Carvajal, Martínez Gamarra, & Ferrer Puig, 2009).

Maslach y colaboradores han mencionado algunos factores sociodemográficos asociados con el desarrollo de síntomas de burnout en docentes, entre ellos se encuentran la edad, el género del docente y el grado académico de los alumnos (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

En el estudio de Pando-Moreno y colaboradores se discute que pertenecer al género femenino es un factor de riesgo para presentar agotamiento emocional, mientras los factores relacionados al papel académico y al desarrollo de su carrera, además de ser considerados factores de riesgo, mostraron una asociación significativa en las tres dimensiones del síndrome. La carga de trabajo, el contenido y características de la tarea también se asociaron con la dimensión de agotamiento, aunque no se presentaron como factores de riesgo (Pando-Moreno et al., 2006).

En otro estudio Amador sugiere que no existen diferencias por género, al presentar de forma indistinta niveles altos de agotamiento emocional o nivel alto de despersonalización. Referente a la realización profesional sugiere que los maestros presentan un nivel alto en esta dimensión también de forma independiente al género (Amador-Velazquez et al., 2014).

Rey al estudiar las competencias emocionales relacionadas con el estrés percibido en docentes españoles, toma variables sociodemográficas y relacionadas al grado académico de los alumnos como controles. Sus resultados correlacionan de forma inversa las competencias emocionales con el estrés percibido y los síntomas de burnout (Rey, Extremera, & Pena, 2016).

Además de los factores mencionados, Ferrel encontró diferencias significativas entre los docentes universitarios de acuerdo con el tiempo de antigüedad. Los docentes con más de 21 años de antigüedad poseen puntajes más altos en las tres categorías del síndrome de burnout en comparación a los docentes tienen menor experiencia (Ferrel, 2010).

Por otra parte, Ramírez describe el ambiente de trabajo como un factor con potenciales efectos positivos o negativos en el desarrollo del síndrome de burnout. En sus estudios la presencia de agotamiento emocional correlaciona con baja satisfacción sobre la calidad del trabajo realizado, baja cohesión de los compañeros y una evaluación más negativa sobre la vida;

la presencia de despersonalización se asocia a una menor percepción de red de apoyo laboral y la realización personal se relacionan positivamente con lo que llama *compromiso intrínseco* (sentimiento de pertenencia o identificación con la organización y la intención de permanecer en ella)(Ramírez Pérez & Zurita Zurita, 2010a).

Baka, en su artículo sobre los efectos de la carga de trabajo en salud mental y física de docentes, menciona la existencia de modelos de estrés laboral y como éstos corresponden potencialmente a problemas de salud. Su investigación se basa en un modelo de recursos y exigencias laborales. En este modelo la exigencia laboral de docentes hace referencia a la disciplina del salón de clases, la agresión de alumnos, lidiar con cambios organizacionales y se suman otras cargas laborales como conflictos interpersonales, carga de trabajo administrativa y de coordinación. Sus resultados sugieren que a mayor cantidad de horas laborales se presenta mayor carga laboral, burnout, depresión y síntomas físicos; la aparición de síntomas depresivos esta mayormente relacionada con un clima organizacional que genera grandes restricciones. Finalmente sus resultados sugieren que los conflictos interpersonales se relacionan más con síndrome de burnout que la carga laboral en sí (Baka, 2015).

Este modelo de demandas-recursos laborales fue formulado por Demerouti y colaboradores en 2001 y ha sido uno de los más utilizados para analizar el síndrome de burnout laboral (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001). Las demandas laborales se refieren a aspectos de trabajo que requieren un esfuerzo significativo por parte de los docentes gracias a diversas demandas: físicas, cognitivas y emocionales propias de la profesión, y la organización. Los recursos laborales son aspectos del trabajo que podrían mitigar las demandas laborales y facilitar los objetivos y metas del programa. Entre estos recursos se pueden incluir

oportunidad de crecimiento y desarrollo de habilidades, capacitaciones, retos laborales y actividades lúdicas promovidas por la organización.

Estrategias para disminuir el burnout

En México, el impacto del estrés crónico y su efecto en la salud fue de relevancia suficiente para que en 2016 se iniciará un proyecto de normatividad respecto a su diagnóstico y prevención en nuestro país. Actualmente se han generado medidas para mejorar las condiciones de trabajo; recientemente se ha establecido la norma NOM-035-STPS-2018 para la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Esta norma tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Aunque con ciertos ajustes podría adaptarse a ambientes académicos los cuestionarios que incluye esta norma, los cuales están dirigidos principalmente a empresas ("Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención," 2018).

Las intervenciones propuestas para la reducción del estrés crónico y por ende de la prevalencia del síndrome de burnout, se ajustan según el enfoque utilizado y el contenido de la intervención, el método y la duración. En relación al enfoque, las intervenciones pueden dirigirse a incrementar los recursos psicológicos como las estrategias de afrontamiento o enfocarse a modificar el clima organizacional.

Moreno ha descrito que las acciones enfocadas al ambiente laboral mediante el aumento de recursos laborales tiene un impacto positivo en la disminución del agotamiento emocional, el distanciamiento de docentes universitarios y las intenciones de abandono de la profesión (Moreno-Jiménez et al., 2009).

Al observar la presencia de burnout y sus efectos, Freudenberger sugiere 10 puntos para prevenir el síndrome de burnout, en ellos habla sobre el impacto positivo que tiene el participar en algún taller que promueva la actividad cognitiva sin que este represente necesariamente una experiencia de encuentro emocional. En este punto el autor hace mención del impacto positivo de generar talleres o cursos cognitivos en la misma institución con cierta periodicidad (Freudenberger, 1974).

Diversos autores identifican de forma general diferentes tipos de intervenciones psicológicas que han sido utilizadas para disminuir el estrés laboral el cual conlleva al síndrome de burnout: 1. Enfoque cognitivo-conductual con reforzamiento de estrategias de afrontamiento, 2. Técnicas de relajación físicas y mentales, 3. Intervenciones multimodales para adquisición de habilidades de afrontamiento pasivas y activas. Todas ellas requieren visualizar la organización de forma global, asegurando la productividad y el uso adecuado de recursos humanos para llevarlas a cabo (Ivancevich, Matteson, Freedman, & Phillips, 1990; Van der Klink, Blonk, Schene, & Van Dijk, 2001).

Modalidades de intervención e impacto de terapias artísticas

Posterior a una extensa revisión bibliográfica evaluando las modalidades de intervención psicológica, Klink y colaboradores encuentran que las técnicas con mayor impacto en la reducción de estrés fueron aquellas donde el enfoque de la intervención involucra técnicas de relajación (afrontamiento pasivo); en este sentido las intervenciones dirigidas a modificaciones organizacionales tuvieron un efecto pequeño y no significativo, excepto por aquellas intervenciones organizacionales que incluyeron desarrollo de recursos psicológicos (Van der Klink et al., 2001).

Sumado a lo anterior se han correlacionado a las terapias de reducción de estrés basadas en artes creativas y atención plena de manera positiva y significativa en diversas poblaciones.

Las técnicas de arte y atención plena son diversas ante el contexto particular de cada autor, incluso algunas de ellas podrían no ser reproducibles por otros autores entrenados en un contexto diferente por la naturaleza del arte abstracto y subjetivo. En la técnica Zentangle por ejemplo, se acepta que no existen errores, es parte de la belleza y el arte del trazo propio, aunque en base a un proceso estandarizado, solo personal certificado puede impartir la técnica. A continuación se describen antecedentes puntuales del uso de la atención plena en proyectos de investigación.

Uno de los primeros estudios que mostraron una relación positiva entre el uso de terapia de meditación con atención plena basada en el bienestar (Mindfulness), fue el presentado por Kabat en 1982. Su objetivo era utilizar un programa de relajación y reducción de estrés de 10 semanas para mejorar la regulación del dolor. En su estudio, además de la evaluación del dolor crónico, se registraron otros síntomas médicos, variaciones emocionales y de humor y sintomatología psicológica utilizando las escalas inglesas: medical symptom checklist (MSCL), Profile of Mood States (POMS) y SCL-90-R, respectivamente. El programa de meditación redujo hasta 51 % el dolor respecto a la escala de dolor previa al programa de relajación en el 20 % de los pacientes. Se logró la reducción de los síntomas médicos en al menos un 29 % después de 10 semanas de inicio del programa. Sobre la sintomatología psicológica, se registró una disminución en trastornos de estado de ánimo hasta en el 76 % de los sujetos, cuya reducción fue igual o mayor de 33 % de esta sintomatología. De esta forma los autores sugieren que además de mejorar los niveles de dolor, la práctica regular de la meditación tipo Mindfulness llevó a los pacientes a cambios actitudinales y de comportamiento positivos (Kabat-Zinn, 1982).

Recientemente, Coholic exploró los beneficios y factibilidad de las terapia del arte basadas en Mindfulness dirigidas a niños y jóvenes, en Centros de acogida y de salud mental. Su programa Mindfulness consistió en un programa de 12 sesiones de dos horas por semana para enseñar a los niños como poner atención, usar su imaginación e identificar sus sentimientos, pensamientos y comportamientos y con ello desarrollar sus fortalezas. En este grupo con Terapia Mindfulness, los padres reportaron de forma cualitativa crecimiento personal en sus hijos en áreas de autoconciencia, autoestima y mayor seguridad en sí mismos. Por su parte los niños reportaron sentirse más tranquilos y con mayor control de sus emociones ante desafíos escolares, sobre las actividades realizadas durante el programa las refieren como divertidas. Aunque sus resultados son cualitativos, Coholic sugiere que se deben seguir explorando los beneficios potenciales de la terapia de arte con Mindfulness para regulación emocional (Coholic, 2011).

Otra población con resultados positivos gracias programas basados en Mindfulness, ha sido la población oncológica. Garland realizó un estudio clínico utilizando un programa basado en Mindfulness para disminuir el estrés y lo comparó con un programa de curación artística en pacientes con cáncer no hospitalizados. Su objetivo era mejorar el crecimiento posterior a un evento traumático, como es el diagnóstico oncológico, mejorar la espiritualidad, disminuir el estrés y los cambios emocionales y de humor. Sus resultados sugieren beneficio posterior a cualquiera de las dos terapias; sin embargo al compararlas, el grupo que recibió el programa basado en Mindfulness para reducción de estrés, fue más efectivo para disminuir la presencia de ansiedad, ira, síntomas por estrés y describieron menores cambios emocionales y de humor ($p < 0.005$). Con estos resultados los autores sugieren este tipo de programas, (principalmente el tipo Mindfulness), como beneficiosos ante estados clínicos que requieran la reducción de estrés, ansiedad e ira (Garland et al., 2007).

Dentro de las profesiones con gran incidencia de burnout se encuentran el personal de salud: médicos y enfermeros(Sanchez & Sierra, 2014). Los médicos de primer contacto suelen reportar niveles altos de distress relacionado a niveles altos de burnout. Aunque existen intentos por disminuir los síntomas pivote presentes en el síndrome de burnout en esta población, estas intervenciones son escasas o poco exitosas.

Uno de estos intentos para establecer un programa Mindfulness en personal de salud para reducir el estrés y así prevenir el burnout, fue propuesto de forma reciente por Aranda y colaboradores. Ellos evaluaron la efectividad de un programa de Mindfulness comparado con uno de auto compasión en personal sanitario de atención primaria, para ello ofertaron un curso tipo Mindfulness. La auto-compasión implica reconocer y ver claramente el sufrimiento de los demás. También significa sentir bondad hacia los que sufren, y así surge el deseo de ayudar (de aliviar el sufrimiento). Por ello es evaluado en este tipo de profesiones(Neff, 2012). Se asignaron por sorteo a 25 participantes en el grupo Mindfulness y 23 en el grupo de autocompasión, este último fue tomado como grupo control. Los programas consistían en sesiones de 2.5 horas/semana durante ocho semanas. Evaluaron antes y después de las intervenciones: el nivel de Mindfulness, el estrés percibido, la autocompasión y el burnout con los cuestionarios Five Facets of Mindfulness Questionnaire, Perceived Stress Questionnaire, Self-Compasión Scale y Maslach Burnout Inventory, respectivamente antes y después de las intervenciones. Los resultados sugieren que las puntuaciones de Mindfulness, estrés percibido, autocompasión y burnout mejoraron significativamente en el grupo con el programa Mindfulness(Aranda Auserón et al., 2018). Este estudio sugiere el beneficio potencial de un programa de ocho semanas para mejorar los niveles de estrés en personal sanitario.

Atanes et al. se suman a esta propuesta y realizan un estudio utilizando las mismas escalas para evaluar la atención, el estrés percibido y el bienestar en profesionales de salud. Compararon a los profesionales de salud antes y después de un año de trabajo, comprobando una correlación negativa entre los niveles de atención plena y el estrés percibido. Además se encontraron diferencias en estas variables en los profesionales que tenían más de un año laborando (Atanes et al., 2015).

En la búsqueda de intervenciones factibles para personal de salud, Krasner y sus colaboradores evaluaron un programa de Mindfulness, comunicación y autoconciencia en pro de mejorar el bienestar personal, disminuir el distress y la presencia de burnout en médicos de primer contacto. El programa tuvo una fase intensiva de ocho semanas tomando sesiones de 2.5 hrs por semana y una fase de mantenimiento de 10 meses con sesiones de 2.5 por mes. Dentro de las escalas de evaluación utilizaron la escala de MBI para evaluar el síndrome de burnout antes y posterior a la intervención; de acuerdo a esta escala sus resultados muestran una disminución significativa del desgaste emocional y una mejoría en la categoría de realización personal posterior a ocho semanas del inicio del programa. Durante el seguimiento se observó que los efectos relacionados al burnout, se mantienen durante toda la duración del programa y son mayormente notorios en la semana 15 de intervención. Para concluir, Krasner sugiere a las instituciones esta metodología como complemento a intervenciones organizacionales dirigidas a mejorar las condiciones laborales (Krasner et al., 2009). Así Krasner muestra la factibilidad y el beneficio de intervenciones a largo plazo con sesiones cortas de forma semanal o mensual, aún en población con distintos horarios y cargas laborales y emocionales elevadas.

Además de Krasner, otros investigadores han explorado las intervenciones basadas en Mindfulness para disminuir el estrés en personal de enfermería donde también se pueden

observar otros resultados positivos como el aumento en la empatía con los pacientes (Beddoe & Murphy, 2004).

En este orden de ideas se han sumado investigadores que buscan establecer con mayor fundamento, así como fortalecer la conexión entre la meditación tipo Mindfulness con cambios cognitivos, psicológicos y conductuales que llevan a la disminución del estrés y por lo tanto podrían potenciar la disminución del síndrome de burnout y con ello los signos y síntomas médicos asociados a éste.

A los estudios previos, se suman los resultados del ensayo clínico controlado de Williams y colaboradores. Su objetivo fue evaluar la reducción del distrés psicológico mediante una intervención tipo Mindfulness en adultos de una comunidad universitaria. Su intervención consistió en un programa de ocho semanas donde los participantes aprendieron y aplicaron meditación tipo Mindfulness para situaciones de la vida cotidiana; para el grupo control se impartieron materiales educativos para impulsar el uso de recursos propios para el manejo del estrés. Sus resultados sugieren una mayor reducción del distrés psicológico en el grupo de intervención con significancia limítrofe inmediatamente al término del programa, pero se muestra mayor significancia estadística posterior a tres meses (Williams, Kolar, Reger, & Pearson, 2001).

Además de la evaluación del distrés psicológico, Williams y colaboradores registraron la presencia de signos y síntomas médicos a través de un cuestionario tipo lista antes y después de la intervención. Los análisis estadísticos indicaron una reducción de 46 % en la presencia de síntomas en el grupo de intervención y un incremento de 0.42 % en el grupo control ($p < 0.002$), esta diferencia se mantuvo tres meses después de la intervención (Williams et al., 2001).

Aunque empíricamente existe un acuerdo general sobre el impacto positivo de las técnicas de reducción de estrés mediante meditación Mindfulness, Faber no comparte la idea de

que éstas técnicas de relajación puedan ser suficientemente exitosas en docentes. Él menciona que la reducción de burnout en los docentes sería efectivo si el terapeuta y la organización en cuestión dirigen la atención hacia potenciales factores estresantes como: logros no reconocidos en el ambiente laboral, falta de beneficios adecuados y otros aspectos del carácter, historia, necesidades y objetivos propios del docente (Farber, 2000). Sin embargo, Farber no toma en cuenta los cambios anátomo-funcionales que se han destacado en estudios con terapia cognitivo-conductual basada en Mindfulness, aunque son pocos, han arrojado resultados interesantes. Grajales y colaboradores evaluaron el efecto de una terapia cognitivo-conductual basada en Mindfulness en la actividad de encefalograma de jóvenes presos, sus resultados sugieren una incremento de la actividad cognitiva de alto orden asociada a la regulación y orientación de la atención inclusive cuando el individuo no se encuentra en fase de meditación (Grajales, Sanz-Martin, Castañeda-Torres, & Esparza, 2018).

En otra perspectiva, Lovas y colaboradores realizaron una revisión bibliográfica de tipo narrativa donde sugieren un progreso efectivo para la enseñanza de profesionalismo al introducir la práctica de Mindfulness como parte curricular en la Licenciatura de Odontología. La explicación ante tal aseveración hace referencia a las cualidades que pueden ser cultivadas mediante la meditación Mindfulness: mejorar la atención, la autoconciencia, la aceptación, el autocuidado y el aprendizaje (Lovas, Lovas, & Lovas, 2008). En este sentido promover el uso de Mindfulness podría mejorar el esquema de profesionalismo por parte de los docentes, por ejemplo al mejorar la despersonalización gracias a la autoconciencia y la realización personal, y con ello disminuir el nivel de global de burnout.

En este punto, es importante mencionar el estudio realizado por Polak donde analizó el impacto de dos sesiones de entrenamiento Mindfulness enfocados a optimizar los procesos

cognitivos orientados hacia la resolución de situaciones complejas, en particular habilidades de atención, alerta y memoria a corto plazo. Posterior a un método estandarizado sobre entrenamiento Mindfulness, concluye que dos sesiones de Mindfulness no fueron suficientes para generar un cambio significativamente positivo en las funciones ejecutivas de atención, alerta y memoria a corto plazo (Polak, 2009).

De acuerdo a las líneas de investigación expuestas sobre el beneficio de Mindfulness para reducir el estrés se obtienen también otros beneficios que mejoran la regulación emocional, la autoconciencia y el desempeño social del individuo que se mantienen a través del tiempo.

De modo similar, la terapia artística ha sido empleada como método complementario para mejorar estados psicológicos como ansiedad, depresión, estrés postraumático, burnout y otros padecimientos clínicos tanto psicológicos como médicos.

Lo anterior se refleja en estudios como el expuesto por Drake y colaboradores. En su artículo se incluyeron 40 estudiantes de pregrado de la Licenciatura de Psicología Clínica, en el Norte de Estados Unidos, para comparar el efecto de la escritura y la creación de dibujo como métodos para mejorar a corto plazo, tanto en la ambivalencia del estado de ánimo como la mejora de sentimientos de tristeza. Para comprobar un estado de ánimo triste llevaron a su inducción mediante la visualización de un video corto clasificado como inductor de estado de ánimo negativo. Evaluaron la tristeza antes del video, al iniciar las actividades de dibujo y escritura y posterior a las mismas. Describen que la valencia de estado de ánimo fue significativa en la reducción de tristeza en el grupo que realizó las actividades de dibujo, llevando a los participantes incluso a niveles del estado de ánimo previos al video utilizado, situación que no se observó de forma significativa en el grupo que realizó escritura como intervención. Sugieren que

la actividad de crear, mejora el estado de ánimo de forma inmediata y hace referencia a esto como una habilidad para reparar el estado de ánimo (Drake, Coleman, & Winner, 2011).

Vanegas y sus colaboradores realizaron estudios sobre el uso de actividades artísticas, específicamente el dibujo, como método para regular el estrés psicológico y las emociones asociadas a éste. Su estudio incluyó a estudiantes universitarios que se consideraran capacitados para realizar actividades gráficas a nivel no profesional y que pudiesen identificar alguna situación estresante presente en ese momento de su vida. El diseño del estudio consistió en mediciones pre y post intervención a seis grupos experimentales. Estos grupos se dividieron según la presencia de distractor pasivo, activo y enfoque con y sin narrativa del suceso estresante. Se evaluó la escala de estrés percibido y la escala de afecto positivo y negativo en todos los grupos antes y después de la intervención. A cada alumno se le entregó material e instrucciones en un sobre cerrado. Sus resultados muestran una disminución significativa del estrés percibido así como disminución de emociones negativas con una única sesión. Esto ocurrió en todos los grupos (Vanegas-Farfano, Ramírez, & Hernández, 2017).

Una nueva integración del arte y la meditación ha sido propuesta por Roberts y Thomas, quienes desarrollaron el Método Zentangle para fomentar la meditación y al mismo tiempo facilitar la creación de arte utilizando materiales simples. Este método fomenta la relajación utilizando un enfoque agradable y fácil de aprender que involucra el dibujo repetitivo de patrones estructurados en donde el enfoque principal es el proceso más que el dibujo en sí mismo. Los patrones, llamados tangles, representan imágenes abstractas no relacionados directamente con objetos conocidos, y son plasmados en una tesela de papel, durante una sesión de 30 a 60 min con música relajante de fondo y la invitación constante a mantener la concentración en la instrucción y el deslizamiento del lápiz sobre la tesela (Roberts & Thomas, 2012).

En un estudio tipo encuesta, realizado en 1,362 personas, Yuhas and Cooper (2012) definieron Mindfulness como el prestar atención de una manera muy particular en el momento presente, sin juzgar; y cuestionaron a los participantes si utilizan el Método Zentangle con el objetivo de meditar. En su muestra, el 88.5 % confirman el uso de este método con fines de atención plena, sin embargo solo el 34 % tomo clases regulares con maestros Certificados.

En este sentido, Kopeschny realizó una revisión narrativa y expuso los resultados al evaluar a siete personas posterior al uso del Método Zentangle. Realizó cuestionarios semi estructurados y entrevistas abiertas. Los resultados sugieren que este método eleva la confianza en los participantes, así como la resolución creativa de problemas, y también puede incidir positivamente en el bienestar emocional y físico lo que lo hace potencialmente aplicable como terapia artística y de Mindfulness, debido al proceso de meditación que involucra “el aquí y el ahora”, y el sentido de concentración conectando la mente, mano y pluma en cada trazo que se realiza en el dibujo creado por el participante (Kopeschny, 2016).

En este método, la creación de patrones de elementos repetitivos ayuda a centrarse en el simple hecho de dibujar, en lugar de centrarse en cómo debería verse el objeto terminado. Como resultado, el proceso conduce a la creación de arte intrincado y sorprendente. Bremner lo describe de esta manera: "A medida que su ojo sigue su pluma, su atención cambia a un estado que permite que los pensamientos frescos, nuevas perspectivas y perspectivas creativas fluyan sin trabas por la ansiedad o el esfuerzo"(Bremner, Burnell, Raile, & Williams, 2016).

Por su parte, Moore busca establecer la factibilidad y beneficios de aplicar la experiencia con el Método Zentangle a médicos especialistas en traumatología. En esta especialidad, el médico está expuesto constantemente a historias de trauma físico que ponen en riesgo la vida del paciente, por lo que es crucial la actuación rápida y certera para estabilizar la vida humana. Por

ello, ante el potencial riesgo de desarrollar una respuesta patológica ante la constante exposición a historias de trauma por los pacientes, y como esto desarrolla: estrés, baja productividad, pérdida de ingreso por parte de la organización médica y un potencial riesgo de daño al paciente, Moore considera este método como útil y factible para disminuir el estrés crónico y lo que este conlleva (Moore, 2013).

Aunque el Método Zentangle es reciente, la evidencia señala un efecto positivo y potencialmente duradero, dada la inclusión de meditación, en personas que enfrentan estrés crónico y que inclusive no cuentan con la factibilidad de evitar los factores que generan y mantienen el estrés crónico.

