

The logo features a large orange plus sign to the left of the word "Tech" in a blue script font, and "M@GAZINE" in a bold, dark blue sans-serif font below it. The background is a light blue-grey with various geometric shapes like circles, triangles, and lines in orange and blue.

+ Tech M@GAZINE

CARTA EDITORIAL

Estimado lector.

Nos dirigimos a ustedes con entusiasmo para presentarles una selección de trabajos académicos que consideramos sumamente relevantes en el campo de la tecnología y la sociedad. Estos estudios abordan diversos temas de gran importancia y ofrecen una visión fascinante sobre los desafíos actuales que enfrentamos en distintos ámbitos.

El primer trabajo, titulado “Importancia De La Administración En Los Diferentes Ámbitos Directivos Y Operativos En La Enfermería” y elaborado por Ma. Isabel Cardona Ugalde, destaca la importancia de la administración en el ámbito de la enfermería. Con el aumento de la demanda de servicios de salud, es esencial comprender cómo una gestión efectiva puede mejorar tanto la calidad de la atención como la eficiencia operativa en este sector crucial.

En segundo lugar, el estudio de Anahi Johana De Anda Cornejo, “La Influencia De Las Redes Sociales En La Identidad De Los Adolescentes”, arroja luz sobre el impacto de las redes sociales en la formación de la identidad de los jóvenes. En un mundo cada vez más conectado digitalmente, es fundamental comprender cómo estas plataformas influyen en la construcción de la identidad y el desarrollo personal de los adolescentes.

El tercer trabajo, elaborado por Karina González León, se titula “Crisis De Pandemia, A Alumnos De 3er Semestre Del Telebachillerato De Morales Comonfort, Desnivelación Educativa”. Este estudio analiza los desafíos educativos que han surgido durante la pandemia, específicamente en el ámbito de la educación a distancia. El autor explora la situación de los alumnos de tercer





semestre en un contexto particular y examina las desigualdades educativas que se han agravado debido a la crisis sanitaria.

Por último, el trabajo de Georgina Berenice López González, “Determinación Del Síndrome De Burnout En Personal De Enfermería De La Umf-57 Durante La Pandemia Por Covid-19 (Sars-Cov-2) En Irapuato En Guanajuato”, aborda una problemática que ha afectado profundamente a los profesionales de la salud en tiempos de pandemia. El estudio investiga el síndrome de burnout en el personal de enfermería y destaca la importancia de cuidar la salud mental de estos valiosos profesionales que han estado en la primera línea de batalla durante la crisis de COVID-19.

Estos trabajos académicos representan una valiosa contribución al conocimiento en sus respectivos campos. Cada uno de ellos aborda temáticas actuales y relevantes, ofreciendo perspectivas únicas y evidencia científica para respaldar sus conclusiones. Su publicación en Tech Magazine permitiría difundir esta investigación y promover el diálogo en torno a estos temas vitales.

Con Satisfacción y sincero reconocimiento

EL COMITÉ EDITORIAL

Directorio

Comisión Permanente:

RECTORÍA

Ing. Patricia Mena Hernández

GERENCIA ADMINISTRATIVA

Lic. Mercedes Mena Hernández

DIRECCIÓN ACADÉMICA

Manuel de Jesús Molina Hinojosa

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Lic. Susana López Castelán

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Ing. Arturo Mena Hernández

DIRECCIÓN DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Lic. Eduardo Guerrero Rodríguez

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Lic. Juan Santiago Silva Grimaldo

Comisión Editorial:

CUERPO EVALUADOR

EDICIÓN Y CORRECCIÓN DE ESTILO

Dirección académica

DISEÑADOR EDITORIAL

Lic. Manuel Martínez Carabes

DISEÑADOR GRÁFICO

Lic. Manuel Martínez Carabes

+TECH M@GAZINE, Año I, No.III, es una publicación bimestral, (incluye los meses de marzo y abril 2023) del 1 de Marzo 2023 al 30 de abril 2023, editada por la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C. con Domicilio Blvd.Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León Guanajuato, C.P.37160, teléfono 477 716 8000, página web <https://tecmas.mx/revista>, Editor Responsable: Ing. Patricia Mena Hernández, rectoria@educem.mx Reservas de Derechos al Uso Exclusivo No.04-2022-091910100200-102, ISSN en trámite, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Rectoría, Ing. Patricia Mena Hernández, Domicilio Blvd.Adolfo Lopez Mateos 501, Zona del Campestre, León Guanajuato, C.P. 37160, fecha de última modificación, 1 de marzo 2023.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Queda estrictamente prohibida la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes de la publicación sin previa autorización de la Asociación para el Desarrollo Educativo Integral A.C

ÍNDICE

05

Importancia De La Administración En Los Diferentes Ámbitos Directivos Y Operativos En La Enfermería
Ma. Isabel Cardona Ugalde

12

La Influencia De Las Redes Sociales En La Identidad De Los Adolescentes
Anahi Johana De Anda Cornejo

17

Crisis De Pandemia, A Alumnos De 3er Semestre Del Telebachillerato De Morales Comonfort, Desnivelación Educativa
Karina González León

25

Determinación Del Síndrome De Burnout En Personal De Enfermería De La Umf-57 Durante La Pandemia Por Covid-19 (Sars-Cov-2) En Irapuato En Guanajuato
Georgina Berenice López González Jackelinne



Importancia de la administración *en los diferentes ámbitos* **directivos y operativos en** la enfermería

MA. ISABEL CARDONA UGALDE

Introducción

Desde la antigüedad, la enfermería se ha caracterizado por el cuidado de los enfermos o los heridos, siendo una práctica que en sus inicios era llevada a cabo casi de manera instintiva, o según dictan los conocimientos de las mujeres que la desempeñaban pues dicha práctica estaba exclusivamente asociada con el género femenino en sus inicios.

Así bien, conforme la ciencia avanzó, se volvieron más complejas las enfermedades y los cuidados de las mismas, la enfermería también tuvo que evolucionar ya que es bien sabido que las actividades de enfermería se caracterizan por ser polivalentes y con un gran equipo multidisciplinario. Lo que conlleva a que la práctica tenga que transformarse de forma continua a consecuencia de los efectos tecnológicos. Además de los cambios en el panorama epidemiológico, lo relacionado al envejecimiento de la población, así como nuevas enfermedades que aparecen o aquellas que están vinculadas a la pobreza extrema.

En esta evolución histórica de la atención de enfermería, se ha buscado la excelencia en los conocimientos y las habilidades propias de la profesión, se definen, acrecientan y consolidan de acuerdo a los requerimientos del sistema de salud, y es por ello que se reconoce la necesidad de una gestión eficiente que permita atender la gran demanda de cuidados que requieren los seres humanos.

Siendo así, el propósito de este ensayo radica en demostrar que cuando se habla de enfermería no es sólo importante hablar en términos de medicina, sino también de Administración. Entendiendo esta última como un proceso que incluye la planificación, organización, dirección y control para un adecuado uso de los diferentes recursos con los que cuenta una organización. Por lo que se ofrece una propuesta de elementos a considerar que resultan relevantes para la toma de decisiones en términos de gestión.

En este sentido, no sólo la enfermera tiene obligaciones elementales de atención con sus pacientes, donde la tarea es cuidar la salud intrínseca

del ser humano; el administrador de cualquier centro de atención a la salud debe considerar que su trabajo no es meramente burocrático, sino una amalgama que une varios elementos, ya que ejercer la administración de enfermería implica no sólo considerar las demandas para el cuidado inmediato al enfermo, sino la integración de todo un sistema de prevención, promoción y atención a la salud de los pacientes y del personal bajo su mando.

Por lo antes mencionado es importante contar con preparación en el área de administración en las coordinaciones de enfermería, para que las acciones se dirijan de forma prioritaria. Pero más aún, que permita verificar el desarrollo y evaluación de la mejora continua y así contribuir para lograr cambios sustanciales que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios de salud y las condiciones de la práctica asistencial.

Además de conocer los recursos necesarios indispensables para la funcionalidad del departamento de enfermería y la implementación de acciones que coadyuven en la atención y responda a las demandas específicas que requiere nuestro sistema local de salud, en cualquier organización pública o privada.

Por ende la administración es esencial en la práctica de cualquier profesión y en la práctica de enfermería no podría ser la excepción, dado que hoy en día se ha visto que las demandas actuales de la sociedad hacen indispensable que sea necesario contemplar la administración y la gestión en la enfermería en el día a día de la vida en hospitales, centros de salud y clínicas.

Pues conviene subrayar el carácter imperativo que tiene desarrollar las funciones no sólo con las bases científicas que amerita el ejercicio de la enfermería, sino también con las bases de la gestión que permitan se demuestre el profesionalismo de esta área de la salud y se agilicen los procesos necesarios para ofrecer una mejor atención a los pacientes.

De ser así, es necesario enfatizar que siendo la enfermería uno de los departamentos con mayor importancia, para la gestión de sus procesos es pertinente conocer las características del centro de salud, hospital o clínica, dado que no es conveniente probar a manera de ensayo y error en este sentido. Puesto que las implicaciones que

conlleva el hecho de que la misma cultura que impere en los centros médicos sea un obstáculo para los procesos que pretenden llevarse a cabo. No puede dejarse de lado considerar que con la importancia que actualmente tiene la salud, así como el impacto de la misma en el desarrollo económico de un país, hacer énfasis en la correcta gestión de la enfermería no sólo implica aplicar un proceso administrativo, sino hacer un análisis permanente que permita identificar causales que están impidiendo otorgar un servicio de calidad y así buscar el mejoramiento y/o corrección en los procesos realizados en las diferentes dependencias o servicios ejecutables.

Si se toma en cuenta que una de las principales tareas de la administración es hacer eficiente un proceso, es por ello correcto afirmar que para ello es importante conocer las características particulares del centro médico, así como del modelo de gestión que impera.

De forma que puedan hacerse los ajustes pertinentes sin afectar el trabajo del personal de enfermería, considerando que, así como los usuarios merecen recibir atención asistencial y de seguimiento en el área hospitalaria, tanto como en la comunidad de manera personalizada y familiar; del mismo modo, el personal de enfermería merece recibir atención y asesoramiento en todo lo que respecta al área administrativa.

Por todo lo anterior, considerando que el principal objetivo de la enfermería es la atención de los usuarios, cabe señalar que todas las empresas e instituciones trabajan por metas y objetivos muy claros y específicos. Los cuales sirven para evaluar el impacto del desarrollo laboral y así obtener el beneficio económico, de prestigio y credibilidad en el área de la salud donde el parámetro más importante a considerar tiene relación estrecha con la calidad de la atención para posibilitar una mejoría en la vida del paciente.

Asimismo, no es de sorprender que el interés del personal de enfermería aumenta y visualiza la importancia que el dirigente realice estudios en administración, debido a la responsabilidad que enfrenta. Lo cual le permitirá presentar en forma ordenada, la planeación, organización, dirección, coordinación, supervisión y evaluación de las acciones que se brindan al usuario logrando así mantener la seguridad y calidad en la atención a los pacientes. De igual manera la satisfacción del personal que labora bajo su dirección.



