



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE MEDICINA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 75

“SINDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ASEGURADOS DE LA UMF N°75 NEZAHUALCOYOTL”

NÚMERO DE REGISTRO SIRELCIS:

R – 2021 – 1408 – 032

TESIS

IMSS  
DIRECCIÓN  
U. M. F. 75  
Dra. Gisselle Carrillo Flores  
Fomento a la Salud  
Mat. 99389372  
IMSS Céd. Prof. 7491378

Dr. Ulises García Lujano  
DIRECTOR  
Mat. 99158472  
IMSS Céd. Prof. 4830417

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:

Dr. Imer Guillermo Herrera Olvera  
COORDINADOR CLÍNICO DE EDUCACIÓN  
E INVESTIGACIÓN EN SALUD  
Mat. 98150497  
IMSS

M.C. VERGARA DELGADILLO TANIA LIZBETH

Dr. Rey David Sánchez Morales  
Med. Fam. y Prof. Titular  
Residentes de Medicina Familiar  
Mat. 98158757  
IMSS

ASESORA DE TESIS:

E. EN M.F. JUAREZ PAQUINI NANCY

INVESTIGADORA ASOCIADA:

E. EN M.F. CARRILLO FLORES GISSELLE



FACULTAD DE MEDICINA  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR

Estado de México, Ciudad Nezahualcóyotl

Febrero 2023



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

The seal of the Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) is a large, golden emblem in the background. It features a central shield with a map of Mexico, flanked by two eagles. Above the shield is a banner with the text 'UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO'. The shield itself contains the text 'POR MI' at the top and 'RA' at the bottom. The entire seal is rendered in a golden color.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**SINDROME DE BURNOUT ASOCIADO A  
LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19  
EN ASEGURADOS DE LA UMF N°75  
NEZAHUALCOYOTL**



El presente proyecto fue aprobado por el Comité Local de Investigación en Salud 1408 y por el Comité de Ética en Investigación 14088 en el Instituto Mexicano del Seguro Social, al cual se le asignó el número de registro R – 2021 – 1408 – 032, que tiene como título:

**“Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en asegurados de la UMF N°75 Nezahualcóyotl”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN MEDICINA FAMILIAR

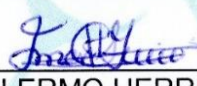
PRESENTA:


**VERGARA DELGADILLO TANIA LIZBETH**  
RESIDENTE DE MEDICINA FAMILIAR



AUTORIZACIONES:

  
DR. ULISES GARCIA LUJANO  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 75, IMSS.

  
DR. IMER GUILLERMO HERRERA OLVERA  
COORDINADOR CLÍNICO DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN EN SALUD DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 75, IMSS.

  
E. en M. F. REY DAVID SÁNCHEZ MORALES  
PROFESOR TITULAR DE RESIDENTES DE MEDICINA FAMILIAR DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 75, IMSS.

  
E. en M. F. JUÁREZ PAQUINI NANCY  
ASESORA DE TESIS

  
E. en M. F. CARRILLO FLORES GISSELLE  
INVESTIGADORA ASOCIADA



FACULTAD DE MEDICINA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
SUBDIVISION DE MEDICINA FAMILIAR

Estado de México, Ciudad Nezahualcóyotl. Febrero 2023

**"Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la  
pandemia de covid-19 en asegurados de la UMF N°75 Nezahualcóyotl"**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE ESPECIALISTA  
EN MEDICINA FAMILIAR

PRESENTA:


**DRA. VERGARA DELGADILLO TANIA LIZBETH**

AUTORIZACIONES



---

DR. JAVIER SANTACRUZ VARELA  
JEFE DE LA SUBDIVISIÓN DE MEDICINA FAMILIAR  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M



---

DR. ISAÍAS HERNÁNDEZ TORRES  
COORDINADOR DE DOCENCIA DE LA SUBDIVISIÓN DE  
MEDICINA FAMILIAR  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M.