Planteamiento del problema

Ante la presencia constante de estrés laboral, los profesionistas tienden a presentar de forma crónica: a) sentimientos negativos hacia sus habilidades y capacidades para realizar su trabajo adecuadamente; b) sensación de agotamiento a nivel emocional; c) otras actitudes que se manifiestan en un endurecimiento afectivo y trato deshumanizado hacia los demás. Esto se conoce como síndrome de burnout (P. Gil-Monte, 2003).

Aldrete et al. (2003) señalan que la profesión docente ha sido considerada de alto riesgo para desarrollar síndrome de burnout. La realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros hasta la participación en actividades administrativas y de investigación (Aldrete et al., 2003; Botero, 2012).

Los docentes con síndrome de burnout presentan una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales – accidentes graves como los automovilísticos en el traslado al trabajo por la falta de sueño o la distracción propia de la despersonalización, accidentes moderados a graves

como los relacionados con la caída propia o de elementos pesados dentro de las instalaciones laborales por falta de atención, también se relaciona con depresión, hipertensión, problemas de tipo gastrointestinal, disminución de defensas del sistema inmune, pérdida de la voz y abuso de drogas.(Botero, 2012; Segerstrom & Miller, 2004).

El síndrome de burnout es un problema tanto individual como social; repercute en la calidad de vida laboral, en el estado físico y mental del docente, genera un aumento en la tasa de absentismo, disminución de la productividad, la calidad de enseñanza y aumento de la rotación de personal en la sede docente (P. Gil-Monte et al., 1997).

Gran parte del estrés crónico que puede observarse en los docentes mejora si existe un clima organizacional que reconozca sus logros, retribuya económicamente su esfuerzo y genere un ambiente laboral de superación mediante capacitación y actividades sociales; el clima organizacional se define como el conjunto de percepciones que tienen sobre la organización los empleados, en este caso como los docentes perciben los componentes de su organización y las acciones que aportan hacia ellos(Ramírez Pérez & Zurita Zurita, 2010b). Las exigencias psicológicas de la labor docente dentro y fuera del aula constituyen un factor de riesgo elevado para desarrollar estrés, agotamiento emocional y que se traduce en burnout (Tacca Huamán & Tacca Huamán, 2019).

Normalmente, los docentes no acuden con el especialista ya que minimizan los síntomas porque lo asumen como una situación normal debido al arduo trabajo. Bajo este panorama viven sentimientos de fracaso personal, cansancio físico, carencia de expectativas e insatisfacción generalizada, sin posibilidades de tratamiento preventivo o curativo, como la terapia conductual y la asesoría psicológica.

Debido a lo anterior, se requiere de intervenciones factibles e innovadoras para prevenir y en su caso disminuir los síntomas asociados al síndrome de burnout.

Una clase de intervenciones con estas características podrían ser las terapias artísticas, éstas han sido puestas a prueba en poblaciones cuya interacción con el ser humano es la principal actividad laboral y han mostrado resultados positivos a corto y largo plazo (Bassols, 2006; Vanegas-Farfano et al., 2017).

El Método Zentangle es una terapia reciente que han sido poco explorada en población académica como método para disminuir el síndrome de burnout. Este método no ha sido aplicado en maestros mexicanos, por ello esta investigación pretende indagar la factibilidad y los beneficios que puede proporcionar este método a profesores universitarios.

El presente estudio busca responder la siguiente pregunta: ¿El Método Zentangle como intervención, disminuye el síndrome de burnout en docentes universitarios?

Justificación

La docencia, como puesto de trabajo obliga a la realización simultánea de diversas actividades como: la planeación de actividades docentes, elaboración de material didáctico, y al mismo tiempo es necesario mantener buenas relaciones con: autoridades, compañeros y alumnos. Esto implica una significativa carga psíquica elevada durante la jornada laboral (Aldrete et al., 2003).

Autores como Freudenberger han sugerido la implementación de talleres o cursos que favorezcan una actividad cognitiva dentro del área laboral que ayuden a la disminución de síntomas relacionados al burnout (Freudenberger, 1974). William y colaboradores mostraron resultados contundentes mediante un ensayo clínico controlado, sobre como la terapia basada en

atención plena disminuye el estrés psicológico y los síntomas asociados al burnout (Williams et al., 2001).

El beneficio de terapias artísticas en combinación con atención plena, más terapia cognitivo-conductual muestran beneficios cognitivos y neurofisiológicos asociados a la regulación emocional aún y cuando el individuo no se encuentra en fase de meditación (Grajales et al., 2018).

También se ha observado que estas terapias podrían mejorar el esquema de profesionalismo por parte de los docentes, al disminuir la despersonalización gracias a la autoconciencia y la realización personal que se observa posteriormente a una intervención con meditación Mindfulness (Menghi & Oros, 2014).

Las terapias de atención plena y artísticas como el Método Zentangle apoyan la autoconciencia y el sentido del bien común, mediante la meditación y actividades sencillas que disminuyen el estrés crónico y ayudan a manejarlo.

Este tipo de cursos muestran beneficios en individuos que presentan alteraciones psicológicas debidas al estrés, también es un curso de desarrollo creativo por lo que es posible disminuir la probabilidad del estigma social que puede presentarse por acudir a un curso-taller para disminuir el estrés laboral. Otro beneficio es que tampoco requiere ninguna preparación previa, capacitación inicial ni se estratifica por nivel de experiencia.

Objetivos

Objetivo General

Implementar un curso basado en el Método Zentangle para disminuir el grado del síndrome de burnout en docentes universitarios.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de agotamiento, realización personal, despersonalización, problemas personales y académicos como componentes del síndrome de burnout aplicando el cuestionario de Mora en docentes Universitarios previos a la intervención con el Método Zentangle.
- Identificar el nivel de agotamiento, realización personal, despersonalización, problemas personales y académicos como componentes del síndrome de burnout aplicando el cuestionario de Mora en docentes Universitarios posterior a la intervención con el Método Zentangle.
- Evaluar el impacto de dicha intervención en la disminución de burnout en docentes universitarios mediante la comparación de los resultados.

Capítulo II. Marco Teórico

Definición del estrés crónico como Síndrome de Burnout

El término estrés se deriva de la manifestación de dolencias psicosomáticas producto de las exigencias del entorno. Una respuesta al estrés laboral crónico es la percepción de sentirse emocionalmente agotado, con sentimientos contrarios, confusos u opuestos entre el rol laboral y hacia los individuos con los que se trabaja (Menghi & Oros, 2014).

Por otra parte, el Síndrome de burnout, conocido también como Síndrome de Quemarse por el trabajo o Síndrome de Agotamiento Emocional, comenzó a utilizarse en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger para intentar definir la sensación de fracaso y agotamiento, producto de la sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del individuo (Freudenberger, 1974).

En general, este concepto pretende asociar los efectos del estrés laboral en la vida cotidiana de un individuo. También fue observado en los 70's por por Maslach, Pines, y Spaniol y Caputo; Maslach lo describe como un proceso progresivo de pérdida de responsabilidad personal; Pines como un agotamiento físico emocional y actitudinal y Spaniol y Caputo definieron al síndrome de burnout como la falta de capacidad para afrontar las demandas tanto personales como laborales (Maslach & Pines, 1977; Pines & Maslach, 1978; Spaniol & Caputo, 1979).

En los 80's algunos autores propusieron que el burnout comienza posterior a un desequilibrio entre elevadas aspiraciones al desempeño o ambiente laboral, o la falta de recompensa deseada (Edelwich & Brodsky, 1980; Freudenberger, 1980).

En esta década que otros autores señalaron 3 esferas/dimensiones principales del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal. Además se estableció que dichas esferas no se relacionaban con una psicopatología mayor, es decir, el individuo era funcional en su rendimiento diario tanto personal como laboral antes de colocarlo en su último puesto de trabajo y una vez que se realiza el ajuste laboral o recibe apoyo externo regresa a su estado previo al síndrome de burnout (Brill, 1984; Maslach & Jackson, 1981).

Antes de su reconocimiento social y médico, y hasta el momento actual, se reconoce el término de burnout no como una enfermedad psiquiátrica, sino como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, que puede suceder entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas. Se destaca que este síndrome se presenta posterior a un proceso continuo que surge de forma paulatina y que se va instaurando en el individuo hasta provocar síntomas. Gracias a esta definición y a las posteriores aportaciones, Maslach se ha convertido en la autora más citada sobre este tema (Carlin & de los Fayos, 2010; Maslach & Jackson, 1981).

Según Carlin and de los Fayos (2010), las propias diferencias individuales, tanto intrapersonales como del entorno particular de cada persona juegan un papel importante en el grado de estrés que se percibe por personas distintas ante una misma situación. Si bien el concepto de burnout hace referencia generalmente a un proceso crónico, en alguna ocasión el entorno social, personal o familiar de un individuo puede provocar que un estresor agudo importante sea causante del desarrollo rápido e inminente del síndrome en al menos una de las esferas.

Se habla principalmente del Síndrome de burnout cuando el individuo se encuentra en actividades laborales que tienen como principal valor de trabajo a otras personas. Por ejemplo personal de salud, trabajadores sociales, docentes.

En las décadas anteriores se ha realizado un esfuerzo importante por reconocer que no sólo las profesiones mencionadas sino en general cualquier actividad laboral, podría relacionarse con la presencia de este síndrome.

En países como Suecia el burnout ha tomado la relevancia suficiente como para ser incluido dentro de los códigos diagnósticos del país, en la categoría de problemas relacionados con la dificultad de gestión de la vida. Sus criterios diagnóstico son: síntomas fisiológicos o mentales de agotamiento durante al menos dos semanas; falta esencial de energía psicológica; síntomas tales como: dificultad para concentrarse, disminución de la capacidad para lidiar con el estrés; irritabilidad o inestabilidad emocional; trastornos del sueño, dolor muscular; mareos o palpitaciones.

Estos síntomas deben ser percibidos por el individuo de forma constante durante dos semanas y deben causar incapacidad para laborar, sin embargo debe tomarse en cuenta que estos síntomas no están relacionados a trastornos psiquiátricos, abuso de sustancias o algún otro diagnóstico médico, es decir que el diagnóstico del Síndrome de burnout es una enfermedad a la que se llega por descarte, es decir después de que el médico estudió posibles causas psicológicas, psiquiátricas y físicas (Schaufeli et al., 2009).

Guías diagnósticas de países como Suecia y Alemania, han considerado tres niveles de trastornos relacionados con el estrés: *distréss*, síntomas relativamente leves que conducen a un deterioro en el funcionamiento ocupacional; *crisis nerviosa*, síntomas de angustia grave y

pérdida temporal de la función ocupacional; y *burnout*, neurosis relacionada con el trabajo y pérdida a largo plazo del rol ocupacional (Van-Der Klink & Van-Dijk, 2003).

De forma similar, Schaufeli et al. convergen en cinco aspectos fundamentales en cualquier investigación sobre burnout: 1) síntomas disfóricos (agotamiento emocional); 2) síntomas mentales y conductuales; 3) una clara relación con el trabajo; 4) desarrollo de síntomas en individuos sin aparente patología y 5) el decremento inequívoco en la efectividad y el desempeño laboral debido a actitudes y conductas que afectan la productividad (Juárez-García et al., 2014)

Todos los síntomas se enmarcan dentro de un cuadro clínico de acuerdo a las características de personalidad (factores internos-intrínsecos), como la personalidad resistente o no; los recursos internos; el estilo cognitivo, los determinantes biológicos (la edad y el género); la historia de aprendizaje; la somatización de síntomas psicopatológicos; los estilos de afrontamiento; Éstos pueden ser o no un factor protector ante la manifestación del síndrome de burnout (Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009; Boada, Vallejo, & Agulló, 2004; P. R. Gil-Monte, E. M. Nuñez-Román, & Y. Selva-Santoyo, 2006).

Los síntomas principales se engloban en cinco categorías. Cada persona puede presentar uno o más síntomas de distintas categorías.

Tabla A. Categoría de síntomas presentes en el síndrome de burnout.

Categoría	Síntomas
Síntomas Emocionales	Depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, acusaciones a los clientes/pacientes, supresión de sentimientos.
Síntomas Cognitivos	Pérdida de significado, pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación de autoconcepto, pérdida de autoestima, desorientación cognitiva, pérdida

Síntomas Conductuales	de la creatividad, distracción, cinismo, criticismo generalizado. Evitación de responsabilidades, absentismo laboral e intenciones de abandonar la organización, desvalorización, autosabotaje, desconsideración hacia el propio trabajo, conductas inadaptadas, desorganización, sobre implicación, evitación de decisiones, aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.
Síntomas Sociales	Aislamiento y sentimientos de fracaso, evitación de contactos, conflictos interpersonales, mal humor familiar, formación de grupos críticos, evitación profesional.
Síntomas Psicósomáticos	Cefaleas, dolores osteomusculares, quejas psicósomáticas, pérdida de apetito, cambios de peso, disfunciones sexuales, problemas de sueño, fatiga crónica, enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, aumento de ciertas determinaciones analíticas (colesterol, triglicéridos, glucosa, ácido úrico)

Fuente: *Autoría propia.*

Maslach, junto a sus colaboradores Schaufeli y Leiter, después de 30 años de su primera publicación, retoma el tema para exponer que el término de burnout mantiene una definición general que está sujeta al contexto, alcance, precisión e incluso las intenciones del investigador que lo estudie (Juárez-García et al., 2014; Schaufeli et al., 2009).

En este sentido y debido a la variabilidad del constructo en la definición del síndrome de burnout, no se presenta una definición en general validada a nivel internacional (Kaschka, Korczak, & Broich, 2011)

Modelos explicativos sobre la presencia de burnout

Este síndrome puede ser visto como un estado o un proceso. El estado de burnout se refiere a la parte clínica donde es diagnosticado por un médico como consecuencia del estrés laboral con

un amplio abanico de signos y síntomas. La perspectiva psicosocial describe el síndrome como un proceso resultante de las diversas interacciones del entorno laboral y el contexto personal(Quiceno & Alpi, 2007).

Mora et al, describen al síndrome como un proceso que se desarrolla en cinco fases: fase inicial como fase de *entusiasmo* donde el trabajador experimenta una gran energía y no le importa alargar un poco la jornada laboral; una *fase de estancamiento*, donde no se cumplen las expectativas profesionales y la relación esfuerzo-recompensa no se percibe como adecuada, si las demandas laborales y los recursos no son equilibrados, se progresa a la siguiente fase; una *fase de frustración*, el profesionista experimenta frustración, desilusión y desmoralización, su trabajo carece de sentido y cualquier situación le irrita, comienza a desarrollar problemas emocionales, conductuales y fisiológicos que pueden somatizar; la *fase de apatía*, aparecen cambios actitudinales y conductuales como mecanismo de defensa; *la fase quemado en el trabajo*, encuadra el colapso emocional y cognitivo por el cual se presentan problemas de salud importantes que llevan a una baja capacidad laboral e inclusive a pensar en abandonar el trabajo (L. A. Mora et al., 2013).

El síndrome como un proceso presenta dos grupos de modelos: los modelos comprensivos y los modelos de proceso.

Los modelos comprensivos se clasifican en tres grupos principales. Aquellos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo(Harrison, 1983), los modelos elaborados desde las teorías del intercambio social(Buunk & Schaufeli, 1993) y los modelos desarrollados desde la teoría organizacional(Winnubst, 1993).

Para la teoría sociocognitiva del yo, los principales factores que explican el síndrome se basan en la competencia y la efectividad percibida. La motivación del individuo determinará su efectividad para cumplir los objetivos laborales. A mayor motivación mayor eficiencia.

Para las teorías del intercambio social, el burnout surge debido a la inequidad existente entre el servicio que brinda el profesional y lo que recibe a cambio (Buunk & Schaufeli, 1993).

La tercera clasificación de los modelos se enfoca en la relación entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social. Detalla al burnout como resultado de una confrontación continua con otros, causando disfunciones en el rol y conflictos interpersonales. Las cuatro suposiciones de esta clasificación son: a) toda organización tiene una estructura con un sistema de apoyo social que mejor se adapta a su tipo de estructura; b) los sistemas de apoyo social nacen de forma interdependiente con el entorno laboral y se mantienen y mejoran, optimizando el clima laboral; c) la estructura organizacional, la cultura y el apoyo social se rigen por criterios éticos derivados de los valores sociales y culturales de la organización; d) por último los criterios éticos permiten predecir en qué medida las organizaciones causarán estrés y burnout en sus colaboradores (Winnubst, 1993).

Por otra parte se han descrito cuatro modelos de proceso. El modelo tridimensional del MBI-HSS, modelo de Edelwich y Brodsky, modelo de Price y Murhy y el modelo de Gil Monte.

El primero de ellos considera aspectos cognitivos (baja realización personal), emocionales (agotamiento emocional) y actitudinales (despersonalización). Este modelo está sustentado principalmente por las teorías de Maslach y sus colaboradores, se han sumado otros autores como Golembiewski, Leiter y Ashforth (Quiceno & Alpi, 2007).

El modelo de Edelwich y Brodsky muestra al burnout como un proceso de desilusión o desencanto hacia la actividad laboral que se desarrolla en cuatro fases, similares a las descritas

por Mora: entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía (considerada un mecanismo de defensa frente a la frustración)(Edelwich & Brodsky, 1980).

El modelo de Price y Murphy señala al burnout como un proceso de adaptación a las situación de estrés laboral, descritas como fases sintomáticas pero concluye con dos fases resolutivas. Primera: desorientación, labilidad emocional, culpa debido al fracaso profesional, soledad y tristeza; segunda: solicitud de ayuda y por último equilibrio(Price & Murphy, 1984).

El modelo de proceso, presentado por Gil Monte, discrimina dos perfiles en el proceso del síndrome del quemado en el trabajo como lo llama este autor. El primer perfil se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo, junto a altos niveles de desgaste psíquico e indolencia, sin sentimientos de culpa. El segundo perfil muestra sentimientos de culpa además de los síntomas presentes en el primer perfil; este perfil constituye con frecuencia un problema más serio, ya que identifica a los casos clínicos más deteriorados por el síndrome(P. R. Gil-Monte, 2005).

Otros modelos destacan la integración entre las cogniciones de los sujetos y sus percepciones y conductas. En estos modelos el autoconcepto de las capacidades del sujeto determina el esfuerzo y empeño para conseguir sus objetivos y sus reacciones emocionales. Aluden a la tridimensionalidad del burnout y lo presentan como conceptos relacionados: cuando el profesional experimenta una falta de realización personal, se incrementa a su vez el cansancio emocional y ambos derivan en una estrategia de manejo: la despersonalización(Ferrel, 2010; Marrau, 2004).

El punto de convergencia de todos los modelos circunscribe al síndrome como una respuesta ineficaz para el afrontamiento del estrés laboral, algunos otros autores mencionan a el cinismo, como una fase más avanzada de este síndrome (Ferrel, 2010).

Factores de riesgo relacionados con aspectos psicosociales y de personalidad

En el marco de un mundo globalizado, los egresados universitarios se enfrentan con amplias exigencias laborales que requieren competencias en investigación, innovación y administración, por lo tanto el modelo educativo debe corresponder a estas necesidades.

Esto significa que la comunidad universitaria se convierte en una organización de mercado (oferta) para crear y diseñar los planes académicos. En este contexto un recurso de primera línea es el capital humano, es decir académicos.

Las instituciones educativas requieren realizar ajustes constantes para cumplir con las necesidades de los educandos y mantener los esquemas de financiamiento. Dicha mercantilización educativa genera un desequilibrio psicológico en el docente universitario, ya que no percibe las herramientas suficientes en sí mismos ni en el contexto laboral para hacer frente a las exigencias del dinámico esquema educativo, además de funciones administrativas que debe cumplir, que visiblemente sobrepasa cualquier material didáctico y pedagógico que tradicionalmente era utilizado por los docentes. Por lo tanto el personal académico debe mantenerse en constante formación y actualización distribuyendo el tiempo tanto para la realización de las actividades administrativas solicitadas por la institución y las propias actividades personales (Botero, 2012).

Los factores psicosociales se refieren a las condiciones que se encuentran en una situación laboral determinada y que se relacionan directamente con la organización. El contenido del trabajo y la realización de la tareas que a su vez tienen la capacidad para afectar tanto el bienestar o la salud del trabajador como el desarrollo del trabajo en sí (Martín-García, Luceño-Moreno, Jaén-Díaz, & Rubio-Valdehita, 2007).

De acuerdo con la NOM 035 en México, los factores de riesgo psicosocial se definen como “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado”. De igual manera, la normativa establece sanciones económicas en aquellos casos en los que no se cumpla con la vigilancia y el cuidado de la salud emocional de los colaboradores, dicha normativa entró en vigor en dos etapas. La primera, llamada entrada política, entro en vigor a partir del 23 de Octubre de 2019 e involucra las toma de medidas de prevención para la identificación de los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos. La segunda etapa entró en vigor el 23 de Octubre de 2020, prevé en sí misma la identificación y la práctica de exámenes médicos y la evaluación del entorno organizacional("Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención," 2018).

La docencia se percibe como una de las profesiones consideradas altamente estresantes, más aún los docentes universitarios al enfrentarse a los retos particulares correspondientes al contexto sociocultural en el que ejerzan su profesión; además de lo anterior, la comunidad escolar está constituida por distintos personajes muy específicos: el director, colegas académicos, asistentes educativos, padres y los propios estudiantes, esto representa una convivencia cerrada que intensifica los vínculos afectivos, tanto en las relaciones jerárquicas como en la relación profesor-alumno(Ramírez Pérez & Zurita Zurita, 2010a).

El clima organizacional, como conjunto de percepciones que sobre la organización tienen los empleados de la misma, se sustenta y varía según las percepciones individuales que en algunos casos son compartidas entre los colaboradores. Estas percepciones pueden tener efectos positivos

y negativos en el bienestar global de los docentes y desempeña un papel importante en la aparición del síndrome de burnout. Las relaciones entre satisfacción laboral, ambiente laboral, estrés y clima organizacional son especialmente importantes con respecto al burnout (Ramírez Pérez & Zurita Zurita, 2010a).

La carencia de una adecuada organización sistémica, un mal funcionamiento relacional y comunicativo entre el docente y sus prácticas educativas conllevan a engendrar factores de riesgos para sufrir el síndrome. De tal manera, algunos aspectos particulares del docente quemado son: la práctica docente mal planeada, una visión equívoca del estudiante, la carencia de formación profesional y pedagógica, la falta de capacidad comunicativa, las relaciones distantes con los compañeros, las inadecuadas concepciones sobre la enseñanza, la ausencia de estrategias de afrontamiento, la falta de ambientes físicos bien dispuestos y la escasez de personal académico (Muñoz-Muñoz & Otálvaro Correa, 2012).

Según Cortés-Díaz (2009), los factores de riesgo de acuerdo con el ambiente que los origina: ambiente orgánico, ambiente psíquico y ambiente social, se puede concluir que su incidencia sobre la salud se resume en dos categorías:

1. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales motivadas por el ambiente orgánico como son los factores mecánicos, físicos, químicos y biológicos.
2. Cambios psicológicos del comportamiento (ansiedad, depresión, agresividad, alcoholismo, drogadicción), trastornos físicos y psicosomáticos (fatiga, neuralgias, trastornos circulatorios, envejecimiento prematuro, etc) y anomalías laborales (absentismo, accidentes, etc) motivadas por el ambiente psicosocial.

De forma categórica se han expuesto cuatro dimensiones de riesgo intralaboral: las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y la recompensa concebida como retribución tanto económica como no monetaria.

Otras condiciones extralaborales también podrían influenciar el desarrollo y mantenimiento del estrés crónico: aspectos del entorno familiar, social y económica del trabajador, tomando en cuenta las características de la vivienda y las condiciones del entorno.

En suma, el perfil individual: género, la edad, el estado civil, nivel educativo, rasgos de personalidad y técnicas de afrontamiento; establece el grado de estrés y el impacto de los factores externos que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout (Botero, 2012).