Desarrollo

Con la importancia que han adquirido las prácticas asociadas a la salud en el último siglo, la necesidad de una administración eficiente de las prácticas de la enfermería se ha convertido en un elemento imperante. Puesto que, como toda profesión, la toma de decisiones es un factor fundamental que puede marcar la diferencia entre un servicio adecuado y uno deficiente.

Ahora bien, considerando que existen muchos modelos diferentes para la práctica de la administración en la enfermería, así como también existen muchos otros factores relacionados con la institución en donde dichos modelos podrían ser aplicados, es importante considerar que antes de la implementación de alguna práctica en concreto, debe analizarse la factibilidad de la misma.

Dado que el propósito de la administración no

radica en un mero trámite burocrático, sino en hacer más eficiente los procesos que son necesarios para el desarrollo de la práctica de enfermería en cuestión. Por tanto, es imperante destacar la importancia que obtiene el administrador en este contexto, pues la persona que funja como representante de los procesos de una institución, debe conocer todos los factores que pueden intervenir en cada una de las gestiones que se lleven a cabo.

Es por ello que en toda empresa se debe llevar a cabo un proceso administrativo para que exista una gestión efectiva y procesos adecuados, para ello un buen administrador debe hacer revisión de la literatura existente, de forma que pueda seleccionar aquella que más convenga a la institución, dado que es importante considerar que existe una cultura organizacional que si bien es cierto que puede ser modificada y adaptada, para lograr ello se necesita una planificación que permita evitar un choque y resistencia por parte de la comunidad empresarial.

El proceso administrativo en las empresas nace con la finalidad de satisfacer las necesidades del hombre, tanto de forma personal, como fuente de abastecimiento para el consumo. Es básico mencionar que la administración, se ha utilizado desde que el hombre era nómada, es decir, desde el origen del humano, ya tenía que planear y organizar para cubrir sus necesidades básicas. Por otro lado, en lo que compete a la enfermería, es importante mencionar que los cuidados de la salud responden a un modelo de tipo biológico, en donde se sitúa la salud y la enfermedad en dos polos antagónicos y el hombre se percibe como estructura que puede sufrir alteraciones y es susceptible a correcciones. (BALDERAS, 2012)

En este sentido, cabe destacar la importancia que ha traído la integración del paradigma de la calidad, lo que ha llevado a un cambio en el concepto de salud, misma que se percibe como un sistema en donde debe buscarse el equilibrio entre el agente [entendiendo por esto al microorganismo que puede producir la enfermedad], el huésped y el medio ambiente.

Por ello, antes de definir algún posible modelo administrativo, es necesario que se contemplen los objetivos, las prácticas y los servicios que la enfermería lleva implícitos.

De ser así, bajo la concepción de la salud como un sistema, es importante que los elementos que forman parte de dicho sistema se encuentren perfectamente imbricados en el sistema administrativo que se tiene considerado para que su funcionamiento sea lo más cercano a lo que se concibe como ideal.

En este punto es importante mencionar que al margen de las teorías para la detección de las necesidades de los pacientes que se implementan en los diferentes centros de salud, hospitales o clínicas; no puede dejarse de lado escuchar la voz del paciente y del personal. Puesto que no puede darse una atención de calidad si antes no hay un servicio de calidad hacia el interior de la organización, un servicio en donde se atiendan también las necesidades de las personas que trabajan para ofrecer atención a otros.

Si consideramos que la administración es tanto una ciencia social como una técnica, o cómo la describe Isaac G Valdivia: "la ciencia de la administración social". Es entendible que uno de los

principales retos que tiene la administración de cualquier institución es combatir el síndrome del burnout, el cuál ha sido definido como una respuesta a la creciente situación de estrés laboral que se presenta principalmente en aquellas profesiones que tienen como base los servicios de atención, como en el caso de la enfermería, ya que el objetivo de estas nobles profesiones radica en cuidar los intereses o brindar atención directa a un usuario.

En este sentido, es importante contemplar que si bien la globalización ha empujado a todos los países a modernizar sus formas de atención, además de los procesos que se viven en las áreas del trabajo; no debe perderse de consideración que esta situación no sólo ha traído nuevos retos sino también nuevos obstáculos, y este tipo de situaciones que no deben ser dejadas de lado por un administrador que se precie de serlo ya que son enemigos invisibles que afectan gravemente en el desempeño de cualquier profesión.

Como ejemplo de lo anterior, se puede referenciar una investigación realizada sobre el personal de enfermería en una unidad de psiquiatría (2011), en donde se analizó el impacto de uno de los enemigos silenciosos de la profesión, relacionado directamente con el estrés que acompaña el desempeño de la enfermería, así como de cualquier otra profesión vinculada a la atención a usuarios: el síndrome de burnout.

En el estudio antes mencionado se encontró que el síndrome de burnout se presenta con relativa frecuencia en el personal que labora en instituciones de salud como una respuesta psicosocial afectiva al encontrarse emocionalmente agotado; se manifiesta por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja" (MACHADO, 2011)

Si bien de cada profesión relacionada con la atención a las personas se espera que los profesionales no hagan propios los problemas de los usuarios que atienden, es preciso considerar que en el marco de una atención de calidad sí se desea y se exige que muestren interés e incluso una cierta implicación emocional al respecto.

Asimismo, en aras de atender las demandas de las personas y de la organización en la cual trabajan, los profesionistas de la salud entran en terreno de conflicto pues muchas veces los pro-

tolos de actuación se contraponen o resultan ineficaces para algunos problemas, a lo que se suma la delicada situación a la que encaran actualmente las instituciones frente a demandas por atentados contra la integridad humana del cliente, dejando muchas veces de lado la dignidad e integridad del médico o el personal de enfermería. A todo lo anterior se suma el poco tiempo del que se dispone para dar respuesta a la complejidad de los problemas.

Por ende, sobra decir que el papel del liderazgo de un administrador juega un elemento crucial para las diferentes gestiones que se llevan a cabo en términos no sólo de la atención a la salud, sino de la atención y el cuidado que merece el propio personal.

En un intento de simplificar este punto para su mejor comprensión, puede decirse que el administrador que esté al frente del personal de enfermería, debe tener no sólo los conocimientos relevantes al área de su gestión, sino también un conjunto de estrategias que le permitan lograr la satisfacción del personal, pieza clave no sólo para la eficiencia en la noble labor del cuidado a la salud, sino para evitar problemas que puedan ir a mayores en términos burocráticos, legales y psicoemocionales. (JARA, 2014)



En el marco de todo lo antes mencionado y dando por entendido que la importancia de la Administración va a la par del trabajo de enfermería que se realiza, es imperante darle un archipiélago de certeza en un mar de incertidumbre -como bien lo dijese Edgar Morín-, a todo aquél que decida afrontar el reto, por lo cual, tras una revisión de diferentes elementos asociados a la práctica, se establece la siguiente propuesta como una guía para que un futuro administrador tenga en cuenta:

1. Revisión de la cultura y la dinámica del centro de trabajo.

Considerando que, a menos que se trate de un centro de nueva creación, hay una cultura preexistente por parte del personal y de la comunidad a la que se atiende. Antes de hacer algún ajuste o propuesta, el futuro administrador debe conocer dicha cultura en términos de:

- a. Los usos y costumbres del centro de trabajo
- b. Los usos y costumbres de la comunidad
- c. Las áreas de oportunidad del hospital
- d. Las necesidades del personal
- e. Las necesidades de la comunidad
- f. La demanda de la Secretaría de Salud
- g. Los recursos con los que se cuenta
- h. Los limitantes de la acción

2. Diseño de un modelo de gestión adecuado al contexto.

Una vez que hayan sido reflexionados y analizados los puntos anteriores, un buen administrador debe tomar en cuenta algunos otros elementos asociados a la propia gestión, que en este caso van a estar vinculados a la forma en la que se organice el trabajo de la administración.

En este sentido, un buen administrador debe considerar la implementación de modelos híbridos que combinen:

- a. Modelo de desarrollo organizacional: en el cual se contemplan los recursos para el trabajo, métodos de trabajo, protocolos de actuación y estándares de calidad que se pretenden considerar.
- b. Modelo de comportamiento humano: que considere un análisis permanente del entorno, el manejo de los conflictos, la motivación del personal, así como incentivos.
- c. Modelos de capacitación: mismos que integren estrategias para el desarrollo y la profesionalización: siendo que la enfermería es un trabajo que amerita preparación constante, es importante que el administrador conozca sobre nuevas pro-

puestas para la profesionalización y capacitación del personal de enfermería, lectura de artículos asociados a la mejora de la práctica, así como incluso el fomento a la investigación y la divulgación de los contenidos por parte del personal.

3. Estrategias para la retroalimentación y la satisfacción del personal: contemplando que el ser humano cambia, los contextos se transforman y las políticas se renuevan, es importante que un buen administrador contemple vías para una retroalimentación y análisis permanente. Dado que tratándose del área de la salud no es factible aplicar el método de "ensayo-error", pues es la vida humana lo que está en juego y una mala decisión puede llevar a consecuencias casi catastróficas. En este sentido, el administrador debe trabajar con la satisfacción del personal, dado que es una pieza clave para el desarrollo de cualquier práctica. (PONCE-GÓMEZ, 2018)

Es importante recalcar que todo el tiempo invertido en la mejoría de una práctica no es tiempo perdido, sino que esto abre las posibilidades para una gestión más eficiente y un personal mucho más satisfecho que pueda ofrecer una práctica certera, eficiente y adecuada para trabajar con las necesidades de los pacientes.

Conclusiones

Es necesario dar a conocer la importancia y el valor que tiene la gestión adecuada de los sistemas de salud y la sociedad en general, pero mayormente hacer énfasis en transformar la administración de los recursos que se han realizado con el tiempo y en la evolución del actuar de enfermería.

Debe existir esa toma de conciencia, pero de igual forma divulgar y hacerlo accesible a todo el profesional de enfermería en servicio, y más aún enfatizar en todos los responsables de la organización del cuidado, como son las escuelas formadoras de recurso humano, estudiantes, investigadores, etc.

En las instituciones públicas y privadas que brindan atención a la salud no se obtiene un producto final o bien ganancias económicas aparentemente, ya que nuestro cliente es el paciente y el reflejo económico (ganancia), se ve reflejado

en la salud y la demanda de los servicios de salud, que propicien el monitoreo de la vida para llevar un control estricto de la integridad de la atención y así evitar que el paciente llegue a un segundo nivel, donde el costo y mantenimiento de la atención se eleva al doble o triple en comparación de un primer nivel de atención.

En 2014, los Estados Miembros de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) adoptaron la estrategia para acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud, que reitera el derecho a la salud, la solidaridad y la equidad; además promueve el desarrollo de sistemas de salud. Cabe señalar que la administración pública del país es básica para el desarrollo de la salud integral, pero el primer nivel de atención se ve afectado por la mínima inversión en este nivel, existe mayor visión al segundo y tercer nivel de atención que son niveles hospitalarios.