---

DR. GEOVANI LÓPEZ ORTIZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN DE LA SUBDIVISIÓN DE  
MEDICINA FAMILIAR DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO  
FACULTAD DE MEDICINA U.N.A.M





INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



**Dictamen de Aprobado**

Comité Local de Investigación en Salud **1408**.  
U MED FAMILIAR NUM 64

Registro COPEPRIS **17 CI 15 104 043**  
Registro CONBIOÉTICA **CONBIOÉTICA 15 CEI 003 2018041**

FECHA **Miércoles, 01 de septiembre de 2021**

**Dra. JUAREZ PAQUINI NANCY**

**P R E S E N T E**

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título **SINDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ASEGURADOS DE LA UMF N°75 NEZAHUALCOYOTL** que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de Investigación, por lo que el dictamen es **A P R O B A D O**:

Número de Registro Institucional

R-2021-1408-032

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE

**MARIA ISABEL RIVERA MURILLO**

Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 1408

Imprimir

**IMSS**

SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



### Dictamen de Aprobado

Comité de Ética en Investigación 14088.  
U MED FAMILIAR NUM 64

Registro COFEPRIS 17 CI 15 104 043  
Registro CONBIOÉTICA CONBIOÉTICA 15 CEI 003 2018041

FECHA Jueves, 26 de agosto de 2021

Dra. JUAREZ PAQUINI NANCY

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de investigación con título **SINDROME DE BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ASEGURADOS DE LA UMF N°75 NEZAHUALCOYOTL** que sometió a consideración para evaluación de este Comité, de acuerdo con las recomendaciones de sus integrantes y de los revisores, cumple con la calidad metodológica y los requerimientos de ética y de investigación, por lo que el dictamen es **APROBADO**:

Número de Registro Institucional

Sin número de registro

De acuerdo a la normativa vigente, deberá presentar en junio de cada año un informe de seguimiento técnico acerca del desarrollo del protocolo a su cargo. Este dictamen tiene vigencia de un año, por lo que en caso de ser necesario, requerirá solicitar la reaprobación del Comité de Ética en Investigación, al término de la vigencia del mismo.

ATENTAMENTE

Lic. JEHÚ TAMAYO CALDERÓN  
Presidente del Comité de Ética en Investigación No. 14088

Imprenta

IMSS  
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

## IDENTIFICACIÓN DE LOS INVESTIGADORES

### DATOS DEL ALUMNO

Apellido paterno	Vergara
Apellido materno	Delgadillo
Nombre	Tania Lizbeth
Universidad	Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad o escuela	Facultad de medicina
Carrera	Medicina familiar
No. de cuenta	307314480
Correo electrónico	<a href="mailto:vergara.tania17@hotmail.com">vergara.tania17@hotmail.com</a>

### DATOS DEL ASESOR

Apellido paterno	Juárez
Apellido materno	Paquini
Nombre	Nancy

### DATOS DE LA TESIS

Título	<b>“Síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en asegurados de la UMF N°75 Nezahualcóyotl”</b>
No. de páginas	00
Año	Febrero 202



## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres por sus valores, educación y principios que me han inculcado desde siempre, por acompañarme en este camino ofreciéndome todo su apoyo y comprensión incondicional durante las adversidades y fortunas de esta etapa.

A mi esposo por haber estado en cada etapa de este camino, por ofrecerme su amor incondicional, su apoyo y comprensión, por no dejarme caer y darme ánimos para continuar.

Al Instituto Mexicano del Seguro Social por brindarme la oportunidad y las herramientas necesarias para llevar a cabo la realización de esta investigación, por haberme brindado la confianza y poner en nuestras manos la salud y bienestar de los pacientes, por enseñarnos lo que implica una salud integral y guiarnos en el camino de una correcta profesional con valores y ética.

A la Universidad Nacional Autónoma de México porque la fue la fue la universidad que me vio nacer en esta carrera, por darme la enseñanza básica en esta profesión y en la vida, por enseñarme tanto a través de sus profesores y escuelas, por brindarme una de las mejores etapas de mi vida.

A mis asesores de tesis la Dra. Nancy Juárez Paquini y Gisselle Carrillo Flores por siempre estar al pendiente de esta investigación y brindarme su comprensión y amistad, Al C.C.E.I. Dr. Imer Guillermo por las grandes aportaciones a esta tesis, gracias por brindarme sus conocimientos, su ayuda, paciencia y dedicación, por el apoyo personal y académico, por hacerme mejor médico.

A todas las personas, amigos y demás familiares que me apoyaron y confiaron en que culminaría con éxito este proyecto.