Dentro de los riesgos psicosociales que influyen en Latinoamérica se encuentra la situación sociopolítica que ocurra en el país como inductora de situaciones estresantes y posteriores afectaciones psicosomáticas. Por ejemplo, ante la incertidumbre política, la percepción de falta de tiempo y los bajos recursos económicos probablemente no se compensen las demandas de trabajo, situación que se ha presentado en docentes de educación superior venezolanos (De Gallardo & De Gil, 2005). De forma similar los docentes argentinos destacan las relaciones sociales de trabajo, el bajo salario, la multiplicidad de tareas y los espacios de trabajo inadecuados como situaciones estresantes (Carbay, Benedetti, Paoloni, Senn, & Wehbe, 2001). Por su parte docentes colombianos indican como principales estresores la organización de su trabajo y la carga mental derivada de la ejecución de actividades laborales (Velásquez & Bedoya, 2010).

En contraste, los docentes mexicanos informan que los mayores índices de insatisfacción se relacionan con las condiciones propias de la realización del trabajo como el sistema de estímulos impuesto por las instituciones, y la sobrecarga laboral (Martínez, Méndez, & Zúñiga, 2010).

En forma global, para los docentes latinoamericanos el incremento de los ritmos laborales y la presión por la diversificación de tareas (reportes, planeaciones, actividades de investigación, administrativas) se han convertido en factores vitales para la percepción del estrés laboral crónico.

Algunos rasgos individuales favorecen la permanencia del estrés y predisponen al desarrollo del síndrome de burnout. Para distintos autores han mencionado la presencia de autoestima elevada, recursos fuertes y la autoeficacia como rasgos de los cuáles depende el avance del burnout. También se ha observado la presencia del optimismo como un potente predictor de la escala de agotamiento emocional incluso después de que los efectos del estrés están controlados, a mayor optimismo menor agotamiento. A este se suma las expectativas optimistas generadas por la percepción de recompensa por los méritos obtenidos.

Otros autores incluyeron los factores de personalidad como causas del burnout. Zellars y colaboradores mencionan la personalidad neurótica como predictora de la escala de agotamiento(Zellars, Perrewe, & Hochwarter, 2000).

La presencia del burnout podría exacerbar ciertos rasgos de la personalidad. Un rasgo de personalidad de nivel desadaptativo puede ser predisponente para la aparición del síndrome. Además la presencia del rasgo evitativo de la personalidad se encuentra con mayor presencia en los individuos con burnout. No obstante no es posible afirmar que cierto rasgo en particular predispone de forma directa a la aparición de este síndrome(Llanque-Nieto, 2014).

Por otra parte, el patrón de conducta tipo A, identificado por Rosemman y Friedman en 1961, quienes la definieron como un conjunto particular de acción-emoción que tiene cualquier persona comprometida en una lucha crónica para lograr un gran número de cosas normalmente ilimitadas

de su ambiente, en el menor tiempo posible, y/o contra los esfuerzos opuestos de otras personas (Díaz-Acosta, 2007).

Este patrón de conducta caracteriza al individuo por presentar un alto compromiso con su profesión que implica acciones no positivas: estado de alerta constante, afán por conseguir los objetivos propuestos, realización de varias tareas al mismo tiempo sin disfrutar el proceso hasta conseguirlas, reacción agresiva y hostil ante las dificultades, además de ciertas conductas interpersonales como interrumpir a los demás y retarlos.

La presencia de este patrón de conducta se han relacionado con una mayor inclinación para el desarrollo del síndrome de burnout en docentes, así como también de enfermedades cardiovasculares (Félix-Raya, Antonio-Moriana, & Herruzo, 2010).

Escalas de evaluación utilizadas para identificar el Síndrome de Burnout

Desde el reconocimiento del estrés crónico como síndrome de burnout, se han descrito los componentes principales con el objetivo de evaluarlos. Para ello se han creado diversas escalas e instrumentos. De forma global se clasifican en generales y específicos.

El MBI (Maslash Burnout Inventory) ha sido el instrumento más utilizado en los estudios relacionados con la evaluación del burnout. Esta escala cuenta con tres versiones y evalúa las dimensiones: realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. La versión tres es considerada una escala general, la versión clásica y la versión dos son consideradas escalas específicas; la primera se utiliza para evaluar profesionales cuya materia de trabajo son otros seres humanos principalmente personal de salud, la versión dos se enfoca en la evaluación de docentes..

Otras dos escalas utilizadas para la evaluación del burnout de forma genérica es el cuestionario Breve de Burnout, propuesto por Moreno-Jiménez y colaboradores (1997) y el cuestionario denominado Burnout Measure, propuesto por Pines y Aronson (1998), este último se ha posicionado como el segundo instrumento más utilizado para evaluar el síndrome de burnout.

Dentro de los cuestionarios específicos se encuentran algunos propuestos por Moreno-Jiménez y colaboradores relacionados con el desgaste profesional de enfermería (2000a) y al burnout del profesorado (2000b). También pertenece a este rubro el cuestionario del Síndrome de Quemarse en el Trabajo propuesto por (P. R. Gil-Monte, 2005).

El MBI es un cuestionario de tipo autoinforme que consta de 22 ítems que evalúa las respuestas del individuo en relación con su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas. Esta escala consta de tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, que se obtienen mediante un puntaje tipo Likert y se clasifican los resultados en bajo, medio o alto, con diferentes puntos de corte para distintas profesiones como profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de la salud mental y otras profesiones..

Las controversias al usar el MBI surgen de la perspectiva original con la que se creó el instrumento. Al momento de su creación el burnout se asociaba a profesiones cuya herramienta de trabajo principal eran otros seres humanos, por ello algunos autores se han preguntado si fuera de estas profesiones continua como la mejor opción para evaluar el burnout. De estos cuestionamientos surgen las distintas versiones del MBI.

El segundo cuestionario más utilizado para evaluar el burnout es el Burnout Measure, el cual consta de 21 ítems con tres subescalas evaluadas con formato tipo Likert. A diferencia del

MBI esta escala incluye los estados de agotamiento físico, emocional y mental. El agotamiento físico se caracteriza por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento. La subescala emocional se compone por la sensación depresiva, de agotamiento emocional y burnout. La subescala de agotamiento mental conceptualiza las sensaciones de infelicidad, inutilidad, rechazo, falta de ilusión y resentimiento hacia las personas. La validez de este instrumento así como la fiabilidad test y re-test y la consistencia interna son aceptables. Principalmente destaca que sólo evalúa sentimientos de cansancio emocional que converge con el MBI.

El cuestionario Copenhagen y el cuestionario de Mora son dos instrumentos encaminados a evaluar el síndrome de burnout de forma más completa. El primer instrumento evalúa el los aspectos relacionados con el cliente , laborales y personales mediante tres subescalas:

(1)(Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005) La subescala de estrés individual intenta comparar a las personas independientemente del rol ocupacional y está relacionada con el término agotamiento que utilizan otras encuestas; (2) La subescala de estrés relacionada con el trabajo pretende que el individuo dé su propia percepción de que tanto sus síntomas están relacionados con su trabajo y (3) La subescala relacionada con el cliente describe que tanto las personas pueden atribuir su fatiga a factores distintos de su trabajo con los clientes(Kristensen et al., 2005).

El cuestionario propuesto por Mora está dirigido a evaluar este síndrome en docentes universitarios y evalúa cinco dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, realización labora, problemas personales y problemas académicos(L. Mora et al., 2013).

Es cierto que las herramientas específicas para evaluar el síndrome de burnout han sido muy relevantes para evaluar su impacto en las personas y en la organización, pero también es

importante considerar otros autoinformes que suelen recogerse como parte de la evaluación relacionada con datos de estrés crónico, como los instrumentos que evalúan la calidad de vida, la satisfacción laboral, estrategias de afrontamiento, clima laboral y aquellos que valoran las fuentes potenciales de estrés, estos instrumentos son útiles para discriminar entre el estrés individual y el relacionado con factores organizacionales.

Es importante señalar que la presencia del estrés al momento de la evaluación no siempre corresponde con la del síndrome de burnout o en alguno de sus niveles, debido a que la escala de estrés muestra lo que se percibe en el momento del cuestionario, mientras que para evaluar el síndrome abarca un periodo y constructos que van más allá del momento del cuestionario.

Estrategias para manejo del Burnout

Estrategias individuales

La desestabilización ocasionada por el burnout produce una pérdida del mundo racional y existencial. De forma automática y constante el individuo genera esfuerzos cognitivos y conductuales dirigidos a manejar demandas internas o externas que desbordan los recursos propios, estos esfuerzos se denominan estrategias de afrontamiento.

Los recursos propios se refieren a los conocimientos, habilidades, técnicas y experiencias o sentimientos, que el individuo pone en marcha de forma intuitiva para aligerar las demandas a las que se enfrenta, así se pretende disminuir o evitar el burnout (Manassero, 2003).

Las estrategias de afrontamiento pueden clasificarse como aquellas enfocadas al problema, cuando se intenta actuar directamente sobre la situación que produce estrés, y aquellas estrategias emocionales que intentan modular la respuesta propia ante eventos estresantes. Y

tiene dos funciones básicas: cambiar la situación estresante a través del control del factor estresante o tratar los sentimientos y reacciones psicósomáticas asociadas al este.

El afrontamiento también puede verse como un proceso, de esta forma para que sea el cual para que se lleve a cabo, la persona es consciente de la situación, la evalúa y pone en marcha acciones y recursos necesarios para obtener un cambio o en su caso una resolución del factor estresante.

Alonso (2014) menciona que existen tres teorías psicológicas relacionadas con el afrontamiento: la del psicoanálisis, la de la personalidad y la interaccionista. Para la primera teoría las estrategias son el resultado de una adaptación de la realidad ante una situación problemática; la teoría de la personalidad las enmarca como un rasgo propio del individuo; por último, la teoría interaccionista las coloca como procesos que tienen el objetivo de controlar el conflicto presente entre la persona, las demandas y los recursos disponibles.

Las estrategias de afrontamiento orientadas al problema suelen ser las más efectivas para el manejo del estrés. Sin embargo, bajo el contexto de las profesiones de servicio como lo es la profesión docente, la implementación de estrategias orientadas solamente al problema podrían resultar contraproducentes para el manejo del estrés, debido a las pocas posibilidades de controlar o modificar las situaciones estresantes. Una combinación de estrategias de afrontamiento emocionales y orientadas al problema sería lo más conveniente y útil en pro de lograr mayor adaptación y bienestar psicológico (Blanch, Aluja, & Biscarri, 2002).

Estrategias Organizacionales

Es importante mencionar que desde Noviembre 2014 el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación, en su artículo

43 señala las responsabilidades del patrón para identificar, analizar, prevenir y aplicar medidas en los puestos de trabajo con riesgo psicosocial("Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.," 2016).

El apoyo psicológico al personal es una actividad profesional de un psicólogo organizacional, encaminada a crear las condiciones sociales y psicológicas para el éxito de la actividad profesional, así como del crecimiento personal de los empleados en las diversas situaciones de interacción de servicios que se enfrentan diariamente, coadyuvando a resolver una amplia gama de problemas a los que se enfrentan los empleados en su vida diaria(Volodina, 2017).

En este sentido, para el contexto docente se ha sugerido que las estrategias para prevenir y mejorar los niveles de estrés se enfoquen en reconocer la labor que desempeñan los docentes mediante refuerzos sociales, reconocimientos públicos y apoyo a la gestión docente, aumentar su nivel de compromiso con la institución, lo que podría verse reflejado en una mayor productividad y una mejor calidad en la prestación de los servicios. Además, se sugiere disminuir situaciones que crean estrés en los establecimientos educativos como: actividades repetitivas, sobrecargas en la tarea y mala comunicación con los niveles directivos.

Las estrategias de intervención organizacional deben enfocarse en el incremento de la autonomía, participación en la toma de decisiones, proporcionar retroalimentación, flexibilidad de horarios, tácticas de sociabilización y otros aspectos que indiquen de forma positiva en la disminución del síndrome de burnout(Alonso, 2014).

En las intervenciones a nivel organizacional destacan las estrategias de afrontamiento personal o grupal con actividades cuyo enfoque es fomentar la relajación, reestructuración

cognitiva, ensayo de habilidades, resolución de problemas y manejo efectivo del tiempo que trascienden el plano fisiológico, contribuyendo a que la persona mantenga una actitud positiva y pueda enfrentar de una forma más efectiva situaciones de estrés (Amutio Kareaga, 2004).

Cursos y talleres

Los métodos de intervención ante el burnout se han centrado principalmente en prevenir los factores de riesgo, mostrando a los trabajadores cuáles son las situaciones que podrían ponerlos en riesgo, además de generar la autoconciencia para detectarlo de forma temprana. Los cursos y talleres suelen incluir temas de afrontamiento positivo, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilo de vida entre otros.

En el ámbito educativo, es indispensable implementar programas de ayuda y apoyo al docente. Como lo hemos descrito existen múltiples factores que los hace vulnerables al desarrollo del síndrome y su pobre reconocimiento tanto de los docentes y de las organizaciones.

Moriana and Herruzo (2004) afirman que una mayor autoconciencia y un mayor nivel de autocontrol y autoeficacia son factores protectores ante el estrés que sufren los docentes.

En este sentido, Shapiro y Schwartz, citado por Franco, han propuesto el desarrollo de la atención plena como potenciadores de la autorregulación de la conducta, por ello las técnicas basadas en conciencia o atención plena (Mindfulness) que generan un proceso de conocimiento y aceptación que provocan un mejor acceso a modelos alternativos de relación con los pensamientos y los sucesos que acontecen. A través del entrenamiento para desarrollar atención plena se puede lograr un tipo de atención no reactiva, abierta y sin prejuicios al momento presente (Franco-Justo, 2010).

Mindfulness (atención plena) para manejo del estrés

Kabat-Zinn (2010) quien creó y puso en práctica por primera vez en el Centro Médico de la Universidad de Massachusetts la técnica de Reducción del Estrés Basada en la Atención Plena (REBAP) y la Clínica para Reducción del Estrés, altamente extendida en Europa en la actualidad; asegura que la mayor parte de los problemas relativos al malestar y la enfermedad se derivan de la falta de atención, de la desconexión, de una percepción y una atribución equivocada de la angustia que caracteriza a la condición humana y de todo aquello que, de un modo u otro, soslayamos y dejamos de lado. La falta de atención no se limita a los ámbitos individual y familiar, sino que también llega a afectar, a través de la relación personal y laboral que establecemos con los demás, a la sociedad en la que nos hallamos inmersos, impregnando nuestras instituciones y el modo en que prestamos atención o ignoramos el medio, tanto interno como externo, en el que nos movemos.

Prestar atención es algo que hacemos de manera tan selectiva y fortuita que no solemos ver lo que se encuentre frente a nosotros, ni escuchar los sonidos que con toda seguridad nos transmite el aire, y lo mismo sucede, sin advertirlo siquiera, con el resto de los sentidos como el saborear la comida o los diferentes olores que se encuentran a nuestro alrededor, en pocas palabras estamos desconectados de lo que nos rodea y de lo que pasa en nuestro interior.

La práctica de la atención nos enseña a escuchar a nuestro cuerpo a través de todas las ventanas sensoriales y atender al flujo de nuestros pensamientos y sentimientos, iniciando así el proceso de restablecimiento y fortalecimiento de la conexión con nuestro propio paisaje interno. Esta atención alienta una familiaridad y una intimidad con el despliegue de nuestra vida en los niveles de lo que llamamos cuerpo y de lo que llamamos mente que alienta y profundiza el bienestar con lo que, instante tras instante, la vida nos depara. Entonces es cuando nos alejamos

del malestar y de la enfermedad y nos aproximamos al bienestar y la armonía y también a la salud(Kabat-Zinn, 2010).

La atención plena comprende el empeño de centrarse en el momento presente de forma activa, reflexiva y meditativa. La meditación en sí está ligada al desarrollo de técnicas de control fisiológico, principalmente la relajación. La relajación es crucial para los procedimientos de control emocional(Vallejo Pareja, 2006).

Según Vallejo, los componentes principales de la atención plena son cuatro:

- Exposición conductual y aprendizaje de nuevas respuestas. En este componente se busca producir una exposición no reforzada a las emociones, pensamientos y sensaciones corporales sin el objetivo de controlarlas.
- Regulación emocional. Bajo este concepto el individuo se dispone a experimentar sus emociones centrándose en ellas así como las siente sin valorarlas. El individuo observa, describe y participa en la experiencia emocional sin implicarse personalmente en ella.
- Reducir la creencia en las reglas. Este componente trata de romper la predisposición de una conducta gobernada por reglas, impulsando el control mediante contingencias en relación a pensamientos y emociones privadas.
- Control de la atención. Se pretende que el individuo aprenda a centrarse en lo que acontece en el momento presente de un modo amplio.

Wells, citado por (Franco-Justo, 2010), afirma que las técnicas basadas en la conciencia plena (mindfulness) podrían resultar especialmente útiles, ya que su práctica genera un proceso de conocimiento y aceptación que provoca un mejor acceso a modelos alternativos de relación con

los pensamientos y con los sucesos que acontecen, ya que a través del entrenamiento en observar sin juzgar ni analizar, se ayuda a tomar una nueva perspectiva y a desarrollar una capacidad de afrontar de forma eficaz los problemas mediante el empleo de estrategias cognitivas más productivas (Wells, 2002). Mediante la práctica de las técnicas de mindfulness, se aprende a observar y aceptar los pensamientos, sensaciones y emociones que se presentan sin hacer nada por tratar de modificarlas, cambiarlas o alterarlas.

Mientras que algunos autores describen la atención plena como un proceso, otros la muestran como el resultado de tres elementos esenciales: la intención (el propósito voluntario que implica la experiencia), la atención (contemplan las cosas tal y como son) y la actitud (la forma abierta, sin interpretación, con que se debe atender)(Erisman & Roemer, 2012; Shapiro, Carlson, Astin, & Freedman, 2006).

Los componentes neuronales de la atención son principalmente tres: de alerta (preparación ante un estímulo), de orientación (selección de la información específica de múltiples estímulos sensoriales) y de monitoreo del conflicto (monitoreo y resolución de conflictos entre cálculos en diferentes zonas neuronales).

Neuro-científicamente, posterior a la meditación Mindfulness, se evidencian cambios estructurales y funcionales en regiones cerebrales involucradas con la regulación de la atención, emoción y autoconciencia. Los cambios en neuro-plasticidad aún no han sido descritos con exactitud, pero algunos investigadores han mostrado beneficios primordiales sobre las zonas de atención que se relacionan con el monitoreo del conflicto(Tang, Hölzel, & Posner, 2015).

Kabat-Zimm afirma que la atención plena también puede ayudarnos a recuperar el momento presente, recordarnos la importancia de morar en él, de experimentarlo con todos los

sentidos y de ser conscientes de lo que sucede. Se podría decir que la conciencia de esta experiencia se halla fuera del tiempo, en el presente, en el ahora eterno. En este sentido, las ocasiones en las que permanecemos atentos y en silencio, sin hacer nada y sin más propósito que permanecer lo suficientemente vivos y despiertos como para poder valorar la vida tal cual es en este momento, proporcionan equilibrio y claridad.

También puede proporcionarnos nuevas formas de estar y de entender lo que sucede en nuestro entorno y el modo en que respondemos, incluida nuestra vulnerabilidad y hasta el interés en lo que sucede en los entornos tecnológico, social y político. En el dominio de nuestro interior, la atención plena nos proporciona la oportunidad de ver más allá de las reacciones y pautas emocionales que nos afligen, como la pena, la desesperación y la soledad.

Por su parte, la arteterapia ha sido estudiada para mejorar distintos niveles de estrés que van desde el estrés postraumático, como la forma más grave, hasta el estrés cotidiano que representa la forma más aguda de este padecimiento.

La actividad artística reduce el estrés de manera activa cuando involucra funciones cognitivas como las representaciones mentales. Desde esta perspectiva, la actividad artística permite una reorganización de los pensamientos o un enfoque en otros incompatibles a los estresores.

Según (Volodina, 2017), la arteterapia involucra principalmente la comunicación no verbal. La comunicación simbólica es uno de los fundamentos de las bellas artes, muchas veces permite a una persona expresar con mayor precisión sus experiencias, ver una situación de vida específica de una manera nueva, darse cuenta de sus problemas cotidianos y profesionales y

encontrar, gracias a esto, una forma de resolverlos. La arteterapia es un medio de libre expresión y autodescubrimiento.

La actividad visual es un medio poderoso para unir a las personas, una especie de puente entre el psicólogo y el cliente. Esto es especialmente valioso en situaciones de mutua alienación, cuando es difícil establecer contactos, por ejemplo, en el equipo de trabajo, en la comunicación sobre un tema demasiado complejo y delicado. En muchos casos, la actividad pictórica permite eludir la “censura de la conciencia”, por lo que presenta una oportunidad única para el estudio de los procesos inconscientes, la expresión y actualización de las ideas y estados latentes, aquellos roles sociales y formas de comportamiento que se encuentran en forma “reprimida”, o se manifiestan débilmente en la vida cotidiana.

En la arteterapia, la interpretación de los dibujos no es un fin en sí mismo y tampoco se reduce a un análisis cuantitativo y cualitativo de los elementos que forman parte de él (obra de arte), aunque, sin duda, están presentes elementos artísticos que se aplican en cada pieza que se crea.

En la mayoría de los casos, la práctica de la arteterapia crea emociones positivas en las personas, ayuda a superar la apatía y la falta de iniciativa y a formar una posición de vida más activa. La arteterapia se basa en la movilización del potencial creativo de una persona, los mecanismos internos de autorregulación y curación.(Volodina, 2017).

Estudios como el de Huet and Holttum (2016) consideran que el utilizar la actividad artística como herramienta para manejar los estresores, coexiste con la preocupación inicial de las personas sobre las habilidades necesarias que tienen para el uso de los materiales, pero que

cuando se lleva a la práctica surge un creciente sentimiento de que tal preocupación es superable y a la vez es disfrutable.

Cuando practicamos la atención plena en el dibujo, es el movimiento del lápiz sobre el papel, la coordinación del ojo y la mano y el objeto que estamos dibujando con simples trazos se convierte en nuestro punto de atención plena, de esta manera se entra en un estado de conciencia más amplio: el de simplemente ser. La práctica de la atención plena en el dibujo, es la oportunidad de relacionarnos con nosotros mismos dejando fluir la creatividad con una mente en calma, con una sensación de conciencia abierta y espaciosa. Por el contrario de lo que a muchos les han dicho de pequeños, familiares o profesores que critican sus esfuerzos en el dibujo y que han mermado su creatividad, todas las personas pueden seguir el camino del dibujo con atención plena, lo único que puede impedirlo es esa voz en la cabeza que le dice que no puede (Greenhalgh, 2018).

Método Zentangle®

El Método Zentangle ha sido estudiado como un tipo de meditación mindfulness. Bajo este concepto es una forma reciente de meditación; sus creadores Rick Roberts y Maria Thomas lo desarrollaron para fomentar un estado de relajación que permita fluir la creatividad mediante un enfoque agradable y fácil de aprender que implica el dibujo repetitivo de patrones estructurados llamados tangles. (Bremner et al., 2016; Roberts & Thomas, 2012)

Zentangle, es un método meditativo a través del dibujo utilizando la atención plena en cada trazo que se realiza, fue creado para las personas que piensan que no son capaces de crear dibujos extraordinarios lo puedan lograr, y descubrir la experiencia y la atención plena (mindfulness) simplemente utilizando la pluma en el papel, realizando dibujos hermosos. Los

tangles se realizan combinando puntos, líneas, curvas y esferas (I O C S). Estas formas simples son los "Trazos elementales" en todo el arte Zentangle. Estos patrones se dibujan en pequeños trozos de papel llamados "teselas"(Roberts & Thomas, 2012).