Si existe una distribución adecuada el nivel preventivo, disminuiría las grandes cantidades de dinero que se inyectan a los niveles hospitalarios ya que el primero previene y limita el daño contribuyendo en la aglomeración en los hospitales; además que la población disfrute de una calidad de vida satisfactoria.

Ahora bien, para lograr todo lo anterior, es de vital importancia la gestión. Se convierte en la pieza clave que ayuda a lograr todo el proceso de trabajo en la enfermería, ya que esta ciencia ayuda a optimizar todos los recursos que se tienen a disposición, así como el personal que se encuentra trabajando.

En este sentido, la administración no es un elemento de adorno, sino la respuesta a la complejidad que es propia del ser humano; es también la respuesta a la imperante necesidad de servicios de calidad y de una atención integral que permita hacer mejoras al entorno en favor del desarrollo de la humanidad.

Por ello, es importante que un buen administrador sea un líder capaz de generar equipos de trabajo eficientes, con una mentalidad proactiva que le permita estar siempre a la vanguardia para una eficiente toma de decisiones.

De manera que le permita atender las demandas del entorno y combatir las necesidades propias de su personal respecto a los recursos y la dosi-

ficación adecuada de las actividades que logre aminorar los problemas de agotamiento emocional en el personal de enfermería, esto se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales que corresponde a la medida del nivel de sentirse abrumado, lo que evita una atención de calidad para los pacientes y un manejo ineficiente de los recursos.

Ante esto, los recursos humanos son esenciales para satisfacer las necesidades cambiantes de salud de la población y alcanzar los objetivos fijados. Sin embargo, es necesario abordar las brechas que existen entre los perfiles de competencia de los profesionales de la salud, las necesidades en la atención primaria a la salud, así como las demandas propias de los diferentes modelos de gestión y los aspectos burocráticos de la profesión.

Bibliografía

Balderas, María de la Luz. (2012) Administración de los procesos de enfermería. (5ta Edición). México, McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2006). Planeación estratégica fundamentos y aplicación (2da edición.) México, McGraw Hill.

Febre, Naldy y Moncada, Katherine. (Junio 2018). "Calidad en enfermería: su gestión, implementación y medición". Revista Médica Clínica Sitio web: <https://www.sciencedirect.com/science/journal/07168640>

Fernández, E. (2010). Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar (1ra edición) México, Editorial Paraninfo.

Gómez, María del Rosario. (2018). "Enfermería: De la Ocupación a la Profesión, de la Profesión a la Ciencia". Revista de Salud y Administración Sitio web: <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/salud/admon/article/view/22/18>

Hernando, Ana (2015). "La gestión del cuidado". Revista Enfermería Disponible en: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/download/162/134>

Jara Vázquez, Ernesto (2014). "El liderazgo en los servicios de enfermería como instrumento de gestión en el sistema de salud pública". 2014, de Revista Digital de Ciencia, tecnología e innovación. Sitio web: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/51>

Machado, Basset, Ihosvany y otros (2011) "Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de una Unidad de Psiquiatría". Revista de Enfermería Neurológica. Disponible en: <https://www.mediagraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene112f.pdf>

Münch L. (2014). Administración del capital humano: la gestión del activo más valioso de la organización (2da edición) México, Trillas

Münch L. (2017) Administración. Gestión organizacional enfoques y proceso administrativo (1ra edición.) México, Pearson.

Pinto, M. (2012). Desarrollo organizacional (1ra edición.) México: Red tercer milenio.

Ponce-Gómez, Judith y otros (2018) "Satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de gineco-obstetricia del Instituto Mexicano del Seguro Social". Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, [S.l.], v. 17, n. 2, p. 103-108, ago. 2018. ISSN 2448-8062. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/495/486

Soto-Fuentes, Paz y otros (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. 1, Agosto, 2014, de Redalyc Sitio web: <http://www.redalyc.org/pdf/741/74130041008.pdf>

Ugalde-Muñoz, Ma. Adriana y otros (2019) "Evaluación del desarrollo organizacional en Enfermería". Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 105-109, abr. 2019. ISSN 2448-8062. Disponible en: http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/article/view/819/775.

Valdebenito Pino, Jorge y otros (2015). "Gestión del cuidado: valoración y conocimiento de enfermeros(as) de un hospital de la región metropolitana, Chile". Ciencia y enfermería, 21(1), 127-142. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000100012>

La influencia de las *redes sociales* en La identidad de los adolescentes

ANAHI JOHANA DE ANDA CORNEJO



Introducción

La identidad es un concepto complejo de entender debido a la importancia y magnitud que requiere; en el presente ensayo tomaremos en cuenta las definiciones que realizó el psicoanalista Erikson (1956) quien define "la identidad como un conjunto de rasgos que son propios de cada individuo", dichos rasgos nos ayudan a mostrarnos como somos ante los demás y con esto darnos a notar; hablaba en su teoría sobre la adquisición de la identidad, mencionando que está presente desde el nacimiento y se va modificando a través de la interacción social. Así como otros autores lo mencionan en sus teorías, los seres humanos somos innatamente sociales, es decir, que todos los aprendizajes que tenemos se dan a través de la convivencia e interacciones con las demás personas desde el momento que se da la fecundación, el nacimiento y en las etapas del crecimiento del desarrollo humano.

Dentro del desarrollo humano se dan cambios que experimentamos todos los seres humanos, dentro de las etapas existe una en específico donde se da la búsqueda de identidad, para posteriormente adquirir la identidad que nos acompañará en la vida adulta, esta etapa es

Desarrollo

Los avances tecnológicos han tenido un impacto muy grande alrededor del mundo, teniendo ventajas y desventajas que han afectado en cada individuo, el fenómeno tecnológico con mayor importancia en la actualidad es el de las redes sociales, que son definidas como un medio de comunicación entre individuos con el mismo interés ante determinadas situaciones; han pasado a formar parte de nuestras vidas diarias, pero el impacto que han tenido en mayor cantidad ha sido en los adolescentes, pues a través de ellas han creado gran parte de su identidad.

Como bien se sabe la adolescencia es una etapa que comprende desde los 10 años de vida hasta los 19 según la OMS. En dicha fase se experimentan cambios en todos los niveles, es decir, a nivel social, psicológico y físico, es por ello que es considerada como una de las más importantes del desarrollo humano, ya que en ella encuentran la identidad que los definirá en la etapa adulta. La historia de las redes sociales es muy extensa, surgieron en el año de 1997 a través de una plataforma que tenía como objetivo encontrar a cualquier persona en solo seis pasos, donde su creador Weinreich (1997) en sus distintas teorías y métodos aseguraba que todos podríamos estar conectados en una especie de directorio digital, aunque en ese entonces el impacto que tuvieron las redes sociales no fuera tan grande fue hasta el año de 2004 en donde el creador Mark Zuckerberg inició la red social que se considera una de las más importantes en la actualidad que es Facebook, según las estadísticas cuenta con más de 2000 millones de usuarios, de los cuales se estima que el 7.2% son usuarios con edades de los 13 a los 17 años según las gráficas oficiales de Demographic profile of metas's ad audience (We are social y Hootsuite, 2022).

Podemos notar que las cifras publicadas en cuanto al uso que le dan los adolescentes a las redes no es tan grande, sin embargo son importantes ya que la adolescencia es una etapa de constantes cambios, entre ellos a nivel cognitivo, físico y psicológico, basándonos en la teoría del desarrollo del psicoanalista Erikson, en donde mencionaba que los seres humanos debemos pasar por ocho etapas para tener un desarrollo sano, si en alguna de ellas existía algún faltante podrían llegar a aparecer en situaciones a futuro,

la adolescencia; la Organización Mundial de la Salud (2022), define la adolescencia como una fase de la vida que va desde la niñez hasta la adolescencia, este periodo comprende desde los diez años hasta los diecinueve, la adolescencia es una etapa en donde se dan cambios significativos en distintos niveles, tales como físicos, psicosociales y cognitivos, dentro de todos estos cambios el más importante es el psicológico, ya que es aquí en donde se forja la personalidad, aunque se puede decir que vamos pasando por varios procesos en donde la identidad y la personalidad van cambiando de acuerdo a lo que vamos viviendo, durante esta fase se forja casi en su totalidad. ¿Pero alguna vez nos hemos puesto a pensar que es lo que realmente influye en los adolescentes para encontrar la identidad?

En el presente ensayo hablaremos de los factores que influyen en la búsqueda que tienen los adolescentes en la actualidad, siendo uno de ellos la influencia de las redes sociales, que han marcado una gran diferencia de como era antes encontrar la identidad y como es ahora.



así como otros autores importantes que indican lo importante que era pasar por todas las etapas de desarrollo en un grado de bienestar psicológico para concentrar todas las fases a desarrollar con satisfacción, con el fin de generar habilidades que nos preparará para el futuro.

Erikson (1987) nos aporta en su teoría tres principales elementos dentro de los cuales se encuentra el desarrollo de la identidad del yo, las competencias y los conflictos; es importante mencionar estos elementos ya que cada uno de ellos describe características que los adolescentes tienen que pasar para encontrar la identidad que los definirá en la vida adulta. Hablar de la identidad del yo según el psicoanalista Erickson (1887) se refiere al sentido consciente que se desarrolla mediante la interacción con las demás personas, desde el vientre materno se desarrolla la identidad del yo, que se va forjando cada día mediante la interacción social con la familia, los amigos, los compañeros de escuela, vecinos y todas las personas a nuestro alrededor, sumándole las experiencias que vamos adquiriendo a través de diferentes escenarios en nuestras vidas. Pero ¿Por qué es importante hablar de la identidad del yo? Es demasiado importante mencionar la identidad del yo, ya que con ella y a través de todo lo que vivimos día a día podemos encontrar la identidad y personalidad que nos va a identificar ante los demás en la vida adulta.

Como se mencionó con anterioridad, la adolescencia acarrea un sinfín de cambios y con ello muchas preguntas que día tras día pueden llegar a atormentar a los que pasan por esta etapa, podríamos decir que se encuentran en una especie de limbo en donde no saben quién son realmente ni a qué grupo pertenecen y por ende aparecen preocupaciones por saber qué piensan los demás sobre ellos, es por eso que comienzan a tener la necesidad de pertenecer a un grupo determinado en donde puedan desenvolverse y ser ellos mismos, con el fin de que a lo largo del tiempo puedan definir con seguridad quienes son y también formar gran parte de su personalidad.

Los seres humanos estamos en un constante aprendizaje y cambios que se van viviendo a través de los tiempos, la identidad que tienen los jóvenes en la actualidad fue adquirida de una manera distinta a como es ahora. La identidad en tiempos pasados era forjada por medio de ciertas presiones sociales en donde los adolescentes

no eran tan libres en el aspecto de las relaciones sociales, lo cual implicaba que la identidad fuera desarrollada solamente con los aprendizajes que tenían de la familia. Hoy en día podemos decir que los adolescentes cuentan con un campo amplio de donde adquirir aprendizajes que les permiten ampliar y forjar su identidad además de la personalidad.

En la actualidad gran parte de la identidad que van desarrollando los adolescentes ha sido adquirida mediante las redes sociales, existen varios estudios estadísticos en donde se dice que casi el 90% de la población adolescente las utiliza; el uso de ellas puede ser muy bueno ya que por medio de encuestas se ha podido demostrar que los adolescentes pueden ser más libres en cuanto a expresión a través de estas plataformas, y es que encontrar la identidad para ellos es una necesidad de adaptación social, esto ocurre con el fin de poder forjar en su totalidad la personalidad que tendrán en su vida adulta, debemos tener en cuenta que la identidad inicia desde casa, dado que para formarla se necesita el autoconcepto sobre nuestra persona, lo que piensa nuestra familia de nosotros pero también como nos ven los demás, es por eso que hoy en día el uso de las redes sociales influye drásticamente en encontrar la identidad, debido a que la mayoría del tiempo los adolescentes navegan por ellas buscando la aceptación de sus amigos en cuanto a forma de pensar, de vestir y de opinar, lo cual desarrolla gran parte de la identidad, teniendo aspectos positivos como la interacción que les ayudará a crecer y desarrollar la identidad, por otro lado también tiene consecuencias negativas, esto depende del uso que se les dé a las redes sociales y cuanto peso e importancia se les conceda a las mismas.

Las redes sociales han influido tanto en encontrar la identidad, dado que los adolescentes en la actualidad dejan al descubierto sus vidas y se dejan llevar por los comentarios que tienen las demás personas respecto a los acontecimientos de su día a día, poniéndolos en una posición vulnerable y traer consigo una crisis de identidad; la cual es definida según Erikson (1968) como el proceso que tienen los adolescentes para poder encontrar su yo social, es decir lo que la va a permitir desenvolverse en sociedad. Hablar del yo social es hablar de algo muy importante para las personas, pero que tiene que ver con lo que piensan los demás sobre nosotros, como sabe-

mos podemos decir que todos los seres humanos nos nutrimos a través del reconocimiento que tienen otras personas sobre nuestros logros, es decir, si los demás tienen un concepto positivo de las cosas que día a día vamos realizando nos ayudarán a crear un autoconcepto bueno.

Por eso es importante reconocer que las redes sociales han impactado a todas las personas para poder desarrollar un yo social de manera positiva, pero en ocasiones llega a tener el efecto contrario, llegando a ocasionar una crisis de identidad. "Al hablar de crisis de identidad nos referimos al afrontamiento de situaciones o problemáticas trascendentales" esto según el psicoanalista Erick Erikson (1968). Cómo podemos ver el uso de las redes sociales puede parecer un pasatiempo, pero hoy en día tiene un impacto fuerte para todos los que las usan, se puede decir que las redes sociales son como una especie de soporte para los adolescentes para poder buscar ese sentido de pertenencia a determinados grupos, ayudándoles a integrarse de una manera adecuada, teniendo seguridad y pudiendo defi-

nir la personalidad que básicamente los va a caracterizar durante toda su vida.

Es por todo lo antes mencionado que debemos de observar que ahora las redes sociales y las tecnologías han entrado a nuestras vidas para quedarse, que poco a poco serán una influencia más grande para la adquisición de la identidad y la personalidad, por ello debemos entender que ya no es solo parte de un entretenimiento, si no que se ha convertido en un fenómeno que ha impactado de manera considerable y que van a trascender de tal manera que más y más adolescentes las usaran para lograr encontrar su identidad total; estos sucesos pueden acarrear un sinnúmero de cosas positivas, pero también pudiera ser alarmante, ya que los adolescentes comienzan a sentirse diferentes a todos los demás debido a que comienzan a realizar comparaciones con otros jóvenes de su edad, teniendo como problemática principal el hecho de no poder identificar con exactitud que todos tenemos nuestra propia identidad porque es parte de nuestra personalidad y esto nos hace ser, seres únicos e irrepetibles.



Conclusión

Como podemos observar las redes sociales son un fenómeno tecnológico que sigue creciendo y que llegó para quedarse, tal vez puedan ser un impulso para todos los adolescentes donde podrán encontrar su identidad rápidamente, aunque es preocupante el hecho de cómo se encontrará o a costa de quien; como se habló durante todo el ensayo, debemos de comprender que estar cruzando por la etapa de la adolescencia acarrea demasiados cambios en la vida, se puede decir que la adolescencia trae confusión mental para quien está atravesando por esta etapa, es decir que se encuentran en una especie de inadaptación donde buscan pertenecer a determinados grupos pero no saben con exactitud a qué grupo en específico, es por ello que las redes sociales en la actualidad presentan diversas ventajas, ya que a través de ellas se han encontrado maneras de pertenencia en donde los adolescentes han podido encontrar ese sentido que les abrumba durante esta etapa, se ha comprobado que la mayoría de los adolescentes han compartido la experiencia de encontrar "ser parte de algo". Por otro lado, existen grandes desventajas, ya que para lo que a unos es de gran ayuda, a otros los confunde más porque llegan a encontrar un punto de comparación con los demás adolescentes.

Es por ello que debemos de comprender el impacto que hasta el día de hoy se ha tenido con la implementación de redes sociales, es en gran parte un beneficio tecnológico donde podemos encontrar bastantes ganancias, desde mi punto de vista puede ser de gran ayuda con los adolescentes para encaminarnos a la búsqueda correcta de la identidad, pues a través de ellas podemos acercarnos a cada uno para guiarlos en la autenticidad de su persona y también para hacerlos sentir parte de determinados grupos de acuerdo a sus gustos y manera de pensar, esto en el futuro desencadenará personas más seguras de sí mismas y con ello la construcción de la identidad y personalidad que les ayudará a ser identificados.

El impacto de las redes sociales será tal vez el inicio de personas innovadoras y capaces de desarrollar una identidad fuerte que les ayudará a ser exitosas, si se les da un uso correcto para la

promoción y orientación sobre qué es la identidad, de tal manera que puedan sentir una clase de acompañamiento en la búsqueda de su identidad personal y social.

Bibliografía

García Aparicio, V., & Rodriguez Jimenez, M. (2014). LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD ADOLESCENTE EN INTERNET. Obtenido de International Journal of Developmental and Educational Psychology: <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851791058.pdf>

Hütt Herrera, H. (2012). LAS REDES SOCIALES: UNA NUEVA HERRAMIENTA DE DIFUSIÓN. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/729/72923962008.pdf>

LOZANO VICENTE, A. (JULIO de 2014). TEORÍA DE TEORÍAS SOBRE LA ADOLESCENCIA. Obtenido de Centro de Estudios Sociales: <https://www.redalyc.org/pdf/195/19531682002.pdf>

Montes de Oca González, Y., Macías Bestard, C., & Vera Vergara, V. (2009). Algunas CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DEL MODELO EPIGENÉTICO DE ERICK ERIKSON . Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551757314015>

Palacios, X. (2019). Adolescencia: ¿una etapa problemática del desarrollo humano? Obtenido de Revista Ciencias de la Salud: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/562/56258058001/56258058001.pdf>

Ramírez Grajeda, B. (enero-abril de 2017). La identidad como construcción de sentido. Obtenido de andamios. Revista de Investigación Social: <https://www.redalyc.org/pdf/628/62849641009.pdf>

Crisis de pandemia, a alumnos de 3er semestre del telebachillerato de Morales Comonfort, desnivelación educativa

KARINA GONZÁLEZ LEÓN



Antecedente

La pandemia del coronavirus Sars-Cov-2 (COVID-19) ha tenido un fuerte impacto en la comunidad educativa. Además del problema sanitario, ha influido, durante el confinamiento y posteriormente, en la incorporación del alumnado a los centros.

Ángeles Hernández (2020) "La forma de dar clase como la de relacionarse con profesorado, alumnado y familias se han visto modificadas. Se han cambiado rutinas y estilos de vida, siendo necesario adaptarse a estas nuevas situaciones y escenarios de manera continuada, así como a convivir con la incertidumbre y desasosiego"

La valoración de diferentes comportamientos y conductas observados en estudiantes, se revisan una serie de estudios de investigación y proyectos realizados a la comunidad educativa y también se establecen las líneas generales de un plan de apoyo que permita prevenir y paliar las consecuencias derivadas de esta situación.

La importancia de mostrar una propuesta en mi práctica educativa, encaminada a el asesoramiento en la re-creación de emociones en "Crisis de pandemia", tomando como base las emociones, apoyándonos con la teoría de Howard Gardner "las inteligencias múltiples", representa una habilidad misma que se potencializa para motivar al estudiante a continuar con los estudios, y se orientará con regularización según el nivel académico y Daniel Goleman con su "Inteligencia emocional", para enfocar su emoción en algo positivo.

La importancia de trabajar con las emociones y habilidades, del estudiante, los encamina para ser miembro activo en la sociedad, teniendo una calidad de vida digna, enseñando a gestionar un plan de vida a corto y mediano plazo.

-Planteamiento del problema

¿Qué impacto tiene la crisis de pandemia en el rendimiento y/o deserción escolar?

-Delimitación

La investigación se llevará a cabo en, Telebachillerato de Morales Comonfort, a los alumnos de

3er semestre,

Se selecciona a este grupo, ya que del debe salir a trabajar para apoyar a los padres, y tener alimento en casa, por ello el confinamiento crea cambios o episodios en ellos, que reflejan bajo rendimiento escolar y en el impacto económico en la deserción, como consecuencia existe;

- Crisis emocional
- Crisis educativa
- Crisis económica
- Crisis social

- Objetivos

Objetivo general:

Asesoramiento en la re-creación de emociones en "Crisis de pandemia, a alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, desnivelación educativa".

Objetivo específico:

- Reforzar y nivelar la educación, en las áreas de: matemáticas, español y ciencias, a los alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort
- Formar estrategias de enseñanza, motivando a los estudiantes de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, para tener efecto en la retención y permanencia educativa.
- Aplicar test que ayuden a los estudiantes de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, a descubrir y potencializar sus habilidades.
- Gestión y ayudar a construir el desarrollo "Plan de vida", a los estudiantes 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort.

-Justificación

Se llevará a cabo este asesoramiento, a los alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, porque se detectan las crisis antes mencionadas; crisis emocional, crisis educativa, crisis económica, y esto propicia a una crisis social, en una deshumanización.

La importancia de trabajar con las emociones y habilidades, del estudiante, los encamina para ser miembro activo en la sociedad, teniendo una calidad de vida digna, enseñando a gestionar un plan de vida a corto y mediano plazo.

Siendo de gran utilidad en los alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, un nuevo panorama como las clases virtuales, brindando herramientas de utilidad que le puedan ayudar a combatir los cambios, personales y profesionales que podrían acompañarse de episodios de insomnio, angustia, miedo, tristeza y poca tolerancia, provocando un bajo rendimiento escolar o deserción de la misma, esta práctica ayuda a empoderarse y valorarse como ser humano, siendo capaz de ser miembro activo ante sociedad.

Trascenderán en el asesoramiento se detecta por:

- Docente Karina González

Los beneficios que se pretenden obtener, tomando como base las emociones y las inteligencias múltiples, que potencializa la habilidad, para motivar al estudiante a continuar con los estudios, siendo agente activo ante la sociedad.