El arte Zentangle no es representativo ni está planificado, por lo que puede concentrarse en cada trazo y no preocuparse por el resultado. Lo importante es el proceso de creación, en donde la autocrítica y el juicio se deja fuera, solamente se concentra en el aquí y ahora a cada paso, no hay arriba o abajo en el arte Zentangle. De hecho, el arte Zentangle se realiza girando la tesela mientras se realizan los patrones, manteniendo siempre la mano en una posición relajada. No es necesario saber qué aspecto tendrá al final. Solo seguir los pasos.

De esta manera según Roberts & Tomas (2012) la práctica del Método Zentangle es:

- Una forma de arte
- Una habilidad para la vida
- Una herramienta
- Una perspectiva
- Un enfoque a la atención plena

Es una forma intrigante de arte, porque no es posible saber cómo será el resultado final cuando se comienza. Cuando un Zentangle es planeado resulta menos agradable su proceso. El camino a la creación no determinada en la mente, ni es restringida por las expectativas.

Nuestra herencia humana es crear diseños, manipular símbolos y poner lápiz en el papel. En una época de tecnología acelerada, Zentangle ofrece un confort creativo a lo simple, primitivo y eterno.

- Una habilidad para la vida

El Método Zentangle es fácil de aprender y fácil de hacer. Permite acceder fácilmente al instinto y desarrollar la creatividad. Permite relajarse deliberadamente, cambiar la perspectiva y enfocar la atención. Estas son habilidades importantes para la vida.

Zentangle es una herramienta que puede:

- Aumentar el enfoque y la creatividad
- Aliviar el estrés
- Apoyar dinámicas grupales saludables
- Inspirar nuevas ideas y hermosas creaciones
- Permite cambiar deliberadamente tus pensamientos sin intentarlo
- Una perspectiva

La vida es una forma de arte. El aproximarse al Zentangle provee una abundancia de metáforas para una atención plena artística deliberada de la vida.

- Un acercamiento a la atención plena

Por la práctica del Zentangle aprendes como cambiar tu estado de la mente a través de relajación, enfoque e inspiración, algunas veces profunda, esto ocurre cuando pones el plumón en el papel y ves las líneas de los patrones. Como el resultado no es importante, se disfruta el proceso en cada trazo.

En el Método Zentangle básico se utiliza solo la tinta negra, sobre el papel blanco, tal como lo afirma Russel, D. en su libro Blanco y Negro, que el efecto óptico del negro sobre el blanco ofrece infinitas posibilidades, porque depende tan sólo de la línea o de la trama, y su

contraste extremo aporta siempre claridad y un alto grado de visibilidad, lo mismo puede decirse de la inversión de esos colores(Russell, 1990).

La experiencia del uso del pincel y la tinta, se encuentra también en la caligrafía oriental, la cual con pincel y tinta monocroma negra (shufa), ha sido objeto de estudios por parte del calígrafo, doctor en Psicología y profesor emérito en la Universidad de Hong Kong, Henry S. R. Kao. El cual mide los cambios fisiológicos asociados con el acto de escribir a pincel, y se ha observado cómo el sujeto que lo practica experimenta relajación, calma emocional, descenso del ritmo respiratorio, menor ritmo cardíaco, menor presión arterial y menor tensión muscular. Se ha aplicado esta técnica con individuos con autismo, déficit de atención e hiperactividad, así como enfermedades psicosomáticas, hipertensión(Kao, 2006).

En la medida que se practica el Método Zentangle, se desarrolla un mayor enfoque, creatividad, confianza en sí mismo y un mayor bienestar de los sentidos. El Método Zentangle es una metáfora y un modelo para inspirar arte en la vida, generando creatividad en los aspectos profesionales y personales, además de mejorar las relaciones humanas.

Durante las sesiones a cargo de un Instructor Certificado Zentangle (CTZ), el Método Zentangle se realiza con un proceso muy similar a una ceremonia, donde se realizan los 8 pasos básicos del Método, los cuales son:

1. Gratitud y Apreciación

Es un momento donde se toman algunas respiraciones profundas y sentir agradecimiento y apreciación por los materiales, así como agradecer la oportunidad de regalarse a sí mismo este momento de creatividad.

2. Puntos en las esquinas

Con el lápiz se coloca un punto cerca de cada esquina de la tesela. Es común que una pieza en blanco intimide, pero gracias a las marcas de estos puntos, da una referencia del borde.

3. Margen

Con el lápiz, se conectan los puntos con una línea, formando un borde o margen. De esta manera queda establecido el espacio en el cual se realizarán los dibujos.

4. Cuerda

Con el lápiz, se dibuja una cuerda (líneas aleatorias que separan en secciones el espacio dentro del margen). La cuerda puede ser recta o curva y se hace libremente.

5. Patrón (tangle)

Se escoge un patrón y una sección de la tesela, usando el rotulador; se cubre la sección con ese patrón, se repite con diferentes patrones en cada sección. Como sustantivo, un tangle es un patrón que se ha deconstruido para poder recrearlo fácilmente dibujando una secuencia estructurada de trazos elementales. Como verbo, tangle significa dibujar un enredo.

El Método Zentangle está diseñado para permitir que casi a cada paso sea un proceso del cerebro derecho. A medida que se enreda, se concentra en el trazo que se realiza en ese momento, en lugar del patrón o del resultado final. Siguiendo este método, muchas personas que creen que no son artistas crean fácilmente un arte hermoso.

6. Sombra

Como no todo en la vida es blanco y negro, es similar con las creaciones del Zentangle, las sombras grises brindan la sensación de profundidad y perspectiva en el patrón, al sombrear con el lápiz en el dibujo bidimensional aparece el aspecto tridimensional.

7. Iniciales y firma

El Zentangle es una pieza de arte, se utilizan materiales de excelente calidad, por respeto a la persona que lo realiza y al arte que se realiza. Una parte importante del Método es firmar lo que se ha creado en el frente de la tesela se colocan las iniciales y en la parte posterior el nombre, fecha y si se desea algún comentario, idea o experiencia.

8. Apreciar

Tomar un momento para apreciar lo que se ha realizado, sostener la tesela a distancia para descubrir patrones y sentimientos que se mezclaron y fueron creados con cada trazo en el dibujo.

Aunque hay pocos estudios que muestran los efectos positivos del Método Zentangle(Kopeschny, 2016; Moore, 2013; Yuhás & Cooper, 2012), de forma teórica la meditación y la terapia de arte promueven estados neurológicos que fisiológicamente muestran beneficios en la plasticidad neuronal relacionada con la atención y la autorregulación de emociones(Atanes et al., 2015; Tang et al., 2015). A su vez la autorregulación genera autoconciencia y por ende beneficios en la regulación y disminución del estrés crónico conocido como burnout(Franco-Justo, 2010).

El apoyo psicológico al personal de una organización es una actividad profesional encaminada a crear las condiciones sociales y psicológicas para el éxito de la actividad profesional y el crecimiento personal de un empleado en una situación de interacción de servicios, de esta manera mediante arteterapia se pueden resolver una amplia gama de problemas a los que se enfrentan los empleados en su vida diaria (Volodina, 2017).

Por ello, en este estudio se plantea una herramienta de intervención de arteterapia y atención plena, mediante un curso con el Método Zentangle en docentes universitarios para disminuir el síndrome de burnout, dicho Método, se seleccionó entre otras técnicas de arteterapia como pintura, danza y música, por contar en su filosofía el proceso creativo a través de la atención plena, así como materiales prácticos que las personas pueden adquirir fácilmente o contar con él en sus hogares, además de que se puede transportar a cualquier lugar por no ocupar gran espacio y de esta manera se puede practicar cuando se desee; por el tamaño de las teselas (9cms x 9cms), las personas que nunca han experimentado el dibujo tienen mayor confianza en realizarlo. De esta manera se pretende contribuir en la organización en mejorar el clima laboral, creando un estado de equilibrio en los docentes, el cual permite de manera óptima la resolución de problemas y conflictos tanto en su vida laboral como personal.

Capítulo III. Metodología

Descripción general del estudio

Se realizó un estudio cuasiexperimental, cuantitativo y analítico para describir el impacto del Método Zentangle en la disminución del síndrome de burnout presente en docentes universitarios.

Se realizó un reclutamiento de participantes de tipo no probabilístico por conveniencia, convocando a su participación en un curso basado en el Método Zentangle donde se evaluó la presencia del Síndrome de burnout mediante el cuestionario de Mora (anexo 1) . El cual se aplicó antes y después del curso; dentro del instrumento se recolectaron datos para definir el perfil de los participantes como: género, estado civil, edad, antigüedad como docente, participación en cargos administrativos, ejercicio de profesión fuera de la institución, capacitación docente previo a ingreso, último grado de estudios, cantidad de horas frente a grupo y cantidad de alumnos por grupo.

Los participantes forman parte de una Coordinación Académica designada por la dirección para dicho estudio, durante el periodo de exámenes de medio curso, en el cual por lo regular se llevan a cabo cursos de actualización para los docentes.

El curso se dividió en sesiones de 4 horas durante 3 días, los cuales se llevaron a cabo de miércoles a viernes de 9:00 a 13:00 horas teniendo 15 minutos de descanso con refrigerio a las 11:00 horas (anexo 2).

El material a utilizar, provisto por la tesista, consistió en:

Material para inicio: un paquete en bolsa de tela de fibras de algodón que contiene 5 piezas de papel fabriano de 250 g con medidas 9 x 9 cm, rotulador negro calibrado 0.1 marca Staedtler,

lapiz de dibujo 2B, esfumino y sacapuntas. Cada día y después del receso se proporciona material necesario para elaborar las teselas.

Material para última sesión: plumones de colores, prismacolor y acuarelas.

El método Zentangle fue impartido por dos instructoras certificadas (número de registro de ambas es CTZ 34).

En ambas evaluaciones se informó a los participantes que las respuestas del cuestionario serían confidenciales y además se solicitó no colocar su nombre en los cuestionarios.

3.1 Diseño de investigación

Cuasiexperimental, ya que se utiliza una sola variable.

3.2 Operacionalización de las variables:

Nombre de variable	Tipo de variable	Definición operacional	Escala de medición
Variable dependiente			
Síndrome de Burnout	Cuantitativa discreta	Síndrome de respuesta emocional crónica al estrés que tiene 3 componentes: agotamiento físico y/o emocional, baja productividad laboral y despersonalización.	Puntaje absoluto
Variable independiente			
Método Zentangle	Cualitativa nominal		
Genero	Cualitativa nominal	Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista biológico.	1. Femenino 2. Masculino
Edad	Cuantitativa discreta	Tiempo que ha vivido una persona según su	Número absoluto

		fecha de nacimiento oficial.	
Estado civil	Cualitativa nominal	Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unión libre 2. Casado 3. Soltero 4. Divorciado/ separado 5. Viudo
Antigüedad en puesto	Cuantitativa discreta	Tiempo en años que ha ejercido la profesión docente.	Número absoluto

Algunas variables extrañas podrían tener un efecto minúsculo en la evaluación del síndrome y en el desarrollo del curso Zentangle, estas son: hambre, sueño, sed, distractores (ruido y celular). Para minimizar la presencia de estas variables se solicito a los participantes poner en silencio su celular durante las sesiones del curso, también se ofreció un espacio de 15 minutos para tomar aperitivos.

3.3 Hipótesis

H1: La intervención con el Método Zentangle disminuye el nivel del síndrome de burnout.

H1: El nivel del síndrome de burnout presente en los docentes se correlaciona con una disminución del mismo posterior a una intervención con el Método Zentangle.

Ho: La intervención con el Método Zentangle no disminuye el nivel del síndrome de burnout.

Ho: El nivel del síndrome de burnout presente en los docentes NO se correlaciona con una disminución del mismo posterior a una intervención con el Método Zentangle.

3.4 Participantes

Esta investigación se llevó a cabo con personal docente de una institución pública de nivel superior.

En la evaluación pre test se reclutaron 23 sujetos de un área académica seleccionada por la institución, de forma voluntaria, se aplicó el cuestionario Síndrome de Quemarse en el Trabajo de Mora.

3.5 Escenario

Sala de usos múltiples asignada por la institución educativa, la cual cuenta con dimensiones de 10 x 8m , además de contar con proyector, pantalla, ventilación artificial e iluminación adecuada.

Cuenta con mesas y sillas cómodas, que se distribuyeron en forma de herradura para el desarrollo de las sesiones.

3.7 Procedimiento

- **Etapa 1**

Se solicitó una reunión con los directivos para la autorización de realizar el estudio sobre el síndrome de burnout en los docentes y la intervención con el Método Zentangle. Una vez autorizada la realización de la investigación se prosiguió a las etapas siguientes:

- **Etapa 2**

Pre test: En esta etapa se llevó a cabo la aplicación del instrumento del síndrome de burnout a 23 docentes convocados por medio de la coordinación académica para presentarse a realizarlo en una sala de la Institución. La duración del instrumento fue de 5 minutos como máximo.

- **Etapa 3**

Evaluación: Consiste en procesar los resultados del instrumento del síndrome de burnout, utilizando el programa estadístico SSPS (versión 21) para su análisis.

- **Etapa 4**

Intervención: Se llevo a cabo un curso-taller con el Método Zentangle de 12 horas, distribuidos en 3 sesiones de 4 horas cada una, con un descanso de 15 minutos entre cada sesión. El curso-taller se llevó a cabo en una sala de usos múltiples designada por la Institución, contando como mesas de trabajo adecuadas para el curso, así como iluminación, climatización, proyector y pantalla.

Instrumentos y análisis estadístico

Se recolectaron las siguientes variables: género, estado civil, edad, antigüedad como docente, participación en cargos administrativos, ejercicio de profesión fuera de la institución, capacitación docente previo a ingreso, último grado de estudios, cantidad de horas frente a grupo y cantidad de alumnos por grupo.

En la evaluación previa y posterior al Método Zentangle se utilizó el cuestionario de Síndrome de Quemarse en el Trabajo de Mora, para evaluar los componentes del síndrome.

La estructura del cuestionario está conformada por cinco dimensiones o componentes: agotamiento emocional y físico (preguntas 1 a la 8), realización personal (preguntas 9 a la 14), despersonalización (preguntas 15 a la 17), problemas académicos (preguntas 18 a la 24) y problemas personales (preguntas 25 a la 34) (Anexo1).

En su artículo se presentan las preguntas con mayor importancia estadística después de realizar el análisis de congruencia y matriz de contenidos del análisis de factores, por ello para fines del presente análisis se obtiene el valor de cada dimensión con la sumatoria de las preguntas de mayor importancia (ver tabla 1). A mayor puntaje mayor presencia de la dimensión o componente (L. A. Mora et al., 2013).

Tabla 1. Preguntas con mayor y menor importancia en el cuestionario de Síndrome de Quemarse en el Trabajo.

Dimensión	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Categoría	Agotamiento emocional y físico	Realización profesional	Despersonalización	Problemas académicos	Problemas personales
Preguntas con mayor importancia	2,4,6,7	11,12,13	No hay	18, 19	28,30,31, 32, 34
Preguntas con menor importancia	1, 3, 5	10	17	20, 21, 22	No hay

Autor: (L. A. Mora et al., 2013)

Para el análisis de los resultados se transformaron las variables cualitativas a numéricas colocando del 1 al 5 las respuestas categóricas: nunca, pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre.

Se realizaron medidas de tendencia central, prueba de normalidad y fiabilidad así como prueba t-Student para muestras relacionadas. Se determinaron como significativo valores de $p \leq 0.05$. Todos los datos fueron recolectados en hojas de Excel y analizados en el programa estadístico SPSS v.21.

IV. Resultados

Datos sociodemográficos

Se incluyeron 23 docentes universitarios. El 78 % (18) pertenece al género femenino. El 74 % (17) reporta estado civil casado o unión libre y solo 2 (8 %) se reportan viudos.

La carga administrativa fue positiva en el 30 % (7) de la muestra y un porcentaje similar ejerce su profesión fuera de la institución (26 %, 6). El 96 % (22) cuenta con estudios de posgrado. Se registró una edad promedio de 47 años (DE, 11.77). La antigüedad como docente registró una media de 18.48 (Ver tabla 2)

· **Tabla 2.** Descripción de la muestra.

Variable	Media	Desviación estándar	Rango	
			Min	Max
Edad	47.39	11.77	29	70
Antigüedad	18.48	11.89	3	47
Tiempo en capacitación para docencia	3.43	5.56	0	24
Horas frente a grupo (horas/semana)	25.96	8.73	9	47
Cantidad de alumnos por grupo	39.13	10.86	20	55

Resultado de Instrumento

Se realizó una prueba de consistencia interna mediante un análisis de fiabilidad alfa de Cronbach para el instrumento de Mora, se evaluó la correlación ítem-total; la correlación al cuadrado (varianza explicada) con los reactivos de la escala; el valor de fiabilidad si se eliminaba el reactivo. Con los ítems de mayor relevancia propuestos por Mora se reportó una fiabilidad de 0.736. Al evaluar la confiabilidad utilizando los 34 ítems del cuestionario el alfa de Cronbach fue de 0.89; se realizó la prueba de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación de la muestra de Kaiser Meyer Olkin (KMO). La prueba de normalidad con Shapiro-Wilk arrojó que se trata de una muestra normal por lo que se realizó la prueba t-Student para muestras relacionadas.

Debido a la baja confiabilidad con los 15 ítems sugeridos con mayor relevancia se procede a la evaluación de la correlación ítem-total; la correlación al cuadrado (varianza explicada) con los reactivos de la escala; y el valor de fiabilidad si se eliminaba el reactivo. Se eliminaron los reactivos que al tener menor relación con la escala disminuían el valor de alfa. Se realizó un análisis de componentes principales con rotación ortogonal ya que las correlaciones entre ítems fueron entre .2 a .4. Se eliminaron los ítems que no se agruparon en un factor con cargas factoriales superiores a .4, que se agruparan dentro de un factor teórico diferente al propuesto o que no se agrupara en un factor que tuviera por lo menos tres ítems.

En la solución final los eigenvalues superiores a 1 mostraron la existencia de cuatro factores. Esta solución convergió en veinte iteraciones y explica el 50.94% de la varianza. Los ítems presentan cargas factoriales superiores a .50 dentro de su factor y comunalidades mayores a .35.

El cuestionario final quedó conformado por 32 reactivos que se presentan en la figura 4. La prueba de esfericidad de Bartlett's fue significativa (Sig.= .000) y el indicador de adecuación del tamaño de muestra Kaiser-Meyer-Olkin fue bajo (.520). El alfa del instrumento total fue de 0.89.

La tabla 3 muestra los resultados como puntuación neta de los ítems con mayor relevancia (15), sugeridos por Mora. En la dimensión de cansancio emocional el 80 % (19) de los docentes obtuvieron 10 puntos, mientras en la categoría despersonalización y realización personal el 87 % de los docentes registraron puntuaciones de 2 y 13 respectivamente.

Utilizando los 32 ítems que explican más del 50% de la varianza y muestran una mayor confiabilidad se describen de forma comparativa los resultados absolutos del cuestionario por dimensiones del antes y después de la aplicación del Método Zentangle, observando principalmente diferencias significativas en las dimensiones de agotamiento y problemas personales.

En general, se obtuvo una disminución del síndrome de burnout en la puntuación global del cuestionario de 91 puntos previos a la intervención a 86 puntos posterior a la intervención, $p = 0.001$. En particular se observó mejoría en las dimensión de agotamiento emocional y físico, problemas académicos y problemas personales. Sin cambios significativos en el resto de las dimensiones.

Para la clasificación del síndrome de burnout en leve, moderado y alto se utilizaron los percentiles del puntaje global del cuestionario previo al curso Zentangle. En este sentido

designamos al nivel bajo de burnout una puntuación ≤ 85 , nivel moderado de 86 a 90 y nivel de burnout alto ≥ 91 .

Previo al curso Zentangle el 47.8 y el 21.7 % de los docentes registraron un nivel alto o moderado del síndrome, respectivamente. Posterior al curso el 52.2 y 13 % registraron un nivel bajo o moderado de burnout, respectivamente (Figura 1).

En la Figura 2 se muestran los puntajes absolutos de cada dimensión, en la figura 3 se muestra la disminución en la amplitud de los rangos de cada dimensión posterior al curso.

En la figura 3 se muestra la disminución en la amplitud de los rangos de cada dimensión posterior al curso.

Tabla 3. Puntuación en instrumento Síndrome del Quemado de Mora, antes y después del curso con metodología Zentangle. Tomando en cuenta los ítems de mayor relevancia (15 ítems).

Dimensión	Antes				Después				<i>p</i>	<i>t</i>
	Rango				Rango					
	(media)	DE	Min	Max	(media)	DE	Min	Max		
Agotamiento emocional y físico	7.82	2.60	4	10	6.78	1.83	4	12	0.002	-3.464
Realización profesional	11.91	2.41	3	15	12.70	1.55	9	15	0.025	2.398
Despersonalización	1.70	0.70	1	3	1.74	0.689	1	3	0.788	.272
Problemas académicos	7.70	1.66	2	10	3.43	1.16	2	5	0.000	- 10.431
Problemas personales	15.50	2.64	11	21	14.40	2.54	10	18	0.013	-2.703

Tabla 4. Puntuación en instrumento Síndrome del Quemado de Mora, antes y después del taller con metodología Zentangle. Tomando en cuenta los 32 ítems. T- Student para muestras relacionadas.

Dimensión	Antes		Después				<i>p</i>	<i>t</i>		
	(media)	DE	Rango		Rango					
			Min	Max	(media)	DE	Min	Max		
Agotamiento emocional y físico	18.83	3.96	12	28	16.61	2.92	12	24	.000	4.555
Realización profesional	21.17	3.94	6	26	22.30	2.08	17	26	.053	-2.045
Despersonalización	5.65	2.27	3	13	5.17	1.67	3	8	.178	1.392
Problemas académicos	16.52	4.41	8	27	15.35	3.81	7	22	.044	2.133
Problemas personales	29.26	5.52	17	39	27.04	5.16	15	35	.001	4.047
Total	91.43	15.33	54	125	86.48	11.31	60	107	.001	3.896

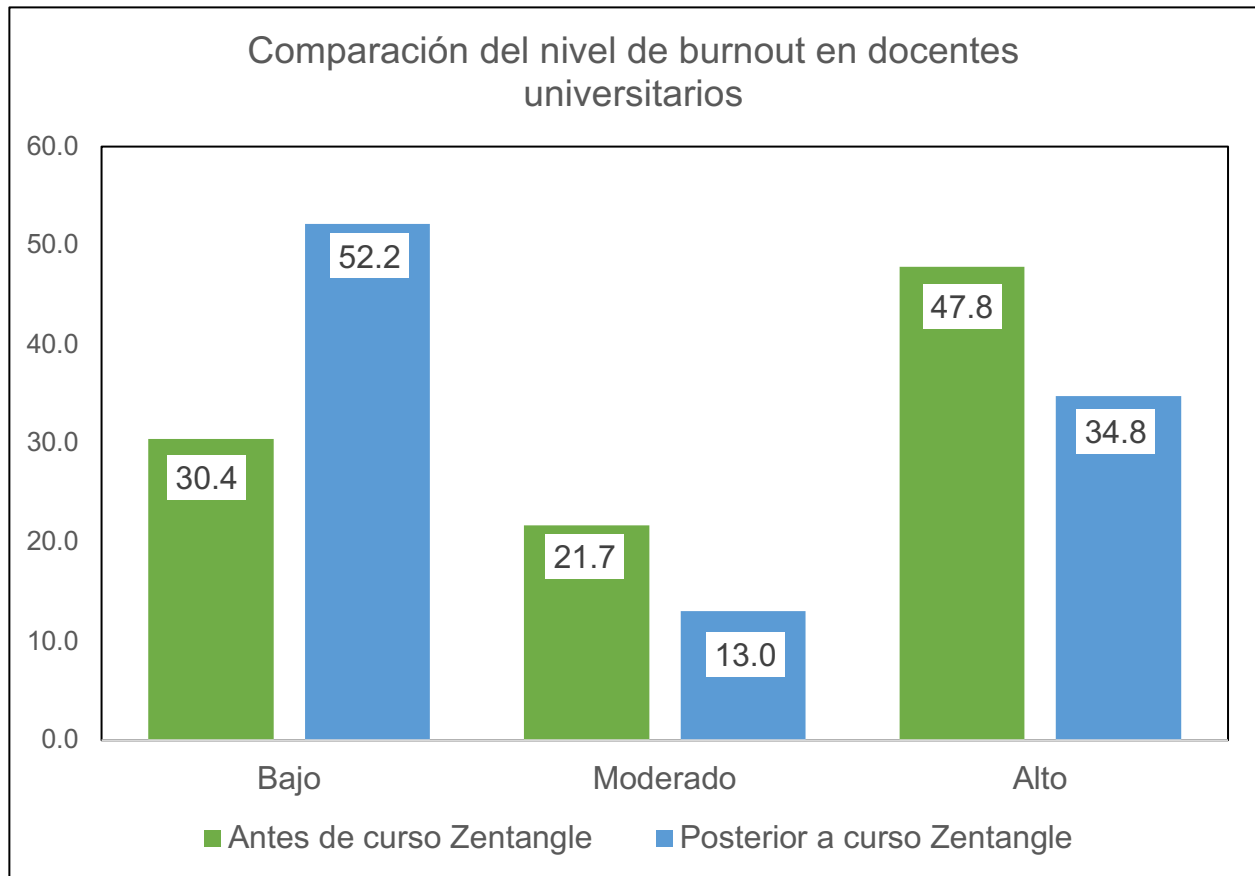


Figura 1. Nivel de Burnout en docentes universitarios. Se presentan los porcentajes de docentes por nivel de Burnout antes y después del curso Zentangle.