Beneficios esperados

Desarrollo de un plan de vida a corto y mediano plazo, con las áreas del desarrollo humano, como primer estancia trabajando el "Yo = persona", para poder desarrollarte ante escuela, familia y laboral y social



-Limitaciones del estudio

Las barreras presentadas en esta investigación son;

Físicas: La disponibilidad de las TIC en los hogares de las y los estudiantes parece determinante del tipo de oportunidades y recursos educativos a los que se puede recurrir durante y después de la pandemia, la brecha digital y la desigualdad en cuanto a las condiciones materiales de los hogares y las escuelas.

Sociales: dificultades para acceder a los materiales que les proporcionan los centros educativos, escasez de empleo, por ende comida, al no tener un trabajo por contrato, si no trabajos informales.

Económicas: el desempleo y migración de adultos en la comunidad, es una situación particular que ha de atenderse es el riesgo de desvinculación educativa y abandono escolar de estos grupos más vulnerables a los efectos de la pandemia y la consecuente.

Políticas: La intención de ayudar a los grupos más desfavorecidos según las necesidades, los deseos y las expectativas de los grupos más pobres y marginados se coloquen en el centro de las decisiones de política pública, sin embargo no se cumple, y los más necesitados siguen sin alcance a las TICS o espacio para estudio.

-Hipótesis general

Hi: El contraste de emociones, resaltando el estrés como la emoción predominante por el cual, exista bajo rendimiento y deserción escolar.

-Marco teórico:

"Tomar las riendas de nuestros impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de nuestros semejantes, manejar amablemente nuestras relaciones"

Daniel Goleman

Aristóteles (349 a. C). "Enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto".

Goleman Daniel (1995) "las habilidades de una persona no solo se miden por su coeficiente intelectual, plasmó un nuevo paradigma la inteligencia emocional, es decir, la habilidad para identificar y monitorear sus emociones personales y de los demás".

Goleman Daniel (1995) "Mientras más inteligencia emocional tenga una persona, mejor será su desempeño".

Barría Cecilia (2020) "Goleman llegó a establecer que el concepto de inteligencia emocional incluye 12 características esenciales para que las personas logren sus objetivos de desarrollo y tengan éxito a nivel profesional".

1. Autoconciencia emocional
2. Autocontrol emocional
3. Adaptabilidad
4. Orientación al logro
5. Visión positiva
6. Empatía
7. Conciencia organizacional
8. Influencia
9. Orientación y tutoría
10. Manejo de conflictos
11. Trabajo en equipo
12. Liderazgo inspirador

Enfocándonos en la habilidad de orientarse al lo-

gro, la empatía y la influencia.

- Orientarse al logro: pues es la capacidad de seguir esforzándose para conseguir los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos, toma de decisión de enfocar tus esfuerzos hacia lo que te has propuesto implica desarrollar la capacidad de resiliencia o adaptación frente a condiciones adversas y una perspectiva positiva frente a las circunstancias para seguir avanzando hacia tu meta, explica.

- Empatía: capacidad de sintonizarse con las necesidades y sentimientos de las personas con las que tienes que interactuar, ya sea en el trabajo, con clientes y con amigos.

- Influencia: capacidad de "transmitir tu argumento a las personas clave de una manera convincente, especialmente a aquellas personas cuyas decisiones te pueden ayudar a conseguir tus metas".

Una buena técnica para desarrollar estas características es el juego de roles.

Goleman Daniel (1995) "Al poner la atención en su sociabilidad y simpatía, pierde de vista todos los otros rasgos esenciales de la inteligencia emocional que le pueden faltar, que pueden convertirlo en un líder más fuerte y efectivo".

Gardner Howard (1994), nos apoyamos con la teoría de "las inteligencias múltiples", representa una habilidad misma que se potencializa para motivar al estudiante a continuar con los estudios, y se orientará con regularización según el nivel académico.

Gardner Howard (1994) "la inteligencia no es una "unidad" que reúna distintas capacidades, sino que se trata de una malla de conjuntos autónomos que se relacionan entre sí, así que todas las personas poseen esta gama de inteligencias, pero se diferencian en el nivel de desarrollo de cada una, esto debido al contexto en que se desenvuelven, la dotación biológica, entre otros factores".

Por ello es por lo que las combinan y las emplean en diferentes grados de forma particular y única, estas son:

1. Inteligencia lingüística

2. Inteligencia lógico-matemática.
3. Inteligencia visual-espacial
4. Inteligencia corporal-cinestésico
5. Inteligencia musical
6. Inteligencia intrapersonal
7. Inteligencia interpersonal
8. Inteligencia naturalista

Estas dos teorías; Daniel Goleman con su inteligencia emocional y Howard Gardner con las inteligencias múltiples, nos darán el parteaguas para crear, reconstruir y sanar al individuo.

De cierta forma direccionar hacia un cerebro emocional...

Amígdala + Neo-córtex

Pensamiento-acción Sentimiento sobre sentimiento

Se realiza un diagnóstico a través de una terapia para, crear un diagnóstico que nos arroje datos como:

- Catarsis

- Amenazas
- Miedos o tristezas
- Duelo vs depresión
- Habilidades
- Pasatiempos
- Contexto

De tal manera que se guíe a un autocontrol, diseñando un plan de vida en donde el éxito personal y laboral sea:

- 20% intelecto
- 80% otras variables

Para que en su toma de decisión sean racionales y no emocionales, y estas emociones y habilidades, lleven al individuo a gestionar un plan de vida a corto y mediano plazo.

Torres Bryam (2020). "Puesto que en no acrecienta la de a deserción escolar en Guanajuato, la Secretaría de Innovación, Ciencia y Educación Superior (SICES) había registrado la entrega de 54 mil fichas para acceder al nivel básico, medio superior y superior públicas de la entidad, lo que equivale a 11 mil solicitudes de ingreso menos a las que esperaban recibir hasta esa fecha".



- Metodología

Es de enfoque mixto, pues emplea enfoque cuantitativo, para el cúmulo de información, dando pauta a contestar preguntas planteadas con anterioridad, como:

1. ¿Cuál es la emoción, que contribuye al bajo rendimiento escolar?
2. ¿Cuáles estrategias son viables, para que el docente aplique en la retención escolar?
3. ¿Cuáles factores externos conllevan a la deserción escolar?
4. ¿Cuáles factores internos conllevan a la deserción escolar?
5. ¿Qué impacto tiene un plan de vida, en el estudiante?

Misma que confirma o rechaza hipótesis planteadas, creando una estadística de población estudiantil, creando un patrón de comportamiento y aprobación de teoría, y en cuanto a lo cualitativo, usa la recolección de datos para afinar las preguntas de investigación, de manera descriptiva y observable, para su interpretación, al grupo de alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort.

Es de tipo descriptiva, pues describir un fenómeno: especificar propiedades, características y rasgos importantes, debido a que identifica el fenómeno y los objetos/sujetos involucrados; definir las variables a medir; recolectar datos para medir las variables; concluir, de carácter observación y explicativa, pues explica las causas de relación entre variables (eventos, sucesos o fenómenos), ya que describe y relaciona múltiples variables; explicar por qué se relacionan dichas

variables, con un análisis crítico.

Desarrollo de un plan de vida a corto y mediano plazo, con en las áreas del desarrollo humano, como primer estancia trabajando el "Yo = persona", para poder desarrollarte ante escuela, familia, laboral y social.

Las variables de la investigación son las características y propiedades, debido a que adquieren distintos valores, es decir, varían respecto a las unidades de observación, se aplicarán de dos tipos: dependientes e independientes.

Según Grau et al. (2004), "el concepto de variable siempre está asociado a las hipótesis de investigación. Una variable es una propiedad que puede adquirir diferentes valores en un conjunto determinado y cuya variación es susceptible de ser medida. Una investigación, cualitativa o cuantitativa, exige la operacionalización de sus conceptos centrales en variables, de esta definición operativa depende el nivel de medición y potencia de las pruebas realizadas."

Los resultados se verán reflejados en aquella orientación y seguimiento de regularización, en las áreas de; matemáticas, español y ciencias, alumnos de 3er semestre del Telebachillerato de Morales Comonfort, con gestión y apoyo a un plan de vida a corto y mediano plazo y la aplicación de "Test" como:

- Inteligencia emocional
- Inteligencia múltiple
- Test área de interés y aptitud

Por cual se pretende que sus consecuencias sean;

Positivas	Negativas
<ol style="list-style-type: none">1. Reforzamiento y nivelación, en las áreas de: matemáticas, español y ciencias.2. Aplicar test, para descubrir y conocer sus habilidades3. Conocer el área, en donde puede poner en práctica las habilidades.4. Construir un "Plan de vida", proponiendo metas a corto y mediano plazo, siendo estas viables.	<ol style="list-style-type: none">1. El alumno, no tiene interés en un "plan de vida", pues se encuentra viviendo en el día a día, en ocio.2. Las habilidades no siempre se potencializan.3. No siempre se cumplen las metas.4. El alumno sigue patrones no favorables para su persona (familia sin planear, trabajo en mano de obra barata, etc.)

A través del método científico se llevará a cabo dicha asesoría

1. Observación por parte de la docente
2. Diálogo directo y personalizado con el interesado, a través de la Mayéutica.
3. Se generan hipótesis: de investigación y alternativas
4. Se aplica los test:

- Inteligencia emocional
- Inteligencia múltiple
- Test área de interés y aptitud

5. Genera opciones para exponer y asesorar al interesado, haciendo una presentación para desarrollar un plan de vida
6. Poner en práctica para generar resultados.

Los datos recolectados son un aspecto que debe ser permanente en el proceso de investigación, y en específico en la enseñanza-aprendizaje.

En esta investigación, para la recolección de datos se utilizaran herramientas como; guía de observación y cuestionario, pues nos ayudará a identificar los avances así como las áreas a mejorar, en este sentido, cuando se trata de evaluar el nivel de logro de los aprendizajes en los alumnos, en ocasiones se nos puede complicar el elegir las técnicas e instrumentos a utilizar.

La guía de observación es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse como afirmaciones o preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula señalando los aspectos que son relevantes al observar. Puede utilizarse para observar las respuestas de los alumnos en una actividad, durante una semana de trabajo, una secuencia didáctica completa o en alguno de sus tres momentos, durante un bimestre o en el transcurso del ciclo escolar. (Parra Ortiz, 2003)

Un cuestionario se define como un instrumento de investigación que consiste en un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones con el objetivo de recopilar información de un encuestado. Éstas son típicamente una mezcla de preguntas cerradas y abiertas. Esta herramienta se utiliza con fines de investigación que pueden ser tanto cualitativas como cuantitativas. (Parra Ortiz, 2003)

Llevando a cabo esta práctica se generan agentes de cambio social y activos, mismos que concientizarán en sus acciones y potencialidades, con el acompañamiento formando una mente sana, misma que lo llevara a la mejor toma de decisión en su día a día, generando un área laboral en donde le satisfaga y este pleno, generando tanto salario emocional como monetario, reconociéndose a sí mismo como un ser de mente libre y vibrante.



Bibliografía

Barria, C. (2020). Las 3 poderosas habilidades que manejan las personas con alta "inteligencia emocional" en el trabajo (y cuál es la trampa más común que deben evitar). <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53259526>. New York

CEPAL-UNESCO (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Gardner Howard (1994). La teoría de las inteligencias múltiples. Distrito federal. México. FCE

Goleman D. (1995). La inteligencia emocional. Illinois Chicago. LeeLibros

Grau, R. (2004). Metodología de la investigación. Universidad de Ibagué. Universitaria. Recuperado de: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021#:~:text=\(2008\)%2C%20las%20variables%20de,dos%20valores%3A%20femenino%20y%20masculino.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021#:~:text=(2008)%2C%20las%20variables%20de,dos%20valores%3A%20femenino%20y%20masculino.)

Hernández M. (2020). Análisis del comportamiento de crisis pos pandemia Madrid. España. ISSU.

Parra Ortiz, J. M. (2003). La Educación en valores y su práctica en el aula. Tendencias Pedagógicas, 69-88.

PDHEG (Abril 2020). Atención Psicológica Durante la contingencia sanitaria de COVID 19. Recuperado de: <https://www.derechoshumanosgto.org.mx/actividades/item/otorga-pdheg-atencion-psicologica-durante-contingencia-sanitaria-de-covid-19>

Torres B, (Junio 2020). Jóvenes dejan los estudios por crisis por pandemia. Periódico AM Recuperado de. <https://www.am.com.mx/guanajuato/noticias/Jovenes-dejan-los-estudios-por-crisis-tras-pandemia-20200610-0057.html>

Zepeda M (2020). Análisis sobre la influencia del COVID-19. Recuperado de: <https://faroeducativo.iberomexico.com/2020/11/10/analisis-sobre-la-influencia-del-covid-19-en-la-atencion-a-alumnos-con-barreras-para-el-aprendizaje-y-la-participacion-social/>



Determinación del síndrome de burnout

en personal de **enfermería de la UMF-57** durante
la pandemia por **COVID-19 (SARS-CoV-2)**
en Irapuato en Guanajuato

GEORGINA BERENICE LÓPEZ GONZÁLEZ

ANTECEDENTES

Historia natural del SARS-CoV-2 (COVID-19).

Las infecciones respiratorias son originadas generalmente por agentes virales. Estas patologías pueden ser asintomáticas o un cuadro no grave. (SSA, 2020)

Entre los agentes causales más conocidos tenemos a los coronavirus humanos [SSA, 2020]. Estos agentes son los culpables del 10 al 30 % de las patologías respiratorias agudas detectadas en los adultos, razón por lo cual, la Organización Mundial de la Salud (OMS) los agregó a su lista de patógenos prioritarios multirresistentes. (OMS, 2020a)

En diciembre del 2019, autoridades sanitarias de Wuhan, China reportaron múltiples casos de pacientes con cuadros clínicos de neumonía cuyo origen era totalmente desconocido. A principios del 2020, se informó que se había encontrado el motivo, y que el agente causal era un coronavirus nuevo (SARS-CoV-2), por lo que a la neumonía atípica que se estaba reportando, se le denominó "Coronavirus Disease 19" (COVID 10). (OMS, 2020a)

El 13 de enero del mismo año, se detectó el primer caso de COVID 19 fuera de China, lo cual alarmó

a las autoridades sanitarias quienes alertaron que nos encontrábamos ante una emergencia de salud pública con importancia internacional. (OMS, 2020a)

El 11 de marzo la OMS declara una pandemia. (OMS, 2020a). Y desde esa fecha, los servicios de salud se encuentran saturados de pacientes afectados por COVID-19.

La contingencia sanitaria ha descubierto el déficit de recursos humanos y materiales para una óptima atención y manejo de este tipo de situaciones y a pesar de que Enfermería representa el 59% del total del personal de las profesiones de la salud, no es equitativa. (SPP, 2020b)

En el 2018, el sistema sanitario en México registró una baja de 864 elementos, es decir, una pérdida promedio de 2.36 por día durante todo un año. Lamentablemente para 2019, la cobertura de éstos apenas y fue reveladora. (INFOBAE, 2020)

En ese año se registraron 282,365 enfermeros y enfermeras en México, pero en 2019 cayó a 281,501, de acuerdo a la información proporcionada por el SIA de Recursos Humanos en Enfermería de la SSA. (INFOBAE, 2020)

En el 2014, la OCDE indicaba un estándar de 8.8 enfermeras por cada 1,000 pobladores. En 2017 era de 2.9, cuando el estándar preferible en esa densidad era de 9, es decir, 6.1 unidades más. (IN-FOBAE, 2020)

A finales del 2020 e inicios del 2021, surge una pequeña luz de esperanza con el anuncio de varios laboratorios que trabajan en el desarrollo de una vacuna eficaz, siendo Pfizer- BioNTech el autorizado el 11 de diciembre de 2020 para enviar las primeras dosis a nuestro país. (Cortés Alcalá et al., 2020)

A pesar del gran avance que es el contar con una vacuna para la prevención de dicha enfermedad, aún no se puede dar por ganada la batalla contra el coronavirus, ya que la aparición de mutaciones es un evento natural y esperado dentro del proceso de evolución de los virus.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN/ PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuál es el estado de salud mental del personal de enfermería de la UMF-57 de la ciudad de Irapuato (Guanajuato) que atiende a pacientes con COVID-19?

UNIVERSO DE TRABAJO Y MUESTRA/ DELIMITACIÓN

- Universo: Instituto Mexicano del Seguro Social, Unidad Médica Familiar No. 57, en Irapuato, Guanajuato, México.
- Población: 120 enfermeras, de ambos sexos, seleccionados igualitaria y equitativamente, haciendo distinción entre el estado civil (soltero y casado), pero con participación voluntaria, entre los 3 turnos y las 4 jornadas de la UMF-57.
- Muestra: 120 enfermeras /os

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la presencia del síndrome Burnout en el personal de enfermería que labora en la UMF-57 de la ciudad de Irapuato (Guanajuato) durante la pandemia por COVID-19.

Objetivos específicos

- Identificar la presencia del síndrome Burnout en el personal de enfermería que labora en las áreas hospitalarias de Atención Médica Conti-

nua, consulta externa, módulo respiratorio y es-tomatología en la UMF-57.

- Determinar las causas y los factores desencadenantes intra/interpersonales del síndrome Burnout en el personal de enfermería que labora en cada una de las áreas hospitalarias de la UMF-57.

- Relacionar el síndrome por desgaste ocupacional entre el personal de enfermería que atiende a pacientes diagnosticados con COVID-19 con respecto a las distintas áreas hospitalarias de la UMF-57.

- Evaluar los niveles del síndrome por desgaste ocupacional en el personal de enfermería que labora en cada una de las áreas hospitalarias de la UMF-57 durante las distintas fases de la pandemia por COVID-19.

JUSTIFICACIÓN

La pandemia por COVID-19 ha demostrado ser un gran desafío para la salud mental de los profesionales que ejercen en el área de la salud, debido a la predisposición y al riesgo de padecer el síndrome de Burnout, conocido comúnmente como síndrome por desgaste ocupacional, a causa de su exposición a detonantes inter/intra-personales como estrés crónico, cansancio emocional, despersonalización y disminución del desempeño personal, entre otros.

Actualmente, existen estudios a nivel internacional que demuestran la presencia de niveles altos de agotamiento físico y mental, relacionados principalmente con desgaste emocional y crisis de ansiedad, durante la primera fase de pandemia por COVID-19 en el personal médico y de enfermería, los cuales son síntomas que están relacionados con el síndrome de Burnout. Sin embargo, en México son pocos los estudios formales que demuestren este hecho, en el personal de salud que labora en las distintas unidades hospitalarias públicas y privadas de nuestro país, durante las distintas fases de la pandemia por COVID-19. Por tanto, este estudio representa un primer acercamiento para comenzar a entender esta problemática y sus repercusiones a la salud del personal de enfermería, para comenzar a proponer soluciones integrales que permitan combatir el síndrome de Burnout debido a la pandemia por COVID-19 en México.



LIMITACIONES

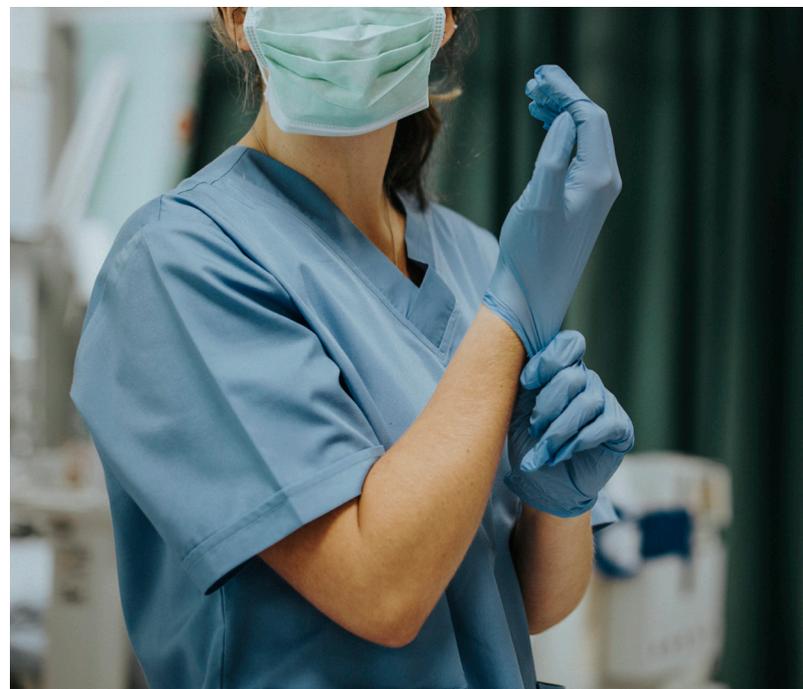
Las principales limitaciones para el desarrollo de esta investigación son:

- Poca información sobre el virus.
- Antecedentes limitados
- Áreas de aplicación del cuestionario muy limitadas.
- Poco recurso económico para la aplicación del cuestionario a mayor escala.
- Pocos estudios del tema realizados y publicados en el país.
- Confiabilidad de los datos proporcionados por el voluntario
- Incertidumbre sobre el curso que pudiera tomar la pandemia
- Dificultad para derivar relaciones causales a través de una examinación de tipo transversal.

HIPÓTESIS

El personal de enfermería perteneciente a la UMF-57 presenta niveles altos de agotamien-

to emocional y crisis de ansiedad relacionados con un cuadro clínico característico a síndrome por desgaste ocupacional debido al aumento de pacientes diagnosticados con SARS-CoV-2 en consulta respiratoria, AMC, estomatología y consulta externa.



MARCO TEÓRICO

Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout fue declarado por la Organización Mundial de la Salud en el 2000, como un factor de riesgo laboral debido a su capacidad de afectar la calidad de vida, salud mental, y poner en riesgo la vida de quien lo padece. (Saborío-Morales & Hidalgo-Murillo, 2015)

Hoy en día, la definición del síndrome como tal no se puede encontrar en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) o en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV), por lo que la definición más aceptada a nivel internacional es la que nos dio Christina Maslach, en la cual nos dice que es una forma inadecuada de afrontar un estrés crónico. (Carrillo-Esper et al., 2012)

En español, la palabra Burnout significa "quemado"; por ende, puede ser asumido como "síndrome del quemado", es decir, implica que se está infeliz y descontento con su labor y/o actividades. (Miranda-Lara et al., 2016).