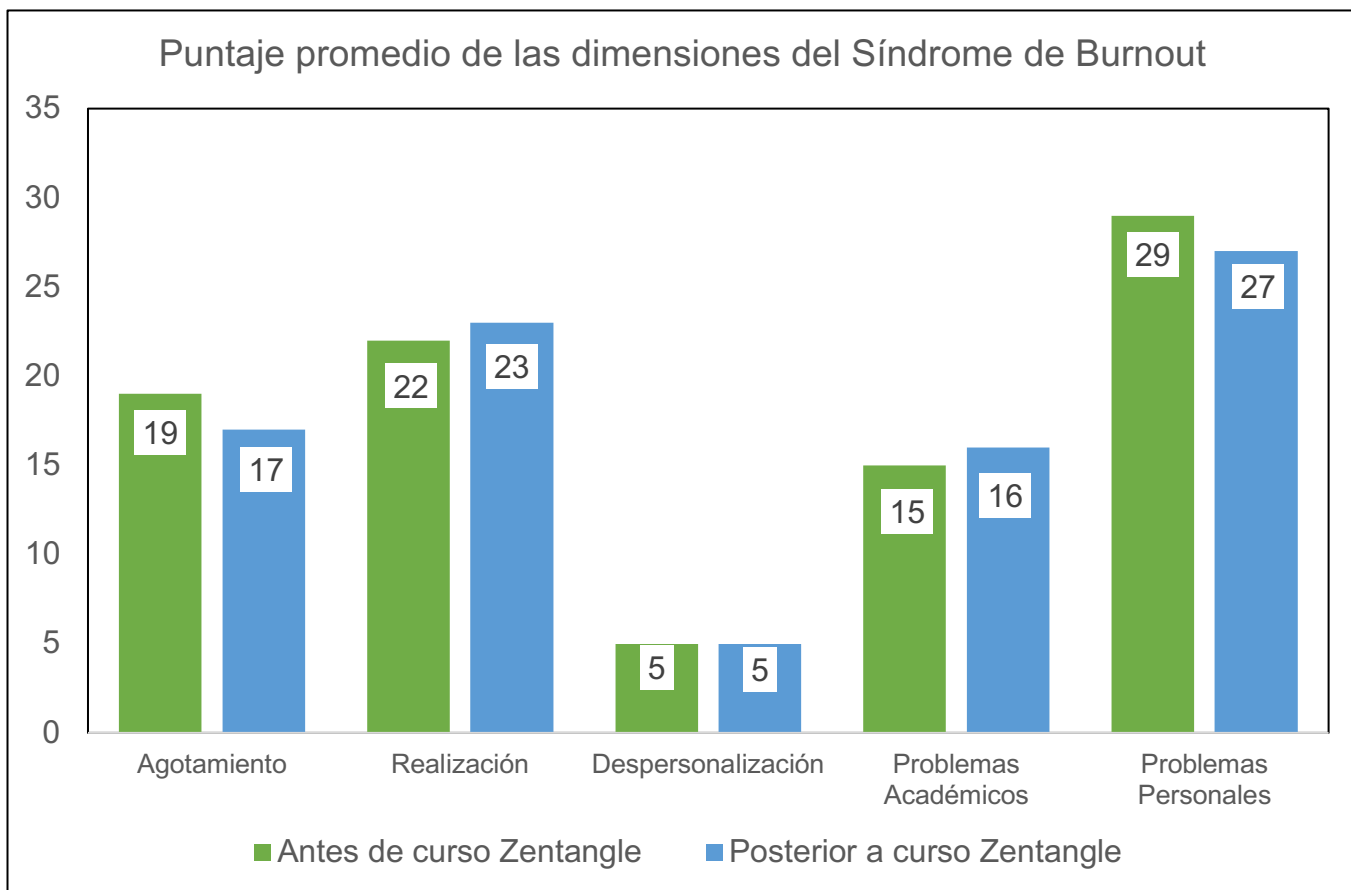


Figura 2. Puntajes promedios de las dimensiones de síndrome de burnout obtenidos de la escala de Mora, 2013.

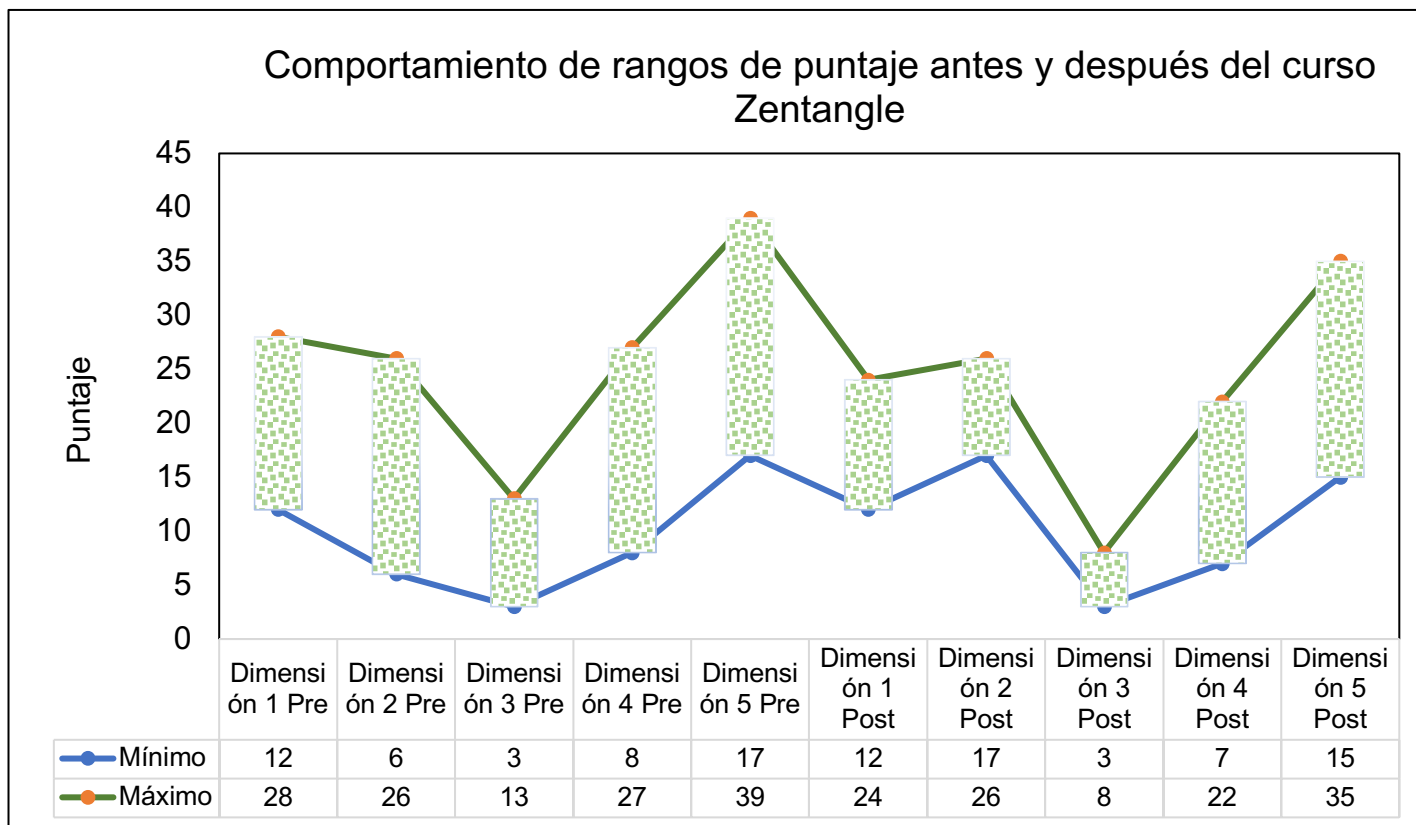


Figura 3. Comportamiento de puntaje máximo y mínimo antes por dimensiones antes y posterior al curso Zentangle en docentes universitarios.

Rotated Component Matrix^a

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
P114	.945				.142			
P121	.847	.207	.108		.219	-.102	.113	.140
P115	.819	.313		-.149	.130	.163	.117	
P116	.794				.267	.335		-.166
P119	.141	.842	-.102		-.112			
P117	.214	.783		.287		.240	-.129	
P122	.175	.774	.142	.126	.242	.245		-.182
P120		.720	.222		.239			.418
P118	-.147	.705			.155	.264		.446
P130	.434	.629		.427	.232	.233		-.161
P19	.143	.101	.890	.249	.211			
P110	-.138	-.122	.800	.133	-.181	-.262	.233	-.125
P112	-.115	.148	.727	.140		-.311	.413	
P18	.204	.141	.722	-.403	.138	.183		.135
P111	.193		.638	.209	.112	-.337	.267	.511
P125	-.319		.171	.889				
P124	.112		.320	.861			.139	
P15		.176	-.295	.791		.148	-.163	
P133	-.202	.138	.202	.744	.118		.307	.196
P13	.244		-.377		.768	-.113		.171
P123		.378	.167		.704	.190	.321	
P132	.408	.332	.121	.335	.700			
P11	.220		.179	.110	.688	.212	-.369	.287
P126	.270		.193		.624	.256	.467	
P129	.463	.535			.582			-.215
P127	.423		.365	-.219	.530	.250	.395	
P12	.103	.164	-.112	.117		.768		
P17	.186	.320		.441		.704		.237
P113	.306		.469	.184		-.527		
P128	.156	.362			.224	.498	.354	
P131			.197	.138			.855	
P16	.337	.349	-.220	.391		.438	-.109	.459

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 20 iterations.

Figura 4. Matriz de componentes rotados para 32 elementos que explican más del 50 % de la varianza.

Ética

De acuerdo al reglamento de la ley general de salud en materia de la investigación para la salud título segundo de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos, Capítulo I, Artículos 13 y 14 prevalece el criterio de respetar la dignidad, privacidad, y se protegerán los derechos y bienestar de los participantes. Ajustándose a los principios científicos que lo justifiquen.

De acuerdo al reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación en salud, título segundo, capítulo 1, artículo 17, categoría 1, se consideró a esta investigación como de riesgo mínimo ya que la intervención es de tipo artística, la participación voluntaria y las evaluaciones anónimas.

V. Discusión y Conclusión

Discusión

En nuestro estudio se observaron efectos significativos tras la asistencia al curso Mindfulness con el Método Zentangle: se observó la disminución de agotamiento emocional, problemas académicos y problemas personales así como una mejoría en la realización profesional.

De forma similar, Franco-Justo (2010) evalúa los resultados de un programa mindfulness en docentes de secundaria mediante el cuestionario MBI específico para profesionales de la educación. Sus resultados muestran beneficios en la evaluación inmediatamente posterior al programa en las tres dimensiones de burnout identificadas en el MBI: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Otro aspecto relevante del estudio realizado por Franco fue la duración del programa Mindfulness y la evaluación de un grupo control, el cual no recibió ninguna intervención para la reducción de burnout, la intervención tuvo una duración total de 15 horas dosificadas en diez semanas. De forma análoga el Método Zentangle fue aplicado durante tres días continuos, sumando un total de 12 horas. En ambos estudios los resultados fueron similares y estadísticamente significativos inmediatamente al término de la intervención en las tres dimensiones de burnout: agotamiento, despersonalización y realización personal.

Además Franco destaca el mantenimiento a mediano plazo de estos efectos positivos en el grupo que participó en el programa, mientras en el grupo control muestra los mismos niveles de burnout posterior a cuatro meses del término del programa. Debido al anonimato no fue posible reevaluar a los docentes de forma longitudinal, ni comparar nuestros

resultados con un grupo control dentro de la misma institución, sin embargo se han reportado cambios en la neuroplasticidad que involucran las áreas de regulación de emociones y atención, posteriores a este tipo de intervenciones, por lo que teóricamente los docentes que participaron en nuestro curso podrían mantener el beneficio dentro del mismo periodo escolar(Grajales et al., 2018).

En relación al tiempo requerido para mostrar beneficios con una terapia Mindfulness, Polak menciona que, aunque la percepción de los participantes es positiva en relación a la serenidad y calma posterior incluso a una sesión Mindfulness con duración de 15 minutos, esto no muestra resultados estadísticamente significativos(Polak, 2009). Los beneficios del programa Mindfulness a utilizar podría requerir más de dos sesiones de quince minutos para observar los efectos conducidos por cambios neuronales.

El Método Zentangle tiene como primer paso tomar algunas respiraciones profundas que simbolizan el inicio de una meditación activa pues en efecto se promueve la apreciación de los materiales y el agradecimiento a uno mismo por el momento de creatividad que se iniciará. En cada sesión se involucra este proceso básico que es parecido a un mantra. En este sentido, Lazar y colaboradores comprobaron efectos significativos a través de resonancia magnética cerebral en las estructuras neuronales involucradas en la atención durante 120 min de meditación(Lazar et al., 2000).

De la misma forma Davidson y colaboradores observaron que la meditación durante ocho semanas mejora el funcionamiento y la estructura cerebral al incrementar la activación cerebral izquierda en la zonas anteriores y medias(Davidson et al., 2003). Inclusive un periodo de cuatro semanas de meditación (11 horas) se asocia cambios en la materia blanca y en la eficiencia estructural de las neuronas, es decir con la neuroplasticidad de las conexiones

interneuronales, principalmente en la región asociada con la autorregulación; en este estudio Tang y colaboradores mencionan que los efectos no se observaron con significancia estadística posterior a las primeras dos semanas de meditación (equivalentes a 5 horas) (Tang, Lu, Fan, Yang, & Posner, 2012).

Lo anterior, puede sugerir que un programa de 12 a 15 horas de forma continua o semanal es efectivo para disminuir el grado de estrés en docentes, y podría tener efectos en la neuroplasticidad de los participantes.

En la población del estudio el instrumento Síndrome de Quemarse en el Trabajo, presenta moderada fiabilidad, alfa de Cronbach: 0.89. Este instrumento fue aplicado a una muestra no probabilística y sin técnica de muestreo, por lo que valdría la pena realizar una nueva evaluación de este instrumento.

El estudio muestra que el 69.5 % de los docentes mostraron niveles de burnout moderado-alto, aunque esto se puede relacionar con el tamaño de la muestra y la consistencia de los instrumentos, algunos autores muestran una baja prevalencia del síndrome en docentes latinoamericanos(Garcia-Arroyo & Osca Segovia, 2018).

Aunque la presencia del estrés en docentes varía de individuo a individuo, se tienen en común las condiciones potencialmente estresantes del ambiente laboral, entre ellas la repercusión que podría tener el resultado del instrumento (Hiebert & Farber, 1984; Pando-Moreno et al., 2006). En este sentido se han pronunciado autores que describen el efecto llamado trabajador sano (descrito en inglés como “healthy worker”)(Karasek & Theorell, 1990), trabajadores que dejan el empleo por cuestiones de salud y no se cuenta con seguimiento de sus casos. Por ende solo se evalúan a los docentes que mantienen su puesto y

que probablemente no han llegado a niveles altos o insostenibles de burnout, lo que se relaciona con los resultados de Moreno-Jimenez y colaboradores sobre la relación entre las altas demandas laborales, niveles altos de agotamiento emocional e intenciones de abandono en la profesión docente (Moreno-Jiménez et al., 2009).

El presente estudio muestra variables sociodemográficas, sin embargo Moriana sugiere tomar en cuenta otras variables de personalidad como actitudes y tipo de personalidad que en este estudio no fue posible evaluar (Moriana & Herruzo, 2004).

No obstante, se menciona en algunos artículos que los factores altamente asociados con repercusiones físicas y sociales del síndrome de burnout son: masculinos entre 20 y 40, con relación marital estable, dedicación de tiempo completo al trabajo, realización de actividades laborales en casa y una interacción mayor al 70 % del tiempo de la jornada laboral directamente con el cliente (Correa-Correa, Muñoz-Zambrano, & Chaparro, 2010). Este perfil es diferente al encontrado en nuestra muestra: la edad promedio fue 47 años lo que supera el rango propuesto por Correa-Correa, nuestros datos también difieren en el género debido a que el 78 % pertenece al género femenino; las principales similitudes se encuentran en la relación marital estable (74 %) y la realización de actividades administrativas (30 %) y el ejercicio de la profesión fuera de la universidad (30 %).

La naturaleza de la profesión docente hace necesaria la realización simultánea de tareas y una constante interacción con distintos niveles jerárquicos en una comunidad cerrada, por lo cual no es sorprendente que los docentes universitarios figuren como una de las profesiones con mayor riesgo para la cronificación de estrés. El curso con el Método Zentagle, parece ser una intervención atractiva y con una buena aceptación en las encuestas de evaluación.

Conclusión

Los resultados sugieren que un curso-taller de Mindfulness basado en el Método Zentangle con una duración de 12 horas, repartidos en tres en días continuos, permite disminuir de forma significativa el nivel de burnout global en docentes universitarios, particularmente en las dimensiones de agotamiento emocional y físico, problemas académicos y personales.

Perspectivas

Para corroborar la disminución del síndrome en la población y establecer la duración de su efecto en docentes universitarios se sugiere reintroducir el curso-taller Mindfulness basado en Método Zentangle nuevamente y repetir valoración de burnout al término de la intervención, a los 3 y 6 meses posteriores. Así como presentar una propuesta de establecerlo como un curso permanente en la Institución.

Limitaciones

El estudio presentado tiene indudablemente limitaciones y puntos discutibles. Aunque el estudio se realizó en docentes de una universidad específica y bajo criterio de anonimato en las evaluaciones antes y después y se otorgó el 95 % del material a utilizar, la muestra no fue representativa y por su característica de anonimato no es posible la revaloración de burnout en estos docentes para establecer el impacto del taller a mediano y largo plazo. Tampoco fue posible establecer la comparación de un grupo control.

VI. Referencias

Bibliografía

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & Stress*, 23(3), 244-263.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C., & Balcázar, N. (2003). El síndrome de Burnout en docentes de Educación Primaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Investigación en Salud*.
- Alonso, E. (2014). *El Síndrome de Burnout en Trabajo Social*. (Trabajo de grado). Universidad de Valladolid, Recuperado de: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/7150>.
- Amador-Velazquez, R., Rodriguez-García, C., Serrano-Díaz, J., Olvera-Rodríguez, J. A., & Martínez-Ávila, S. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Revista electrónica Medicina, Salud y Sociedad*, 4(2), 119-141.
- Amutio Kareaga, A. (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 77-93.
- Aranda Auserón, G., Elcuaz Viscarret, M. R., Fuertes Goñi, C., Güeto Rubio, V., Pascual Pascual, P., & Sainz de Murieta García de Galdeano, E. (2018). Evaluación de la efectividad de un programa de mindfulness y autocompasión para reducir el estrés y prevenir el burnout en profesionales sanitarios de atención primaria. *Atención Primaria*, 50(3), 141-150. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aprim.2017.03.009>
- Associates, B. P., & Research, N. C. f. H. S. (1977). *Project management and worker burnout* (Vol. 9): US Department of Commerce, National Technical Information Service.

- Atanes, A. C. M., Andreoni, S., Hirayama, M. S., Montero-Marin, J., Barros, V. V., Ronzani, T. M., . . . Demarzo, M. M. P. (2015). Mindfulness, perceived stress, and subjective well-being: a correlational study in primary care health professionals. *BMC Complementary and Alternative Medicine*, *15*(1), 303. doi:10.1186/s12906-015-0823-0
- Baka, L. (2015). Does job burnout mediate negative effects of job demands on mental and physical health in a group of teachers? Testing the energetic process of Job Demands-Resources model. *International journal of occupational medicine and environmental health*, *28*(2), 335.
- Bassols, M. (2006). El arteterapia, un acompañamiento en la creación y la transformación. *Arteterapia. Papeles de arteterapia y educación artística para la inclusión social*, *1*, 19-25.
- Beddoe, A. E., & Murphy, S. O. (2004). Does mindfulness decrease stress and foster empathy among nursing students? *Journal of Nursing Education*, *43*(7), 305-312.
- Blanch, A., Aluja, A., & Biscarri, J. (2002). Síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *18*(1), 57-74.
- Boada, J., Vallejo, R. d. D., & Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, *16*(1).
- Botero, C. C. (2012). Work-related psychosocial risk and “burnout” in academic personnel of some latin american countries. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, *28*(48), 117-132.
- Bremner, M., Burnell, N. J., Raile, P., & Williams, L. (2016). *El arte del Zentangle: 50 dibujos, diseños e ideas inspiradoras para el artista meditativo* (R. Diéguez Diéguez, Trans. C. Rodríguez-Fischer Ed. Primera edición ed.): Art Blume, S.L.

- Brill, P. L. (1984). The need for an operational definition of burnout. *Family & Community Health: The Journal of Health Promotion & Maintenance*.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. (2011). *Interpersonal conflict and stress at work: Implications for employee health and well-being*: Editora Atlas.
- Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 53-69.
- Carbay, M., Benedetti, A., Paoloni, P., Senn, S., & Wehbe, P. (2001). *Salud mental y educación superior. Malestar docente. Ponencia presentada en el Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina, 1-4 de agosto, 2001. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del trabajo (ASET)*.
- Carlin, M., & de los Fayos, E. J. G. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 26(1), 169-180.
- Coholic, D. A. (2011). Exploring the Feasibility and Benefits of Arts-Based Mindfulness-Based Practices with Young People in Need: Aiming to Improve Aspects of Self-Awareness and Resilience. *Child & Youth Care Forum*, 40(4), 303-317. doi:10.1007/s10566-010-9139-x
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., & Chaparro, A. F. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia. *Revista de salud pública*, 12, 589-598.
- Cortés-Díaz, J. M. (2009). *La prevención de riesgos laborales en las enseñanzas universitarias españolas y su integración en los estudios de ingeniería* (Tesis doctoral Doctorado del posgrado en Tecnologías para la Salud y el Bienestar). Universidad Politecnica de Valencia, <https://www.lalibreria.upv.es/>.

- Davidson, R. J., Kabat-Zinn, J., Schumacher, J., Rosenkranz, M., Muller, D., Santorelli, S. F., . . . Sheridan, J. F. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic medicine*, *65*(4), 564-570.
- De Gallardo, M. S., & De Gil, M. M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, *9*(1), 140-162.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, *27*9-286.
- Díaz-Acosta, G. (2007). Evaluación de características específicas de la personalidad en diferentes trastornos físicos. *Revista de investigación en psicología*, *10*(1), 173-176.
- Drake, J. E., Coleman, K., & Winner, E. (2011). Short-term mood repair through art: Effects of medium and strategy. *Art therapy*, *28*(1), 26-30.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1): Human Sciences Press New York.
- Encarnación, C., & Javier, P. (2021). La actividad física y el estrés laboral en los docentes con trabajo remoto por COVID-19 de la Universidad Peruana Unión, 2020.
- Erisman, S. M., & Roemer, L. (2012). A Preliminary Investigation of the Process of Mindfulness. *Mindfulness*, *3*(1), 30-43. doi:10.1007/s12671-011-0078-x
- Farber, B. A. (2000). Treatment strategies for different types of teacher burnout. *J Clin Psychol*, *56*(5), 675-689. doi:10.1002/(sici)1097-4679(200005)56:5<675::aid-jclp8>3.0.co;2-d
- Félix-Raya, A., Antonio-Moriana, J., & Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y estrés*, *16*(1).

- Ferrel, R. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary: Revista internacional de Ciencias de la Salud*, 7(1), 15-25.
- Franco-Justo, C. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness)/Mindfulness program for increasing resilience and preventing burnouts in secondary school teachers. *Revista complutense de educación*, 21(2), 271.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J. (1980). Burnout: the high cost of achievement. *Garden City*.
- Garcia-Arroyo, J., & Osca Segovia, A. (2018). Effect sizes and cut-off points: a meta-analytical review of burnout in latin American countries. *Psychol Health Med*, 23(9), 1079-1093. doi:10.1080/13548506.2018.1469780
- Garland, S. N., Carlson, L. E., Cook, S., Lansdell, L., & Speca, M. (2007). A non-randomized comparison of mindfulness-based stress reduction and healing arts programs for facilitating post-traumatic growth and spirituality in cancer outpatients. *Supportive Care in Cancer*, 15(8), 949-961. doi:10.1007/s00520-007-0280-5
- Gil-Monte, P. (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.
- Gil-Monte, P., Nuñez-Román, E. M., & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(2), 227-232.
- Gil-Monte, P., Peiró, J. M., & Mayor, J. D. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. *Madrid: Síntesis*, 71.

- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar.*: Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., Nuñez-Román, E. M., & Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre el síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) y síntomas cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(2), 227-232.
- Grajales. (2001). Estudio de la validez factorial del Maslach Burnout Inventory versión Española en una población de profesionales mexicanos. *Memorias del CIE*, 2(1), 63-82.
- Grajales, Sanz-Martin, A., Castañeda-Torres, R. D., & Esparza, M. (2018). *Efectos de una terapia cognitivo-conductual basada en Mindfulness en la actividad EEG de jóvenes infractores.* Paper presented at the XXVI CONGRESO MEXICANO DE PSICOLOGÍA Ciudad Juárez, Chihuahua.
- Greenhalgh, W. A. (2018). *La meditación y el arte de dibujar* (Vol. 11): Siruela.
- Harrison, W. D. (1983). A social competence model of burnout
New York: . In (Pergamon Press. ed., pp. 29-39): En B. A. Farber.
- Hiebert, B., & Farber, I. (1984). Teacher Stress: A Literature Survey with a Few Surprises. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation*, 9(1), 14-27.
doi:10.2307/1494447
- Huet, V., & Holttum, S. (2016). Art therapy-based groups for work-related stress with staff in health and social care: An exploratory study. *The Arts in Psychotherapy*, 50, 46-57.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.

- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., Freedman, S. M., & Phillips, J. S. (1990). Worksite stress management interventions. *American psychologist*, *45*(2), 252.
- Juárez-García, A., Idrovo, Á. J., Camacho-Ávila, A., & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud mental*, *37*(2), 159-176.
- Kabat-Zinn, J. (1982). An outpatient program in behavioral medicine for chronic pain patients based on the practice of mindfulness meditation: Theoretical considerations and preliminary results. *General hospital psychiatry*, *4*(1), 33-47.
- Kabat-Zinn, J. (2010). *La práctica de la atención plena*: Editorial Kairós.
- Kao, H. S. (2006). Shufa: Chinese calligraphic handwriting (CCH) for health and behavioural therapy. *International journal of psychology*, *41*(4), 282-286.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work* Basic Books. *New York*, 54.
- Kaschka, W. P., Korczak, D., & Broich, K. (2011). Burnout: a fashionable diagnosis. *Deutsches Arzteblatt international*, *108*(46), 781-787. doi:10.3238/arztebl.2011.0781
- Kopeschny, D. A. (2016). The Phenomenological Experience of Zentangle® and the Implications for Art Therapy.
- Krasner, M. S., Epstein, R. M., Beckman, H., Suchman, A. L., Chapman, B., Mooney, C. J., & Quill, T. E. (2009). Association of an Educational Program in Mindful Communication With Burnout, Empathy, and Attitudes Among Primary Care Physicians. *JAMA*, *302*(12), 1284-1293. doi:10.1001/jama.2009.1384
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, *19*(3), 192-207.

- Lazar, S. W., Bush, G., Gollub, R. L., Fricchione, G. L., Khalsa, G., & Benson, H. (2000). Functional brain mapping of the relaxation response and meditation. *NeuroReport*, *11*(7), 1581-1585. Retrieved from https://journals.lww.com/neuroreport/Fulltext/2000/05150/Functional_brain_mapping_of_the_relaxation.42.aspx
- Llanque-Nieto, P. A. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de Burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del " Hospital de Clínicas" de la ciudad de La Paz. *Revista de Investigacion Psicologica*(12), 93-115.
- Lovas, J. G., Lovas, D. A., & Lovas, P. (2008). Mindfulness and professionalism in dentistry. *Journal of Dental Education*, *72*(9), 998-1009.
- Marrau, M. C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*(10), 53-68.
- Martín-García, J., Luceño-Moreno, L., Jaén-Díaz, M., & Rubio-Valdehita, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema (Oviedo)*, *19*(1), 95-101.
- Martínez, S., Méndez, I., & Zúñiga, J. (2010). *Sobre la salud de los docentes universitarios de la UAM Xochimilco*. http://www.uam.mx/carrera_academica/correo/08_susana_martinez_alcantara.pdf.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, *2*(2), 99-113. doi:10.1002/job.4030020205
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21): Consulting psychologists press Palo Alto, CA.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). *The burn-out syndrome in the day care setting*. Paper presented at the Child and Youth Care Forum.

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Menghi, M. S., & Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario.
- Molero, P. P., Pipó, J. C., & Cuberos, R. C. RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN EL SEXO, LA PRÁCTICA DE ACTIVIDAD FÍSICA Y LOS AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE. *Investigación Educativa e Inclusión*, 165.
- Moore, M. H. (2013). *Trauma therapists and their experience of Zentangle®*: Capella University.
- Mora, L., Flores, Y., Flores, M., Hernández-Abad, V., Sánchez- González, & E., M., R. (2013). Diseño, jueceo y piloteo de un instrumento ex profeso para determinar la percepción del síndrome de burn out en una muestra de docentes de la Licenciatura en Q.F.B. de la FES Zaragoza, UNAM. *Revista de evaluación educativa*, 2(1).
- Mora, L. A., Flores, Y., Flores, M., Hernandez-Abad, V., Sanchez-Gonzalez, E., & Marroquín, R. (2013). Diseño, jueceo y piloteo de un instrumento ex profeso para determinar “La percepción del Síndrome de Burnout en una muestra de docentes de la Carrera de QFB de la FES Zaragoza, UNAM”. *REVALUE*, 2(1).
- Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Rodríguez Carvajal, R., Martínez Gamarra, M., & Ferrer Puig, R. (2009). El burnout del profesorado universitario y las intenciones de abandono: un estudio multi-muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163.
- Moriana, J. A., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*, 4(3), 597-621.

- Muñoz-Muñoz, C. F., & Otálvaro Correa, C. M. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242.
- Neff, K. (2012). Sé amable contigo mismo. *El arte de la compasión hacia uno mismo*.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores De Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención, (2018).
- Pando-Moreno, M., Castañeda-Torres, J., Gregoris-Gómez, M., Aguila-Marín, A., Ocampo-de-Aguila, L., & Navarrete, R. M. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-259.
- Perlman, B., & Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4), 283-305.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Psychiatric services*, 29(4), 233-237.
- Polak, E. L. (2009). Impact of two sessions of mindfulness training on attention.
- Price, D. M., & Murphy, P. A. (1984). Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death education*, 8(1), 47-58.
- Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención., (2016).
- Quiceno, J. M., & Alpi, S. V. (2007). Burnout:" Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta colombiana de psicología*, 10(2), 117-125.

- Ramírez Pérez, M., & Zurita Zurita, R. (2010a). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis. Revista Latinoamericana*(25), 515-534.
- Ramírez Pérez, M., & Zurita Zurita, R. (2010b). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis. Revista Latinoamericana*(25).
- Rey, L., Extremera, N., & Pena, M. (2016). Emotional competence relating to perceived stress and burnout in Spanish teachers: a mediator model. *PeerJ*, 4, e2087-e2087.
doi:10.7717/peerj.2087
- Roberts, R., & Thomas, M. (2012). *The Book of Zentangle*: Zentangle, Incorporated.
- Russell, D. (1990). *El Libro del blanco y negro*: Gustavo Gili.
- Sanchez, P., & Sierra, V. M. (2014). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en UVI. *Enfermería Global*, 13(1), 252-266.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.
- Segerstrom, S. C., & Miller, G. E. (2004). Psychological stress and the human immune system: a meta-analytic study of 30 years of inquiry. *Psychological bulletin*, 130(4), 601.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology*, 62(3), 373-386.
- Spaniol, L., & Caputo, J. (1979). *Professional burn-out: A personal survival kit*: Human Services Associates.

- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3).
- Tang, Y.-Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. (2015). The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*, 16(4), 213-225. doi:10.1038/nrn3916
- Tang, Y.-Y., Lu, Q., Fan, M., Yang, Y., & Posner, M. I. (2012). Mechanisms of white matter changes induced by meditation. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(26), 10570-10574.
- Vallejo Pareja, M. Á. (2006). Atención plena. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 5(2), 231-254.
- Van-Der Klink, & Van-Dijk, F. J. (2003). Dutch practice guidelines for managing adjustment disorders in occupational and primary health care. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 478-487.
- Van der Klink, Blonk, R., Schene, A. H., & Van Dijk, F. (2001). The benefits of interventions for work-related stress. *American journal of public health*, 91(2), 270.
- Vanegas-Farfano, M., Ramírez, M. T. G., & Hernández, R. L. (2017). Un modelo estructural sobre la reducción del estrés utilizando material artístico. *Arteterapia*, 12, 79.
- Velásquez, O., & Bedoya, E. d. (2010). Una aproximación a los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los docentes contratados bajo la modalidad de horas cátedra en la ciudad de Medellín. *Uni-pluri/versidad*, 10(2), 1-14. Retrieved from <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/unip/articlos/viewFile/7908/7423>
- Vitlic, A., Lord, J. M., & Phillips, A. C. (2014). Stress, ageing and their influence on functional, cellular and molecular aspects of the immune system. *Age (Dordr)*, 36(3), 9631. doi:10.1007/s11357-014-9631-6

- Volodina, A. (2017). El uso de la arteterapia en las organizaciones. *Psicología Organizacional*, 7(2), 86-101.
- Wells, A. (2002). Meta-cognition, and mindfulness: An information processing analysis. *Clinical psychology: science and practice*, 9(1), 95-100.
- Williams, K. A., Kolar, M. M., Reger, B. E., & Pearson, J. C. (2001). Evaluation of a wellness-based mindfulness stress reduction intervention: A controlled trial. *American Journal of Health Promotion*, 15(6), 422-432.
- Winnubst, J. (1993). *Organizational structure, social support, and burnout*.
- Yuhas, M., & Cooper, A. (2012). Zentangle: Evaluation of a mindfulness activity. *Unpublished manuscript*. Saint Joseph College, West Hartford, CT.
- Zellars, K. L., Perrewe, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of applied social psychology*, 30(8), 1570-1598.

VII. Anexos

Anexo 1

Cuestionario sobre el Síndrome de Quemarse en el Trabajo. (Mora et al, 2013)

Instrucciones: Ponga la letra de su elección dentro del paréntesis que se encuentra al inicio de cada pregunta. Las respuestas son confidenciales, no existen respuestas buenas o malas.

1. () **Mi trabajo académico me desgasta emocionalmente.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
2. () **Al levantarme, antes de iniciar otra jornada de trabajo, ya me siento agotado.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
3. () **Al final de la jornada de trabajo me siento agotado físicamente.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
4. () **Me desagrada el trabajo que realizo.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
5. () **Me siento frustrado por mi trabajo académico.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
6. () **Siento que el trabajo que hago es muy pesado.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
7. () **Siento como si estuviese al límite de mis posibilidades.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre
8. () **Considero que enfrento con mucha efectividad los problemas académicos de cada uno de mis alumnos.**
A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

9. () **Considero que estoy influyendo positivamente en las vidas de los alumnos a través de mi trabajo.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

10. () **Me siento con mucha vitalidad en mi trabajo.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

11. () **Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo y con mis alumnos.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

12. () **Me siento estimulado después de haber trabajado conjuntamente con mis alumnos.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

13. () **Siento que he realizado muchas cosas que valen la pena en la Facultad donde trabajo.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

14. () **Creo que estoy tratando a los alumnos como si fuesen objetos (En forma impersonal).**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

15. () **Creo que me he hecho más duro(a) con los alumnos.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

16. () **Siento un total desinterés por los problemas de mis alumnos.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

17. () **La elaboración de exámenes me estresa.**

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

18. () Calificar las actividades de mis alumnos me estresa.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

19. () Preparar mis clases me estresa.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

20. () Me agobia no poder terminar en tiempo y forma el programa de mi asignatura o módulo.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

21. () El alto índice de reprobación y desinterés de mis alumnos me desmotiva.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

22. () Siento que mi trabajo docente está mal valorado.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

23. () Los trámites y aspectos burocráticos de la institución me disgustan.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

24. () El tráfico de la ciudad afecta mi desempeño académico.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

25. () El transporte de la ciudad afecta mi desempeño académico.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

26. () La irresponsabilidad de los demás me molesta.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

27. () La impuntualidad de los demás me molesta.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

28. () Los problemas económicos me agobian.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

29. () La falta de tiempo para mis actividades personales me irrita.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

30. () La falta de tiempo para la convivencia con mi familia y amigos me molesta.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

31. () Mis problemas familiares me preocupan.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

32. () Mis problemas de salud afectan mi actividad académica.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

33. () Los problemas de salud familiar afectan mi actividad académica.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

34. () Me agrada el ambiente laboral.

A) Nunca B) Pocas veces C) Algunas veces D) Casi siempre E) Siempre

Anexo 2

Manual de Intervención Curso Método Zentangle®

Duración: 3 Sesiones

Horas/curso: 12

Maestras CZT: Gloria Esther Barocio Pedraza y Verónica Vázquez Orozco

Generales

El Método Zentangle es una forma fácil de aprender, relajante y divertida de crear hermosas imágenes dibujando patrones estructurados.

Casi cualquier persona puede usarlo para crear hermosas imágenes. Aumenta el enfoque y la creatividad, proporciona satisfacción artística junto con una mayor sensación de bienestar personal. El Método Zentangle se disfruta en todo el mundo, a través de una amplia gama de habilidades, intereses y edades. Creemos que la vida es una forma de arte y que nuestro Método Zentangle es una elegante metáfora de deliberada de arte en la vida.

Este curso proporcionará a un principiante un encuentro con la historia de Zentangle, lo introducirá en los pasos básicos del método y a la vez conocerá el vocabulario asociado y las herramientas utilizadas. Los participantes estarán inmersos en la creación de azulejos Zentangle y al final contarán con un claro entendimiento de que "Todo es posible un trazo a la vez"®.

Este curso está diseñado para docentes de cualquier edad. A menudo decimos que si puedes escribir tu nombre, puedes crear arte con el Método Zentangle. Las edades y habilidades mixtas parecen funcionar bien agrupadas sin alterar la lección. De hecho, esto puede agregar una dinámica positiva en el grupo.

Duración:

Este curso está diseñado con una duración de 3 días con 4 horas aproximadamente cada uno, incluido un descanso de 20 minutos a la mitad del tiempo.

Equipo para el CZT:

Ipad, proyector, pantalla, micrófono (si es necesario), mismos materiales que los participantes.

Materiales:

Material de inicio: un paquete entregado en bolsa de tela de fibras de algodón que contiene 5 piezas de papel fabriano de 250 g con medidas 10 x 10 cm, rotulador negro calibrado 0.1 marca staedtler, lápiz de dibujo 2B, esfumino y sacapuntas., además de un mantel de cartulina tamaño doble carta.

Cada día y después del receso se proporciona el material necesario para la sesión.

Sesión 1: “Todo es posible... Un trazo a la vez”®

Objetivo:

Iniciar a los participantes en el curso, describir el Método Zentangle, sus beneficios y aportaciones al ser humano.

Introducción:

Se da la bienvenida al curso, y cuando estén todos tranquilos y cómodos se da la introducción al curso por medio de una presentación en power point.

El Metodo Zentangle fue fundado por Rick Roberts y María Thomas en 2003, es un método meditativo a través del dibujo, para que las personas que pensaron que no eran artistas puedan descubrir la experiencia y la atención plena (mindfulness) de poner pluma en papel y realizar dibujos hermosos. Es una forma fácil de aprender, relajante y divertida de crear imágenes dibujando patrones estructurados. Llamamos a estos patrones, enredos (tangles). Los tangles se realizan con combinaciones de puntos, líneas, curvas y esferas (I O C S). Estas formas simples son los "Trazos elementales" en todo el arte Zentangle. Estos patrones se dibujan en pequeños trozos de papel llamados "teselas". Los llamamos teselas porque puedes ensamblarlos en mosaicos.

Cabe destacar que los instructores del Método Zentangle deben haber realizado el curso de certificación internacional y ser aprobados por sus creadores para garantizar el óptimo desarrollo del mismo.

El arte Zentangle no es representativo ni está planificado, por lo que puede concentrarse en cada trazo y no preocuparse por el resultado. No hay arriba o abajo del arte Zentangle. De hecho, puedes crear el arte Zentangle girando tu tesela mientras realizas los tangles, manteniendo siempre tu mano en una posición relajada. No necesitas saber qué aspecto tendrá al final. Solo necesitas saber los pasos.

A medida que se usa el Método Zentangle para crear bellas imágenes, se desarrolla un mayor enfoque, creatividad, confianza en sí mismo y un mayor bienestar de los sentidos.

En la filosofía Zentangle, creemos que la vida es una forma de arte y que cada persona es un artista. El Método Zentangle es una metáfora y un modelo elegante para inspirar arte en la vida, generando creatividad en los aspectos profesionales y personales, además de crear una mejora en las relaciones humanas.

No incluimos un borrador en el paquete de material por la misma razón que no tenemos borrador en la vida. Las líneas de los lápices se pueden ignorar, incluso si esas marcas no son inicialmente lo que se podría haber deseado (nunca las llamamos "errores" en el Método Zentangle), se pueden usar como inspiración para ir en direcciones que de otra forma no se habría explorado. En lugar de verlos como errores, los replanteamos como "oportunidades".

Al evitar los bloqueos comunes al flujo creativo, como: la autocrítica, el miedo al fracaso, la falta de retroalimentación positiva inmediata, la preocupación por los resultados, la frustración con el entrenamiento prolongado, la falta de inspiración y las dudas sobre qué hacer, se puede crear arte.

La "elegancia de los límites" del Método Zentangle inspira paradójicamente la creatividad con sus límites suaves y patrones estructurados, las líneas son realizadas con libertad, pero no con descuido. Estos llamados "límites" aumentan la creatividad y apoyan una mayor libertad de expresión.

El Método Zentangle se lleva a cabo en todo el mundo donde personas de todas las edades, habilidades e intereses disfrutan de este método. Juntos, forman una comunidad mundial de artistas apasionados y agradecidos, llenos de amistades, apoyo, intercambio y aprendizaje. El arte Zentangle proporciona un lugar de encuentro común porque es independiente del idioma, la edad, los puntos de vista políticos, las creencias religiosas o cualquier otra categoría que separa a una de otra.

El método Zentangle es:

- Fácil y agradable (divertido)
- Una forma accesible de arte para niños y adultos
- Entrenamiento cruzado para artistas
- Relajante
- Un ejercicio de atención plena
- Una herramienta
- Una manera sencilla de descubrir nuevas perspectivas
- Una habilidad invaluable de vida

Utiliza el Método Zentangle para:

- Estimular la creatividad

- Mejorar la concentración
- Mantener un diario personal
- Mejorar habilidades existentes
- Desarrollar nuevas habilidades
- Cambiar tu estado de animo
- Aumentar la confianza
- Crear belleza
- Inspirar nuevas ideas

Una creación Zentangle es:

- Sin planeación, con resultado sorprendente
- Sin arriba o abajo – Puede observarse y dibujarse en cualquier orientación
- Abstracto (no representacional), una colección de patrones – no el dibujo de una cosa
- Puede ser dibujado con cualquier mano
- Lo suficientemente pequeño para completarse en 30 minutos (aunque puedes tomarte todo el tiempo que quieras)
- Portable
- No limitado por la tecnología
- Un trabajo de arte

Desarrollo:

Antes de comenzar se mencionan las recomendaciones necesarias para la realización del Método Zentangle que son importantes para establecer la atención plena, estar conscientes en el aquí y el ahora. Es importante no utilizar el celular en llamadas o mensajes, no hablar, si hay alguna duda levantar la mano. Esto es por respeto a uno mismo y a las personas que toman el curso.

Instrucciones:

- Ponerse cómodo y relajarse
- Tomar una o dos respiraciones profundas
- Apremiar que se está usando unos de los materiales de excelente calidad. El uso de buenos materiales y herramientas es un acto de respeto, para ti mismo y para tu arte.
- Recuerda que se está creando una imagen abstracta sin un derecho ni revés y sin una expectativa de cómo se verá cuando se termine.
- Sin preocuparse por el resultado o por la “perfección”, se realiza cada marca lentamente y deliberadamente mientras se disfruta el proceso.

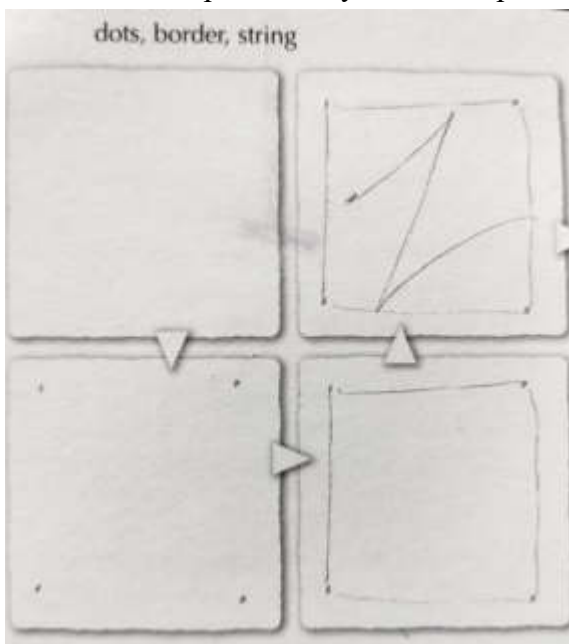
Proceso para la realización de cada ejercicio 8 pasos:

1. Gratitud y apreciación
2. Colocar con el lápiz un punto de ¼- ½ pulgadas (5-10 mm) en cada esquina

3. Conectar esos puntos con líneas suaves para formar un borde
4. Con el lápiz, dibuja ligeramente una “cuerda”
5. Con tu pluma dibuja los tangles
6. Sombrear con tu lápiz
7. Firmar
8. Apreciar y reflexionar

Cuando se están realizando cada uno de los patrones se repiten las instrucciones, tales como respirar, poner la atención en los trazos, no juzgar, realizarlo cada uno a su tiempo, sin prisa, girar la tesela para que la mano siempre este en la misma posición de una manera cómoda.