La definición fue complementada en los 80 's como una disminución gradual y progresiva de aspectos como la preocupación y emociones para con las y los compañeros de trabajo; esta pérdida se acompaña de un aislamiento e incluso la deshumanización. Los aspectos que forman parte el SB son principalmente: mucho cansancio emocional, la despersonalización del individuo

que lo padece y sensación de disminución en cuanto a la realización personal. (Miranda-Lara et al., 2016).

El SB ha existido desde siempre y en todas las culturas y países. El concepto como tal surgió en Estados Unidos de América, gracias a Herbert J. Freudenberger, quien lo utilizó al percibir que la mayoría de los participantes.

De una investigación, perdían poco a poco el interés, hasta que llegaban al agotamiento total, e inclusive eran agresivos con los pacientes, después de un año continuo laborando en el mismo sitio. (Carrillo-Esper et al., 2012)

Al inicio de esta década, el síndrome de Burnout fue muy estudiado en Estados Unidos. Posteriormente se interesaron en él, países como Canadá y Gran Bretaña, y tal fue su relevancia que actualmente existen diversos estudios en relación al tema en todo el mundo y aplicado en todos los ámbitos.

El SB puede ser estudiado desde dos puntos de vista: la clínica y la psicosocial. Maslach y Jackson lo definen psicosocialmente como una triada donde participan el agotamiento emocional, la despersonalización y una sensación de baja realización personal en el trabajo. (Miranda-Lara et al., 2016).

En el mismo sentido, puede considerarse como una enfermedad clínico-laboral por su origen. (Carlotto & Gobbi, 2001).



Etapas del síndrome de Burnout

El Burnout no aparece de manera repentina, sino progresivamente. Quien lo desarrolla atraviesa 4 etapas: (Llanque-Nieto, 2014)

1. Comienza a sentir un desequilibrio entre los recursos materiales, humanos y la oferta-demanda en su trabajo, lo cual le ocasiona estrés agudo.

2. El sujeto en cuestión se esfuerza por adaptarse a la condición que lo estresa, pero realiza o un sobre esfuerzo que es funcional momentáneamente, ya que comienza a perder el control y por lo tanto le siguen la falta de compromiso e interés por la actividad que le comenzó a estresar. En esta etapa aún se puede revertir.

3. El síndrome aparece con los síntomas antes mencionados y se añaden los psicósomáticos, los conductuales, los emocionales y también los defensivos. Los más frecuentes o representativos son:

I) Síntomas psicósomáticos: tales como cefalea (dolor de cabeza), osteomiasias (dolor muscular y articular), molestias gastrointestinales, pérdida o aumento excesivo de peso y masa muscular, cansancio excesivo, insomnio, alteraciones menstruales en mujeres e hipertensión arterial.

II) Síntomas conductuales: comienza el ausentismo laboral, hostilidad y apatía con los demás, irritabilidad, relaciones sociales distantes, aislamiento social, cambios drásticos de humor, dificultad para la concentración, toxicomanías, problemas con la pareja, familia y equipo de trabajo.

III) Síntomas emocionales: distancia afectiva, sensación de desesperación, deseo de abandonar el trabajo, disminución notable de la concentración, duda sobre las capacidades laborales de sí mismos, descenso de la autoestima.

IV) Síntomas defensivos: la persona culpa a los demás por lo que le sucede y cree que no puede cambiar nada al respecto.

4. Finalmente, existe un deterioro psicológico y físico, el deseo de abandonar el trabajo se materializa y comienza el ausentismo laboral. Si el individuo acude al centro de trabajo, disminuye la eficacia en sus actividades.

Algunos autores indican, que el Burnout en el personal médico podría comenzar a desarrollarse desde que éste se encuentra en su etapa de formación académica, por lo que la situación puede ser muy similar en enfermería. (Carrillo-Esper et al., 2012)

Maslach y Schaufeli, identificaron características parecidas en quienes padecen este trastorno, entre las que destacan principalmente: (Carlotto & Gobbi, 2001)

1. Dominio de síntomas mentales y/o conductuales destacando entre todos y siendo el más frecuente, el cansancio emocional.
2. Se hace presente el agotamiento emocional excesivo, la despersonalización y una sensación de baja realización personal en su trabajo.
3. Ausencia de antecedentes psicopatológicos.
4. Inadecuada respuesta de adaptación al trabajo.

El origen del Burnout exactamente es desconocido, pero las diversas teorías en relación a ello coinciden en la existencia de:

1. El individuo posee un alto grado de contacto con otros individuos, ya sea clientes, pacientes, etc.
2. El Nivel de responsabilidad es muy alto (jerarquía). Se sabe que, a mayor jerarquía, mayor es la responsabilidad.
3. Jornadas laborales extendidas y/o nocturnas, por lo tanto, el tiempo para el descanso y actividades recreativas es insuficiente.
4. Monotonía laboral. Realiza las mismas tareas o rutinas siempre
5. Clima laboral de mala calidad: relación de tensión entre compañeros, superiores y demás personas. No existe la cordialidad
6. Falta de motivación. No existen incentivos para que realice su trabajo de la mejor manera posible o con ánimo.
7. Comunicación inefectiva y relaciones interpersonales mal establecidas con el jefe y compañeros.
8. Sueldos bajos
9. Inestabilidad del puesto.
10. Antigüedad profesional
11. Sexo
12. Estado civil
13. Edad
14. Alto grado de autoexigencia.
15. Perfeccionismo extremo

Los rasgos de personalidad asociados que se han identificado más frecuentemente son: baja autoestima, personalidad pasiva, dificultad de adaptación al entorno y también individuos con altas expectativas de desarrollo. (Graue Wiechers et al., 2007)

Un desencadenante muy normalizado del SB entre todo el personal que labora en el ámbito de la salud es la privación del sueño, que a pesar de que recientemente se ha regulado en algunos países, es la causa principal de la alteración de la capacidad de concentración y toma de decisiones adecuadas. (Graue-Wiechers et al., 2007)

Gopal, identificó como principal factor para su incidencia, el número de guardias mensuales, así como las horas semanales. (Carrillo-Esper et al., 2012)

La jornada laboral de los enfermeros de México en promedio es de 40,6 horas a la semana, un 1,9 % trabaja 15 horas a la semana, el 17,3 % de 15 a 34 horas, el 68,5 % de 35 a 48 horas y el 12,3 % más de 48 horas a la semana. (Colmenares et al., 2018) En lo que respecta al salario, el 4,6 % de los enfermeros y enfermeras percibía mensualmente \$ 2 243,2 mexicanos, un 14,6 % percibía \$ 4 486,4, un 26,8 % recibía \$ 6 729,6, otro 35,6 % tenía un sueldo de \$ 11 216 y el 18,4 % de ellos, \$ 13 459,2 o más. (Colmenares et al., 2018)

Desde hace algunos años se ha reconocido que el trabajo que hacen las enfermeras en los hospitales tiene varias repercusiones en la propia salud física y mental, todo esto se encuentra asociado a las cargas de trabajo, la complejidad y delicadeza de los procedimientos que realizan cotidianamente, la cercanía con los pacientes.

Esto último genera estrés laboral prolongado, pues el riesgo de adquirir alguna patología por el cuidado integral que brindan a los pacientes a pesar de que éstos en muchas ocasiones tengan padecimientos infecto-contagiosos. Se ha detectado que las enfermeras son mayormente vulnerables a presentar manifestaciones del síndrome de burnout, esto debido a la responsabilidad que conlleva su trabajo, por ejemplo, en emergencias, suelen tomar responsabilidades fuera de su competencia debido a la falta de médicos. (Miranda-Lara et al., 2016).

Prevalencia e incidencia del síndrome de Burnout.

El Burnout es muy común en la vida médica. En lo que respecta a enfermería, diversas publicaciones muestran una prevalencia que va del 30.5 al 39%. (SSA, 2020)

Un estudio del 2014 en el estado de Hidalgo en México indica que el 6.7% presentó SB severo. Se encontró que el 44.1 % tenía agotamiento emocional; un 56.4 % padecía de despersonalización y el 92.9 % estaba con sentimiento de baja realización personal. (SSA, 2020)

En el hospital No. 30 y No. 31 de Mexicali, se estudiaron 368 sujetos. La prevalencia de SB en enfermería de ambos hospitales fue del 6.79 %. (Miranda-Lara et al., 2016)

La conclusión fue que la prevalencia obtenida fue menor a la esperada y reportada en otros estudios de la misma índole realizados en México. (Miranda-Lara et al., 2016)

En Chiapas, a diferencia, se obtuvieron altos niveles de carga emocional con un 95 %, un 47% de las encuestadas padecía de despersonalización y el 100% sintió bajo logro personal. Debido a los resultados obtenidos, se sugirió gestión para el desarrollo de un programa para disminuir el estrés. (Miranda-Lara et al., 2016)



Diagnóstico del síndrome de Burnout.

La prueba universal y la más utilizada para el diagnóstico del síndrome referido, es el Maslach Burnout Inventory; una prueba que consta de 22 expresiones y cuestiones sobre los sentimientos en relación con el trabajo. Estos se califican con 6 opciones de respuesta que van desde "nunca" hasta "diariamente". La persona participante respondiendo el cuestionario, lo deberá hacer de acuerdo a la frecuencia con la que experimenta cada sensación propuesta en el enunciado de los diferentes ítems. (Saborío-Morales & Hidalgo-Murillo, 2015)

Los enunciados propuestos están diseñados para la evaluación de los 3 componentes del SB citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo). Se agrupan en tres subescalas, una para cada uno de los elementos del SB. Se deben separar las puntuaciones obtenidas de cada subescala y no combinarlas en una puntuación global, esto con la finalidad de determinar el área con mayor afectación. (Saborío-Morales & Hidalgo-Murillo, 2015)

Sin embargo, el MBI no es la única herramienta utilizada para la detección del SB, sino que existen otros instrumentos que nos permiten, tales como: (Saborío-Morales & Hidalgo-Murillo, 2015)

1. El Copenhagen Burnout Inventory (CBI), que valora el desgaste personal, el relacionado al trabajo como tal y el relacionado con el cliente/paciente.
2. El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), que, a diferencia de los mencionados anteriormente, únicamente califica el cansancio y la falta de compromiso con el trabajo.
3. El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo; esta es una escala de origen español que a diferencia de los otros incluye el aspecto de la ilusión. (Saborío-Morales & Hidalgo-Murillo, 2015)

METODOLOGÍA

Diseño del estudio.

Se realizará un estudio no experimental mixto, con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo e inferencial, y de corte transversal correlativo, para determinar la presencia del síndrome Burnout en el personal de enfermería que labora en la UMF-57 durante la pandemia por COVID-19. La población diana se elegirá por medio de un método no probabilístico por conveniencia con base en criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión y de exclusión.