Proceso básico punto 1, 2 y 3 de los 8 pasos



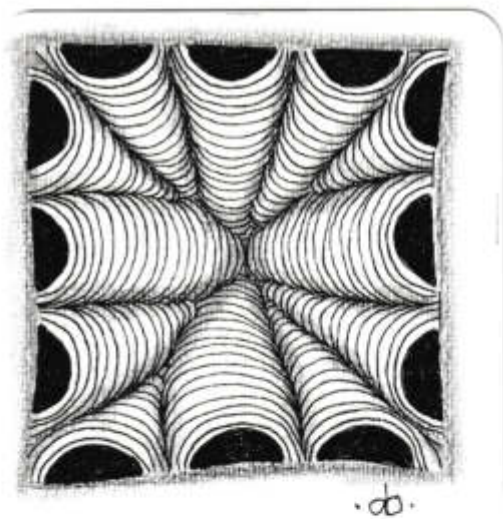
Tesela 1: “crescent moon”

En el patrón “crescent moon” como en muchos más, se utiliza auras, cuando se esté realizando se menciona el concepto de aura.

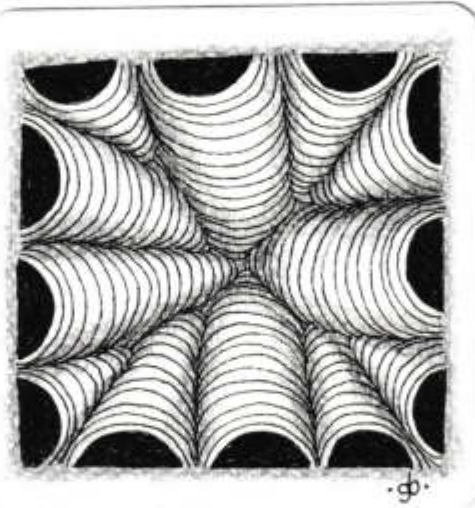
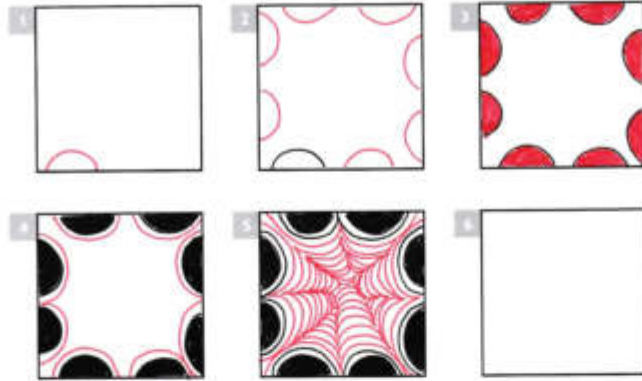
Aura es una característica del Método Zentangle porque:

- No hay una planeación de aura. Al repetir el contorno de un tangle, el aura se expande en ondas rítmicas cambiantes.
- El resultado del aura puede ser intrincado, maravilloso, e inesperado, aun así, es fácil de dibujar.

Crescent moon: Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se dibuja el borde (paso 1 y 2), con la pluma .01 se dibujan medios círculos alrededor del borde dejando una distancia entre ellos, pueden ir 3 en cada lado, se rellenan con la pluma, se dibujan auras una por una hasta llegar a centro; se puede dejar el centro abierto o cubrirlo por completo con las auras. Con el lápiz se somborean las uniones de las auras, después se pasa el esfumino para crear profundidad, se firma (indicando que pueden utilizar las iniciales, se muestra un ejemplo). En la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern CRESCENT MOON

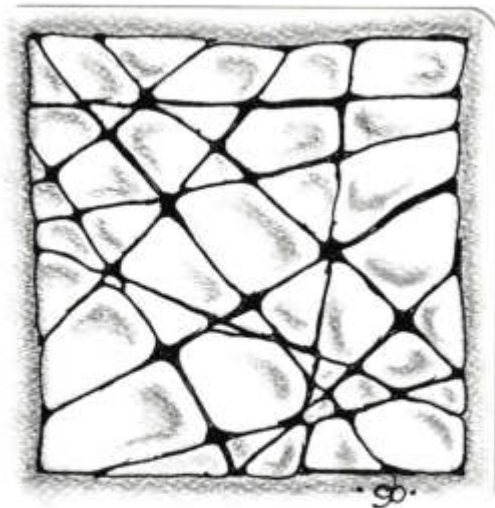


Pattern Designed By zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

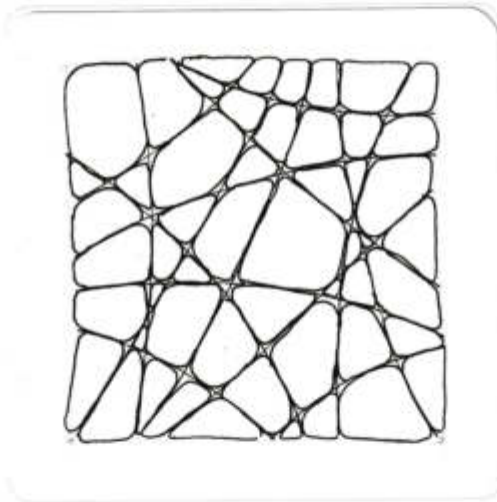
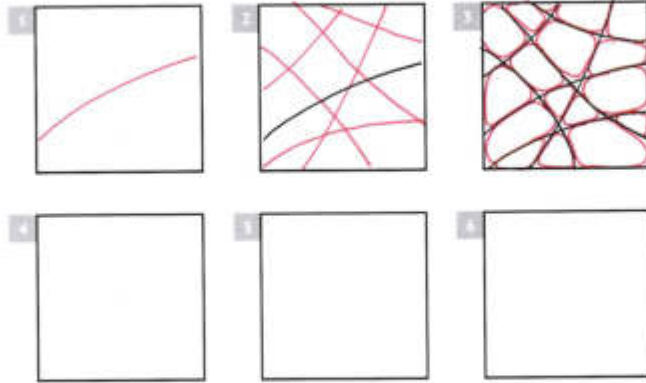
Tesela 2 patrón “creazy nzeppel”

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se dibuja el borde, con la pluma .01 se trazan líneas rectas hacia todas direcciones de nuestra área delimitada con el borde, dejando áreas más pequeñas que otras. Después se les indica que imaginen un globo inflado que se quiere introducir en cada espacio que realizamos, por lo regular cuando se quiere introducir un globo en algún espacio geométrico las esquinas no se cubren con el globo, de esa manera se dibujan formas tocando las paredes dentro de cada espacio sin tocar las esquinas. Con el lápiz se somborean pequeñas curvas en cada área, después se utiliza el esfumino para esfumar el lápiz y dar un efecto de volumen. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern

CREAZY NZEPPEL



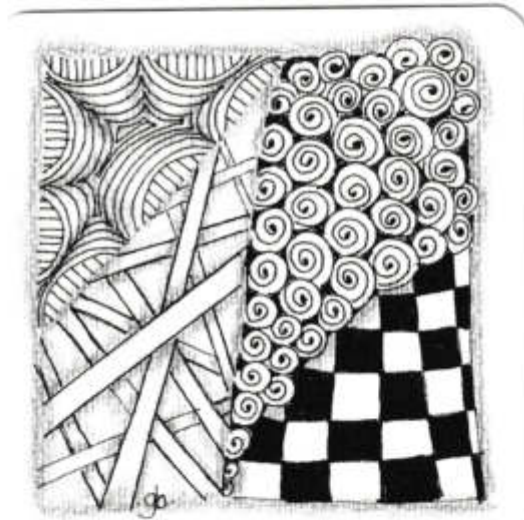
Pattern Designed By

Zentangle

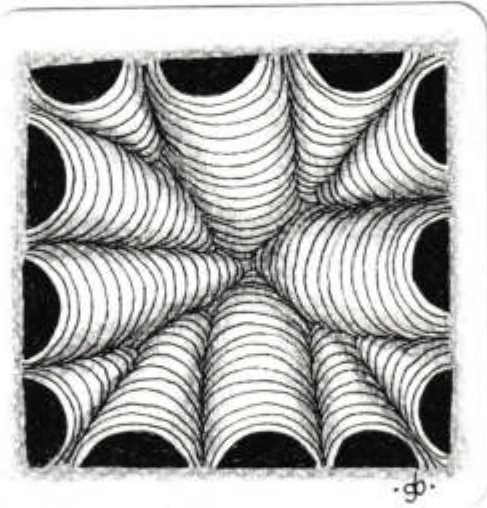
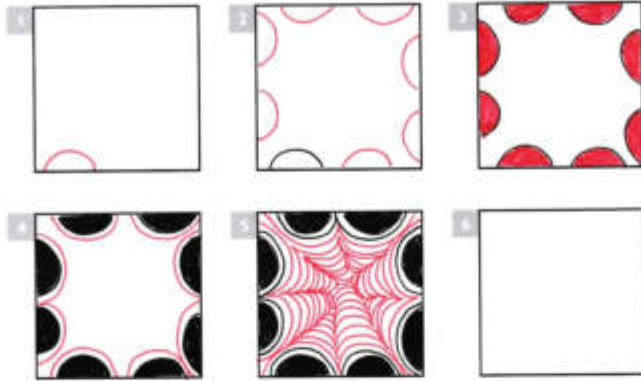
© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tesela 3 patrones: “crescent moon”, “hollibaugh”, “printemps” y “knighths bridge”.

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se dibuja el borde, y se traza la cuerda, dividiendo la tesela en 4 partes. Con la pluma .01 en el espacio superior izquierdo se realiza el patrón “crescent moon” pero con la variante de no rellenar cada una, sino realizar líneas. En el siguiente espacio se realiza el patrón “hollibaugh”, en el tercer espacio el patrón “printemps” y el espacio siguiente “knighths bridge”. Se realiza el sombreado con el lápiz en cada uno de los patrones y después se esfuma con es esfumino. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



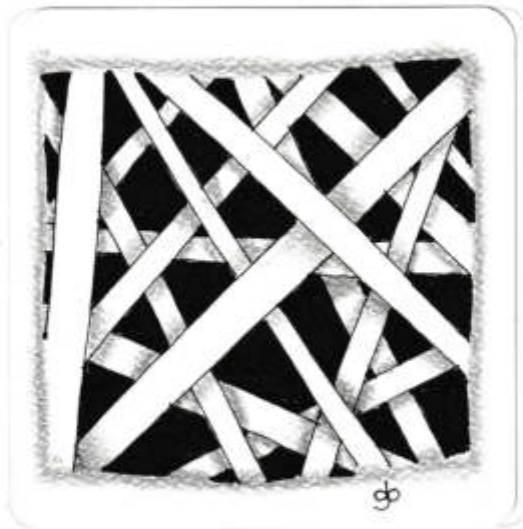
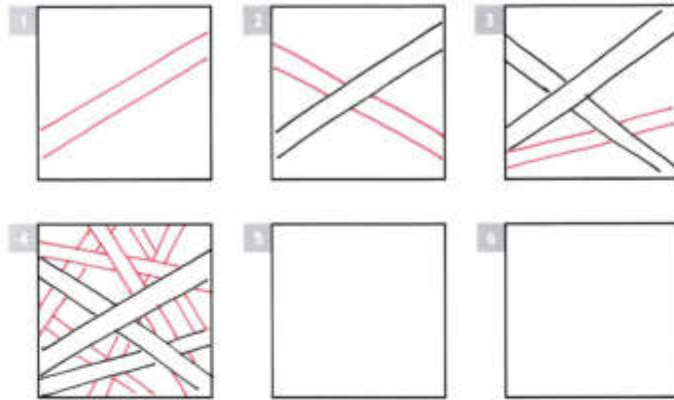
Tangle Pattern CRESCENT MOON



Pattern Designed By zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

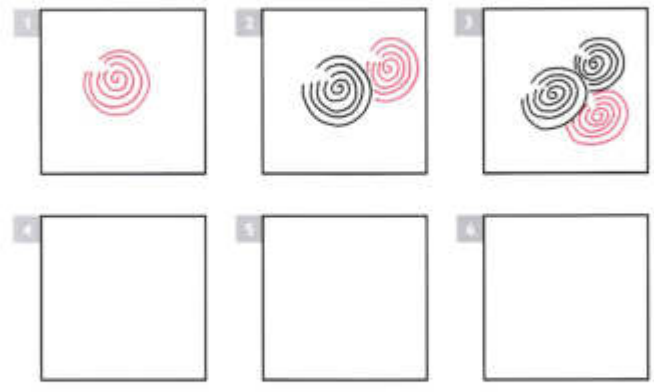
Tangle Pattern *HOLLIBAUGH*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern **PRINTemps**

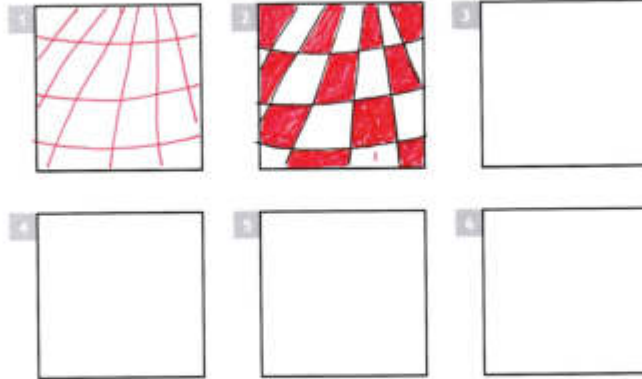


Pattern Designed By *zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern

KNIGHT'S BRIDGE



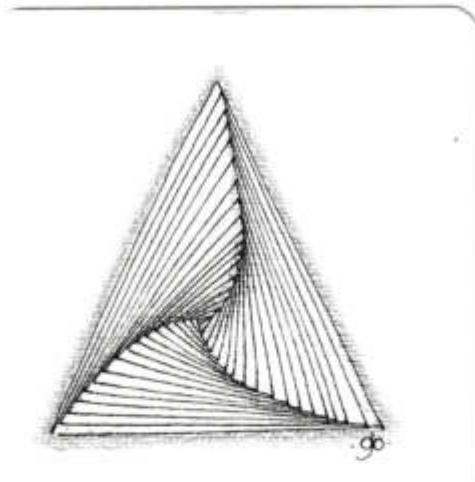
Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

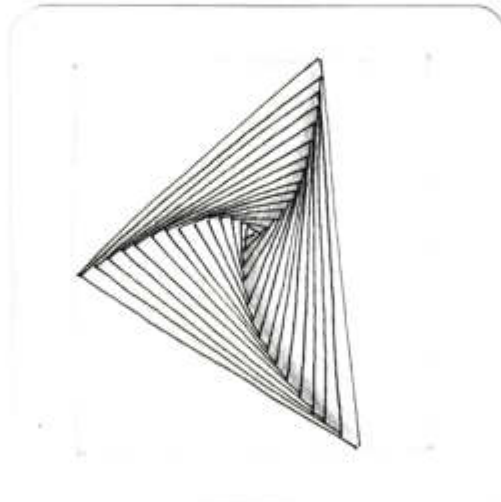
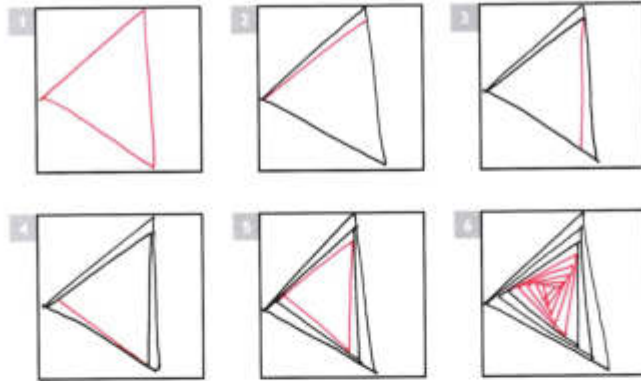
Tesela 4 patrón: “paradox”

En esta tesela no se colocan los pasos 1, 2, 3

Se dibuja con el lápiz un triángulo en el espacio central de la tesela, se dan las instrucciones pidiendo que observen primero al instructor para después realizarlo. Es un patrón de líneas que forman figuras con movimiento. Se realiza el sombreado con el lápiz en cada uno de los patrones y después se esfuma con es esfumino. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern **PARADOX**



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Sesión 2: “No hay errores, sólo oportunidades”®

Objetivo:

Conocer patrones en diferentes objetos.

Introducción:

Los patrones pueden parecer complicados, pero en realidad están hechos con trazos básicos simples con los cuales se aprende a repetir en una secuencia particular y de una manera deliberada.

En la filosofía Zentangle no existen los errores, sino que estos se convierten en oportunidades, por tal motivo no se utiliza borrador pues se conecta con la vida de manera metafórica, ya que los errores cometidos no se pueden borrar, pero aprendemos y crecemos de la experiencia.

Las instrucciones en el proceso para crear arte Zentangle, y el concepto de “un trazo a la vez”, hacen que las personas se sientan con una mayor comodidad en el proceso, lo cual hará que comience a experimentar y disfrutar su práctica.

En esta sesión, se utilizan elementos naturales para la apreciación de patrones, se entrega a cada participante una rama de romero y después del receso se coloca en cada lugar una mora, se les pide que los observen y aprecien las formas, las cuales se realizan en los ejercicios de esta sesión.

Desarrollo

Respirar, apreciar el momento y los materiales, se pide que tomen la rama de romero, apreciando su textura y olor, observando sus formas, se sienten cómodos en sus sillas, los pies en el piso, realizar 2 o 3 respiraciones profundas.

Tesela 5 patrón: “verdigogh”

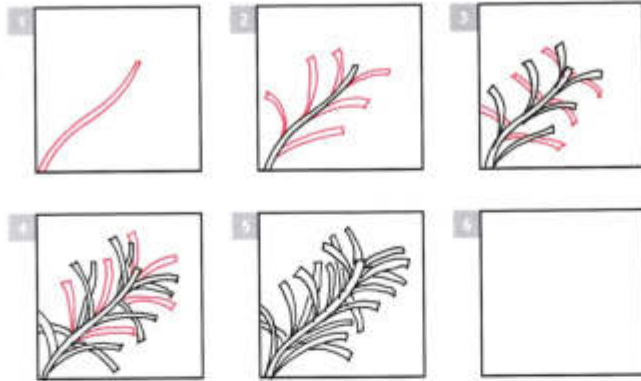
Se colocan los puntos en las esquinas, se traza el borde, después se realiza una línea curva inclinada y de ahí se comienzan a trazar pequeñas líneas con grosor en diferentes direcciones como esta constituida la rama de romero. Se sombrea con el lápiz y se utiliza el esfumino, creando de esta manera intensidad y profundidad al dibujo. Se realiza un marco siguiendo la línea de lápiz, se dibuja un aura y se rellena con círculos pequeños.

Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern

VERDIGOGH



Pattern Designed By

Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tesela 6 patrones: “flux”, “crescent moon” “verdigogh” y “shattuck

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se realiza el borde, se divide la tesela en 5 espacios de diferentes tamaños. Comenzando de izquierda a derecha se realizan los patrones flux, shattuck, variante de flux, variante de crescent moon y verdigogh.

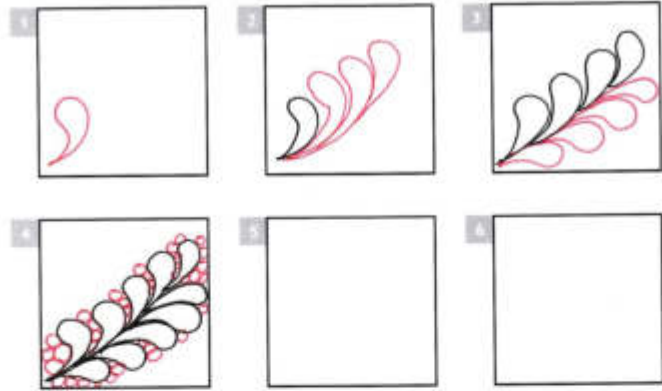
En Shattuck, la forma inicial puede ser curva o recta, se repite la misma línea en la misma dirección varias veces (aura) guardando la misma distancia. Después se cambia la dirección de la línea realizando las mismas repeticiones que la anterior y así sucesivamente. Al terminar se puede sombrear los extremos creando de esta manera el efecto almohada o se puede sombrear los elementos individuales o se puede sombrear de las dos maneras.

Recordar: al realizar los trazos rota tu azulejo, de esta manera siempre trazas las auras en la misma dirección, tu mano esta relajada y tus trazos más consistentes.

Se realiza el sombreado con el lápiz en cada uno de los patrones y después se esfuma con es esfumino. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



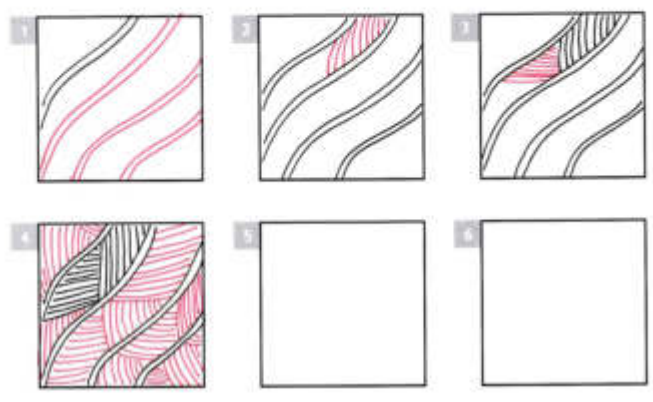
Tangle Pattern *Flux*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

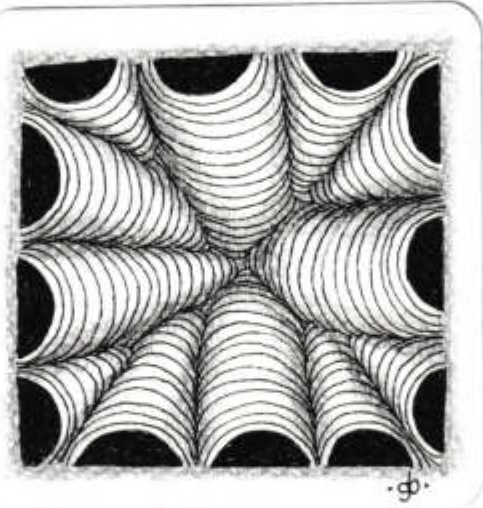
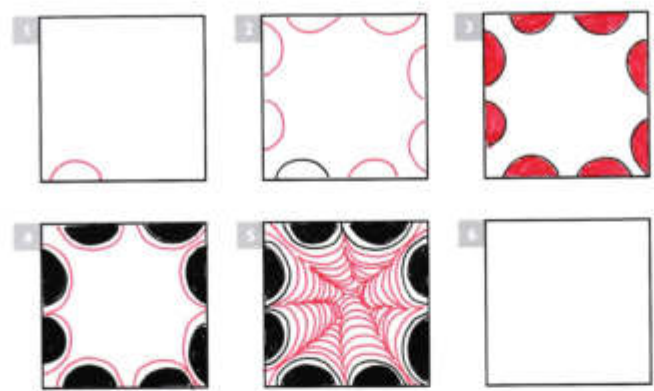
Tangle Pattern *SHATTUCK*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern CRESCENT MOON



Pattern Designed By zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern VERDIGOGH



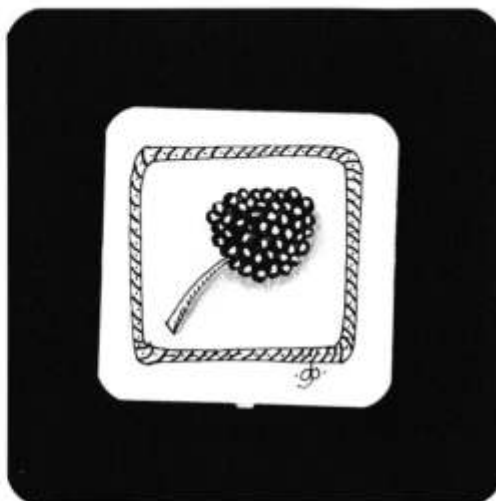
Pattern Designed By Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

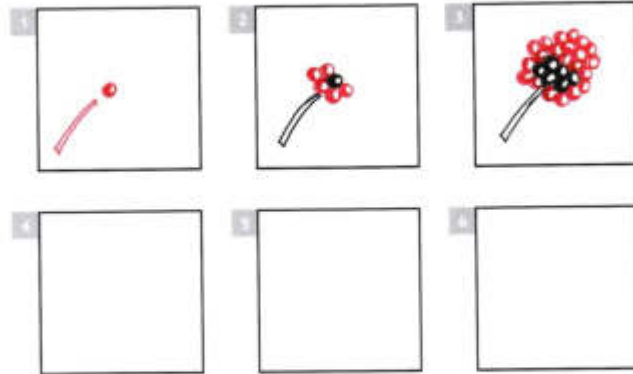
Tesela 7 patrón: “bronx cheer”

En este patrón utilizamos una mora que se deja en el lugar de cada participante, durante el descanso, de esta manera cuando retomen sus lugares encontraran la mora y el material para realizarlo que es una tesela 5 x 5cms blanca y una tesela negra de 10 x 10 cms. Un pegamento de contacto cada 3 participantes.