- Criterios de inclusión. Los participantes deben presentar una edad oscilante entre los 25 a los 45 años, ser trabajadores activos de la institución de salud, tener acceso a las áreas ambulatorias para atención a pacientes con COVID-19, contar con una antigüedad mínima de 6 meses seguidos en el área, y laborar en una sola corporación al momento y 6 meses atrás de aplicar el cuestionario del estudio.
- Criterios de exclusión. Participantes con una edad superior a los 46 años, personal que no labora en la UMF-57, sin consentimiento informado para participar, que no cuente con acceso a las áreas ambulatorias para pacientes con COVID-19, y cuya antigüedad laboral sea inferior a los 5 meses en la institución de salud, así como personal que se encuentre en periodo vacacional, cuente con algún subsidio o permiso, y se encuentre incapacitado o pensionado de la UMF-57.

Técnicas y procedimientos.

Para la recolección y análisis de datos, se solicitará permiso y autorización para llevar a cabo la investigación a través de una carta dirigida al personal directivo, unidad de investigación, y al comité de ética, de la UMF-57. Posteriormente, se notificará a la jefatura de enfermería de cada área, a fin de solicitar la participación del personal de enfermería en el estudio con base en los criterios de inclusión y exclusión mencionados anteriormente.

Se continuará con la realización de una prueba piloto en la UMF-57, para determinar la confiabilidad del instrumento para recabar datos en el estudio y realizar las adecuaciones pertinen-

tes. Con este fin, se aplicará el instrumento a una muestra de 25 sujetos y se llevará a cabo un análisis estadístico que permita evaluar la sensibilidad, confiabilidad, reproducibilidad, etc.

La aplicación del instrumento se realizará de forma electrónica a través de redes sociales mediante un archivo elaborado en Excel, previo conocimiento y firma del consentimiento informado. Así mismo, para efectos de la investigación se realizará una encuesta de tipo cerrada al personal de enfermería con el fin de obtener información acerca de aspectos sociodemográficos y laborales.

Operacionalización de variables.

En el protocolo de investigación, fueron definidas operacionalmente las variables a medir/cuantificar en cada uno de los apartados correspondientes, así como la técnica y el procedimiento más objetivo a utilizar para este fin, con base en la Norma Oficial Mexicana vigente. El tipo de variables a registrar con base en la medición son principalmente de intervalo o de proporción y son los siguientes: sociodemográficas (edad, sexo, estado civil), laborales (perfil profesional, antigüedad laboral, duración de jornada laboral), presencia del síndrome Burnout (niveles), e indicadores del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal)

Instrumento de investigación.

Como instrumento de evaluación se utilizará el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) para la recolección de la información, el cual tiene una duración aproximada de 10 a 15 min, y es capaz de medir tres dimensiones específicas del síndrome de Burnout, que son el cansancio emocional, la despersonalización, y la realización personal:

1. Dimensión de agotamiento emocional: Consta de 9 ítems (.1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) y evalúa la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo (puntuación máxima 54)
2. Dimensión de despersonalización: Está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) y valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento (puntuación máxima 30).
3. Dimensión de realización personal: Se compone de 8 ítems: (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) y evalúa los

sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo (puntuación máx. 48). ANEXO 1

Recursos.

Los recursos materiales y humanos que se utilizarán en el proyecto fueron mencionados con anterioridad en el protocolo experimental propuesto aquí mismo. El proyecto será financiado con recursos propios, por parte de los investigadores a cargo del proyecto y del departamento de investigación y posgrado de la unidad académica a la que corresponda.

Diseño del análisis estadístico.

El análisis de la información en el estudio se realizará con base en los valores de referencia propuestos por cada protocolo. Los resultados del estudio se presentarán como la media \pm error estándar (E.E.) de triplicados obtenidos de 3 ensayos independientes. El análisis estadístico se realizará con ANOVA unidireccional para datos paramétricos con distribución normal, y se realizarán comparaciones con controles a través de la prueba post hoc de

Tukey-Kramer y Dunnett, en el SPSS® versión 25.0. Finalmente, los datos serán representados a través de gráficos de barra y a través de tablas según convenga.

IMPLICACIONES ÉTICAS Y LEGALES.

El protocolo de investigación, así como todos los documentos pertinentes y necesarios para la legitimación del mismo, serán sometidos a revisión ante un comité de ética institucional y jefaturas correspondientes a cada área participante de la UMF-57 del Instituto Mexicano del Seguro Social, todo lo anterior siempre y en cumplimiento con los aspectos legales establecidos por parte del gobierno federal y las autoridades competentes en materia de salud e investigación, los cuales son mencionados a continuación y a su vez, haciendo referencia al artículo, Norma Oficial Mexicana y/o documento en el cual puede ser consultado el sustento jurídico en el cual se basa:

- Art. 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Art. 100 Ley General de Salud Reglamento de la Ley General de Salud
- Reglamento de la Ley General de Salud en Ma-

tería de Investigación para la Salud. TÍTULO SE-
GUNDO. De los Aspectos Éticos de la Investiga-
ción en Seres Humanos. CAPÍTULO 1. Arts. 13-18,
20-27.

- Norma Oficial Mexicana: NOM-012-SSA3-2012,
"Criterios para la ejecución de proyectos de in-
vestigación para la salud en seres humanos".

- Norma Oficial Mexicana: NOM-035-STPS-2018,
"Factores de riesgo psicosocial en el traba-
jo-Identificación, análisis y prevención"

Bibliografía

Carlotto, M. & Gobbi, M. (2001). Desempleo y sín-
drome de Burnout. *Revista de Psicología*, 10(1):
131-139. DOI:10.5354/0719-0581.2001.18558

Carrillo-Esper, R.; Gómez-Hernández, K. & Espi-
noza de los Monteros, I. (2012). Síndrome de Bur-
nout en la práctica médica. *Medicina Interna de
México*, 28(6): 579-584

Colmenares, J.; Acosta, R.; Cárdenas, R.; Carvajal,
C.P.; Guzmán, O.B.; Hernández, M.R.; Hernández,
M.G.; Lara, R. & Cordero, I. (2018). Prevalencia del
Síndrome de Burnout en Personal de Enfermería
de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*,
19(2): 14-18.

Cortés Alcalá, R.; López-Gatell Ramírez, H.; López
Ridaura, R.; Gómez Torres, R.; Alba Ricaño, X.; Ve-
ras Godoy, M.E.; Rodríguez Cabrera, L. & Herrera

Castillo, N. (2020). Política nacional rectora de va-
cunación contra el SARS-CoV-2 para la preven-
ción de la COVID-19 en México. Documento rec-
tor. Disponible en: [https://coronavirus.gob.mx/
wpcontent/uploads/2021/04/28Abr2021_13h00_
PNVx_COVID_19.pdf](https://coronavirus.gob.mx/wpcontent/uploads/2021/04/28Abr2021_13h00_PNVx_COVID_19.pdf) (Acceso: abril 21, 2022)

Graue-Wiechers, E.; Álvarez-Cordero, R. & Sán-
chez-Mendiola, M. (2007). El Síndrome de "Bur-
nout": La despersonalización, el agotamiento
emocional y la insatisfacción en el trabajo como
problemas en el ejercicio de la medicina y el de-
sarrollo profesional. Disponible en: [http://www.
facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_
ponencia.html](http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html) (Acceso: abril 21, 2022).

INFOBAE (2020). MÉXICO: En 2018 el sistema sa-
nitario de México perdió a dos enfermeras por
día. Disponible en: <https://www.infobae.com/>

[america/mexico/2020/05/10/en-2018-el-sis-
tema-sanitariode-mexico-perdió-a-dos-enfer-
meras-por-dia/](https://www.infobae.com/america/mexico/2020/05/10/en-2018-el-sistema-sanitariode-mexico-perdió-a-dos-enfermeras-por-dia/) (Acceso: abril 21, 2022).

Llanque-Nieto, P.A. (2014). Rasgos de personali-
dad 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. *Re-
vista de Investigación Psicológica*, (12): 93-115.

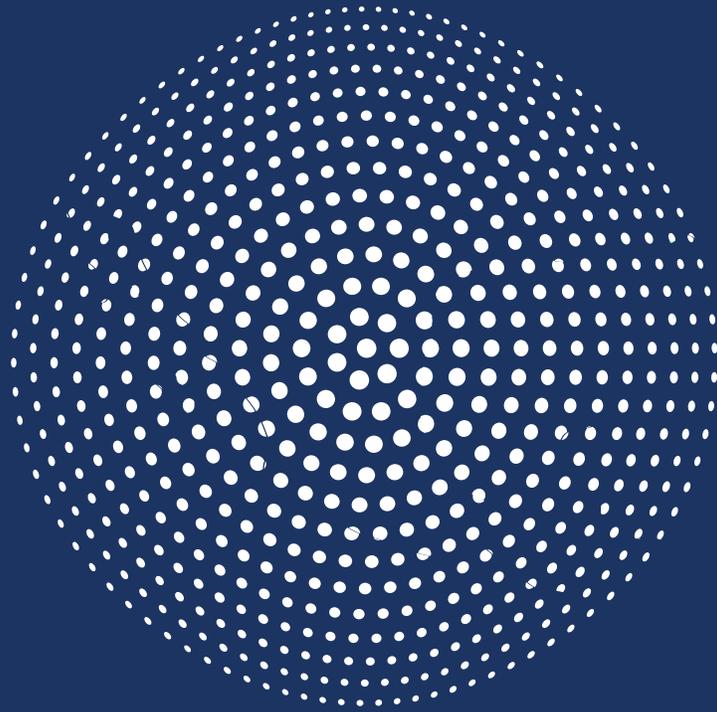
Miranda-Lara, V.R.; Monzalvo-Herrera, G.; Her-
nández-Caballero, B. & Ocampo Torres, M. (2016).
Prevalencia del síndrome de burnout en perso-
nal de enfermería de dos instituciones de salud.
*Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del
Seguro Social*, 2 4(2):115-122

Organización Mundial de la Salud (2020a). CO-
VID-19: cronología de la actuación de la OMS.
Disponible en: [https://www.who.int/es/news/
item/27-04-2020-whotimeline---covid-19](https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-whotimeline---covid-19) (Ac-
ceso: abril 21, 2022).

Organización Mundial de la Salud (2020b). Si-
tuación de la Enfermería en el Mundo. Disponi-
ble en: [https://coepo.com/Colegio/wpcontent/
uploads/2020/04/enfermeriaenelmundo2020_1.
pdf](https://coepo.com/Colegio/wpcontent/uploads/2020/04/enfermeriaenelmundo2020_1.pdf) (Acceso: abril 21, 2022).

Secretaría de Salud, SSA (2020). Sistema de In-
formación Administrativa de Recursos Humanos
en Enfermería. Disponible en: [http://www.salud.
gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=atribu-
ciones](http://www.salud.gob.mx/unidades/cie/siarhe/?Id_URL=atribuciones) (Acceso: abril 21, 2022).





TecMás

Enseñanza que

INCREMENTA

tu Éxito