Se les pide que observen la mora con detenimiento. Se toma la tesela pequeña y con el lápiz se realizan los 4 puntos y el borde, con el plumón en el centro de la tesela se realiza un bronx cheer. Se realiza el sombreado con el lápiz y después se esfuma con es esfumino. Se firma con las iniciales y se coloca en sobre la cartulina negra con el pegamento. en la parte posterior se anota el nombre del patrón, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern BRONX CHEER

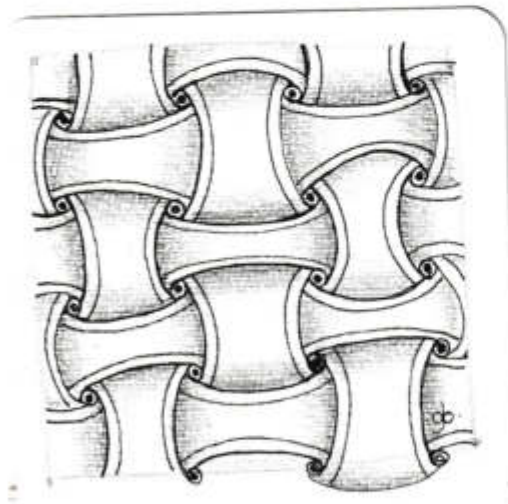


Pattern Designed By Zentangle

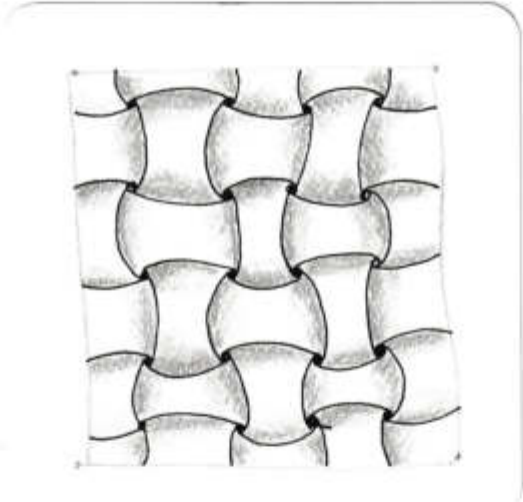
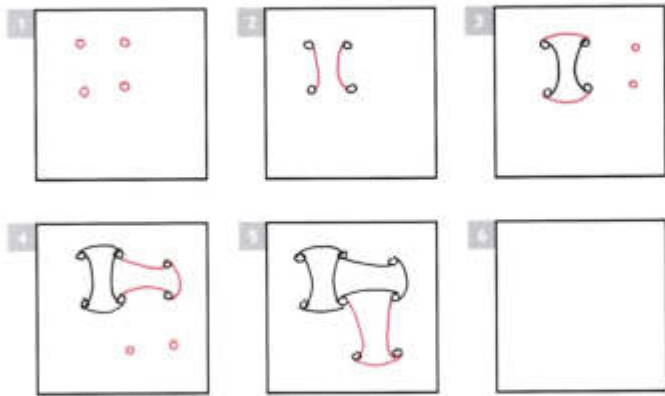
© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tesela 8 patron: “huggins”

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se realiza el borde, en este ejercicio no se realiza la cuerda, ya que el patrón se realiza en todo el espacio. Se realiza el patrón siguiendo los pasos, después se sombrea con el lápiz en cada uno y después se esfuma con es esfumino. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern *HUGGINS*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Sesión 3

Disfrutar, crear algo bello, no perfecto

Objetivo: Experimentar diferentes patrones

Introduccion:

En la filosofía Zentangle no hay perfección, al igual que los seres humanos no somos perfectos aquí tampoco lo es, solo es el disfrutar del proceso de creación, dejar el juicio afuera y simplemente dejar a la creatividad que realice su trabajo sin preocuparse. Dejar afuera los pensamientos sobre el pasado y el mañana, se trata de enfocarse en el aquí y el ahora, en el proceso maravilloso de crear.

Desarrollo

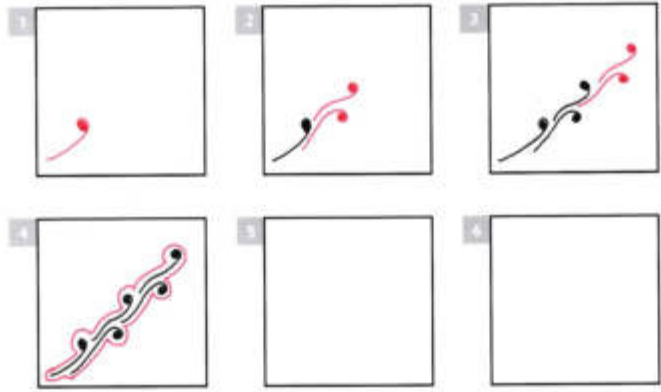
Respirar, apreciar el momento y los materiales, se pide que tomen la rama de romero, apreciando su textura y olor, observando sus formas, se sienten cómodos en sus sillas, los pies en el piso, realizar 2 o 3 respiraciones profundas.

Tesela 9 patrón: “dewd”

Al igual que la mora del ejercicio anterior se deja en el lugar de cada participante una moneda (en este caso antigua mexicana) puede ser de cualquier tipo o país y una tesela. Con el lápiz se dibuja en el centro el contorno de la moneda, y la moneda se deja apartada. Se toma el plumón y se realiza el patrón “dewd” alrededor del círculo que se trazó previamente. Se realiza el sombreado con el lápiz y después se difumina con el difumino. Se pega la moneda con silicón caliente que se les proporciona. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern DEWD



Pattern Designed By Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

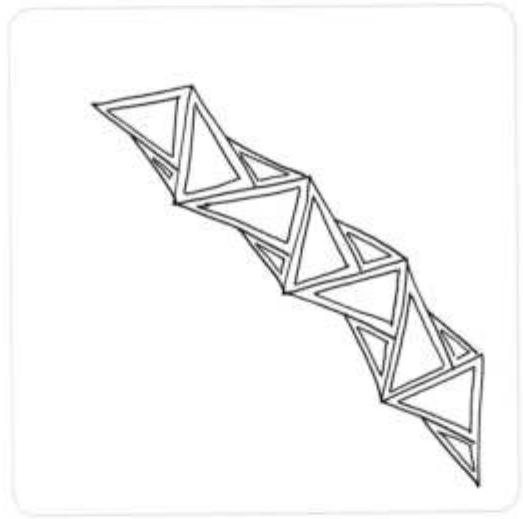
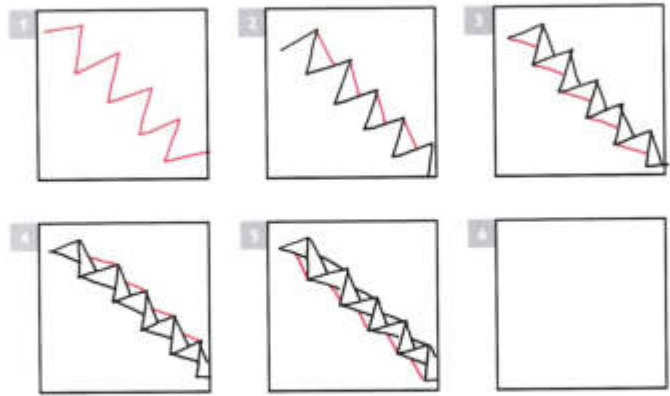
Tesela 10 patrón: “ING”

El patrón ING es parecido a una estructura que crece rápida e inesperadamente, por eso es un gran patrón para demostrar lo mágico que es el Zentangle, es uno de esos patrones que a primera vista parece difícil e intimidante, sin embargo una vez que sabes los pasos es increíblemente fácil de realizar. El sombreado puede realizarse para destacar los elementos individuales que llenan la cuadrícula. (Roberts & Thomas, 2016).

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se realiza el borde, en este ejercicio no se realiza la cuerda, ya que el patrón se realiza en todo el espacio. Este patrón se presta para que en cada espacio que se forma, se dibujen otros patrones. Se sombrea y se difumina. Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern ING



Pattern Designed By Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tesela 11 patrón: “bales”

Con el lápiz se colocan los puntos en las esquinas y se realiza el borde, en este ejercicio no se realiza la cuerda, ya que el patrón se realiza en todo el espacio.

Es uno de los tangles con variaciones infinitas. Está inspirado en un patrón de tela clásico. En esta sección veremos el Bales básico, está basado en una rejilla como el florz, dibujando una cuadrícula, comenzamos con líneas rectas, después se puede variar con líneas curvas.

Después de trazar la cuadrícula, se agregan líneas curvas en ambos lados de cada línea, se realiza en una sola dirección, después se gira el azulejo para realizar lo mismo en la otra dirección, a estas formas las llamamos arroz.

Después de las formas de arroz, ya tenemos la base de Bales, en este ejercicio agregamos un aura dentro de cada cuadrícula.

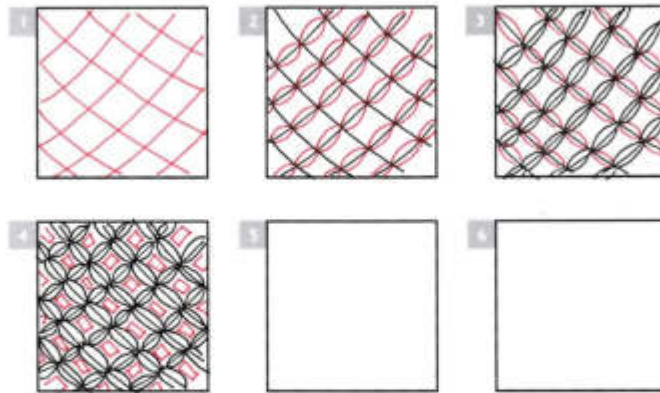
Con este tangle se introduce el concepto de Meta-patrones, los cuales no se dibujan intencionalmente, sino que se forman al dibujar diferentes tangles o partes de tangles uno junto al otro, por ejemplo, se pueden ver círculos formados por diferentes trazos, aunque no se haya dibujado un círculo directamente.

Puedes sombrear todo el tangle o sombrear individualmente o las intersecciones que enfatizan la superposición de flores meta-patrones.

Se firma con las iniciales y en la parte posterior se anotan los nombres de los patrones, el nombre completo, la fecha, el número de ejercicio y si se desea agregar una frase sobre lo experimentado.



Tangle Pattern BALES



Pattern Designed By Zentangle

Tesela 11 patrón: “crescent moon, huggins, paradox, flux, printemps, verdigogh, crazy nzeppel, munchin”

Este último ejercicio utilizado, se realiza sin los 2 primeros pasos (puntos en las esquinas y el borde), se dibuja con el lápiz la letra inicial del nombre del participante y se realiza la cuerda para dividir los espacios restantes en donde se colocarán cada patrón indicado.

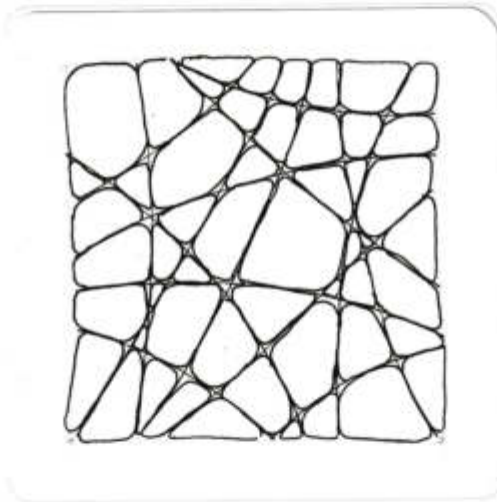
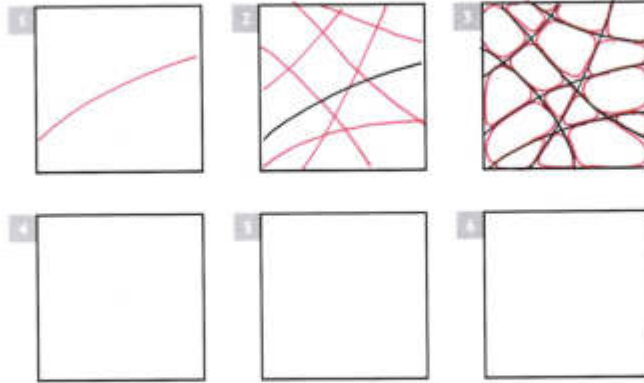
Como opción, se puede utilizar color.

El Método Zentangle permite en los patrones realizar variaciones a los cuales denomina “tangletions” ó tanglaciones, en donde se pueden mezclar 2 patrones o más, en donde en algunos casos se combina en donde acaba un patrón y comienza otro.



Tangle Pattern

CREAZY NZEPPEL

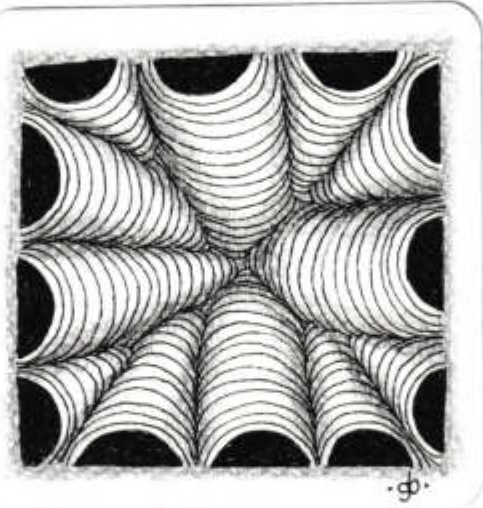
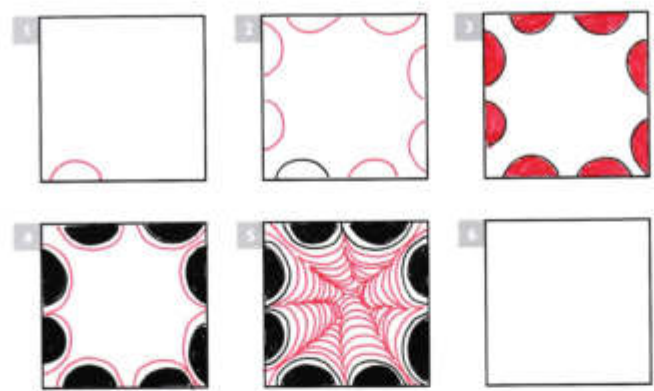


Pattern Designed By

Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

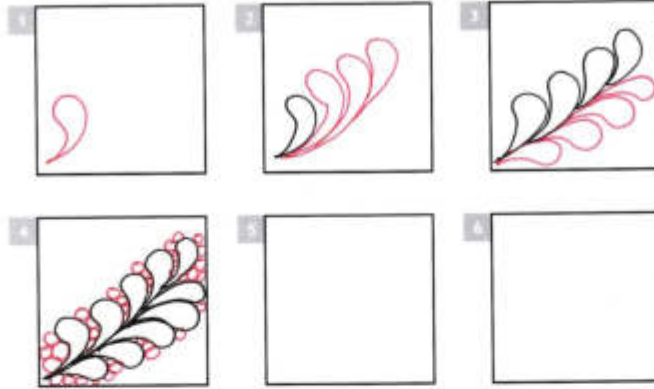
Tangle Pattern CRESCENT MOON



Pattern Designed By zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

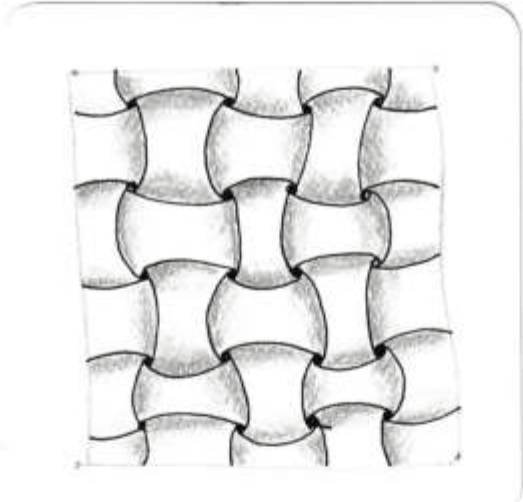
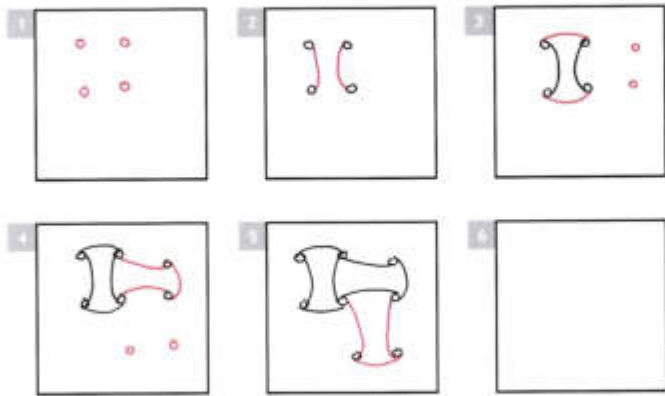
Tangle Pattern *Flux*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

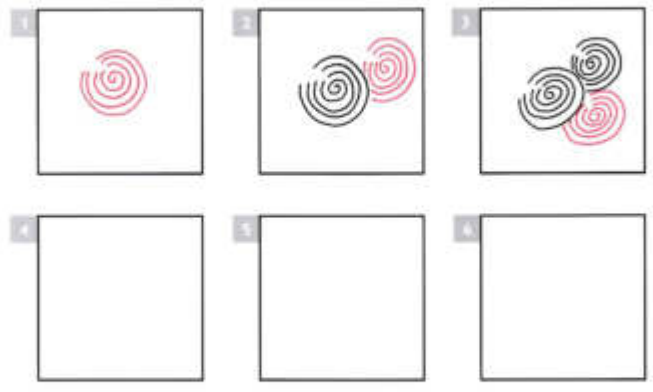
Tangle Pattern *HUGGINS*



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern **PRINTemps**



Pattern Designed By *zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

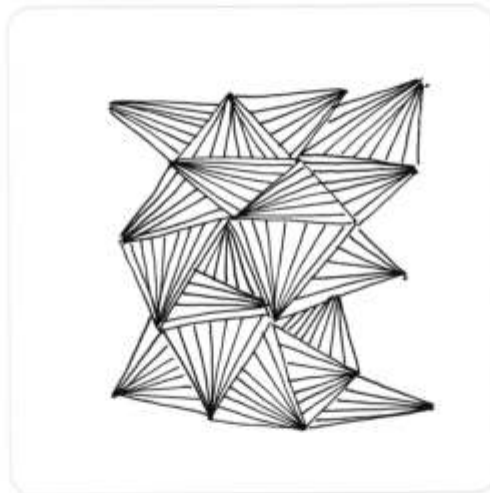
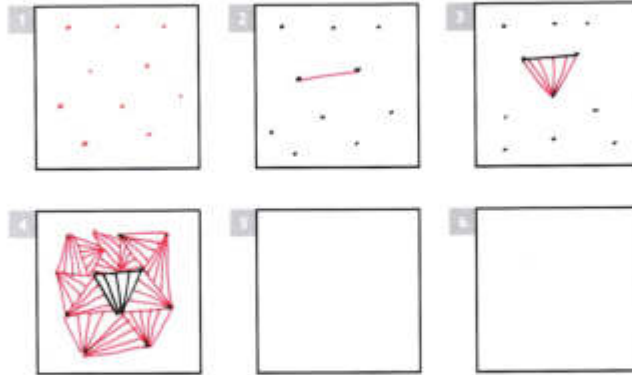
Tangle Pattern VERDIGRASS



Pattern Designed By Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

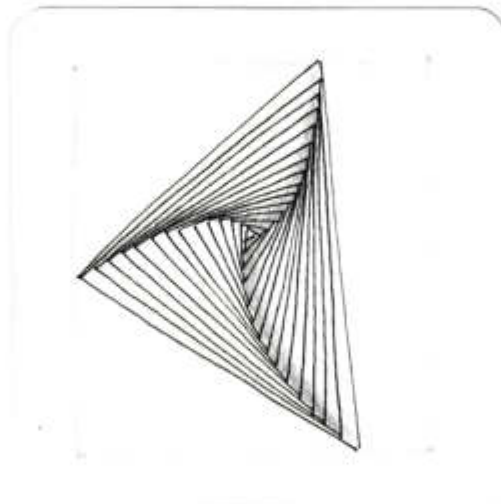
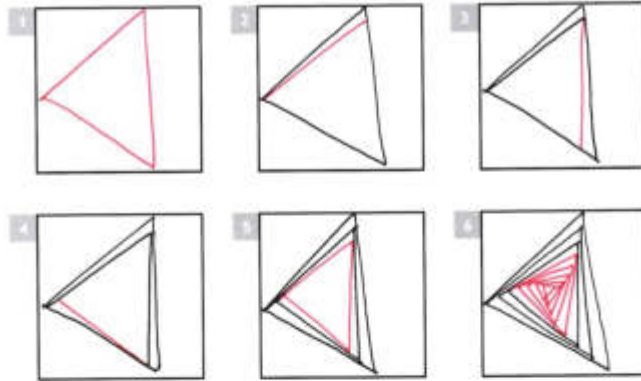
Tangle Pattern MUNCHIN



Pattern Designed By Zentangle

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Tangle Pattern **PARADOX**



Pattern Designed By *Zentangle*

© tanglepatterns.com • V2 • Nov 2010

Glosario Zentangle®

Puntos de esquina: Puntos dibujados a lápiz para realizar las primeras marcas en la tesela e indicar las esquinas del borde.

Borde: Líneas dibujadas con lápiz que indican el área donde se realiza el dibujo.

Deconstruir: Significa reducirlo a una secuencia de pocos trazos para que un artista Zentangle pueda fácilmente recrear ese patrón.

Deliberado: Una manera enfocada, estable e intencional en el dibujo.

Ensamblado: Son dos o más teselas que, al ser colocadas una al lado de la otra, comparten una secuencia tal como un gran mosaico creando un efecto rompecabezas.

Mosaico: dos o más teselas formando un grupo.

Cuerda: Dibujada a lápiz, una cuerda es una línea o líneas que dividen la superficie en secciones dentro de las cuales se dibujan los patrones. Las cuerdas proveen una “elegancia de límites” que permiten a los patrones crecer sin planeación.

Patrón (tangle): como sustantivo, un patrón es nuestro mundo Zentangle, Es deconstruido en una secuencia particular de trazos sencillos. Como verbo, patrón significa la acción de dibujar un enredo.

Tesela: Nuestro cuadrado de 9 cms de papel de arte fino en el cual se crea el arte Zentangle. Los llamamos azulejos porque puedes montarlos en mosaicos.

Zentangle: Se utiliza en término “zentangle” como adjetivo porque “Zentangle”: arte Zentangle es algo que se realiza de acuerdo a la enseñanza del Método Zentangle fundado por Rick Roberts y Maria Thomas.