Por último, quisiera compartir la siguiente frase: “Si puedes soñarlo, puedes hacerlo”  
Walt Disney

## INDICE

<b>1. MARCO TEORICO</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. El Síndrome de Burnout</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Componente del Síndrome de Burnout</b> .....	<b>3</b>
Individuales:.....	4
Organizacionales .....	5
Factores del entorno y del puesto de trabajo.....	5
Sociales .....	5
<b>1.3 La pandemia de covid-19 (Sars-Cov-2)</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 Home office</b> .....	<b>10</b>
<b>1.5 Home office y la ley federal del trabajo</b> .....	<b>12</b>
<b>1.6 Home office y la pandemia por Covid-19</b> .....	<b>15</b>
<b>1.7 Burnout y home office durante la pandemia por covid-19</b> .....	<b>16</b>
<b>2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>22</b>
<b>2.1 Pregunta de investigación</b> .....	<b>23</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1 Magnitud</b> .....	<b>24</b>
<b>3.2 Trascendencia</b> .....	<b>24</b>
<b>3.3 Vulnerabilidad</b> .....	<b>26</b>
<b>3.4 Factibilidad y Viabilidad</b> .....	<b>26</b>
<b>4. OBJETIVOS</b> .....	<b>27</b>
<b>4.1 Objetivo General:</b> .....	<b>27</b>
<b>4.2 Objetivos Específicos:</b> .....	<b>27</b>
<b>5. HIPÓTESIS</b> .....	<b>28</b>
<b>5.1 Hipótesis Nula:</b> .....	<b>28</b>
<b>5.2 Hipótesis Alterna:</b> .....	<b>28</b>

<b>6. MATERIAL Y MÉTODO:</b> .....	<b>29</b>
<b>6.1 Características del lugar donde se realizará el estudio</b> .....	<b>29</b>
<b>6.2 Diseño</b> .....	<b>29</b>
<b>6.3 Universo de trabajo</b> .....	<b>29</b>
<b>6.4 Tamaño de la muestra.</b> .....	<b>30</b>
<b>6.5Técnica de muestreo</b> .....	<b>31</b>
<b>7. CRITERIOS DE SELECCIÓN:</b> .....	<b>32</b>
<b>7.1 Inclusión</b> .....	<b>32</b>
<b>7.2 Exclusión</b> .....	<b>32</b>
<b>7.3 Eliminación</b> .....	<b>32</b>
<b>8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b> .....	<b>33</b>
<b>9. MÉTODOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION</b> .....	<b>44</b>
<b>9.1 Cedula de recolección de datos.</b> .....	<b>44</b>
<b>9.2 Cuestionario de Maslach burnout inventory en su versión general survey (MBI-GS)</b> .....	<b>44</b>
<b>10. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO</b> .....	<b>46</b>
<b>11. ANÁLISIS ESTADITICO</b> .....	<b>49</b>
<b>12. ASPECTOS ÉTICOS</b> .....	<b>50</b>
<b>12.1 Declaración de Helsinki</b> .....	<b>50</b>
<b>12.3 Código de Núremberg</b> .....	<b>51</b>
<b>12.4 Informe Belmont</b> .....	<b>52</b>
Respeto .....	53
Beneficencia .....	53
No maleficencia .....	53
Justicia.....	54

12.5 Ley Federal de Protección de datos personales en posesión de los particulares.....	55
13. RECURSOS .....	56
13.1 Recursos Humanos.....	56
13.2 Recursos Materiales .....	56
13.1. Recursos Financieros.....	56
14. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS .....	58
15. DISCUSION.....	91
16. CONCLUSIONES.....	93
17. RECOMENDACIONES .....	94
18. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	95
19. ANEXOS .....	103
20. CREDITOS.....	118

## RESUMEN

**Objetivo:** Asociar síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en trabajadores asegurados la UMF 75 Nezahualcóyotl.

**Métodos:** Se realizó un estudio observacional, transversal, analítico en una muestra 383 trabajadores, mediante un muestreo no de tipo no probabilístico por cuotas, además de la utilización de SSPS edición 26.0, se estableció la asociación con la prueba chi cuadrada de asociación lineal y odds ratio para significancia estadística con un intervalo de confianza de 95%. **Resultados:** De los trabajadores adscritos a la UMF 75 el 80.2% (n=307) de la población no tienen burnout y solo el 19.8% (n=76) de la población entrevistada tiene presencia este síndrome. Dentro de los puestos de trabajo el 41.3% (n=158) son profesionistas y técnicos y 18.3% (n=70) son trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios. Los trabajadores mexicanos no suspendieron sus labores durante la pandemia de covid-19, algunos de ellos fueron echados de sus trabajos y otro más fueron enviados como protección a su hogar y desde allí continuaron sus actividades de trabajo realizando home office con un 38.6% (n=148) y aquellos que no realizaron home office 61.4% (n=235). **Conclusiones:** El síndrome de burnout es una patología laboral creciente que se encuentra sujeta tanto a las condiciones laborales como a las sociodemográficas, por lo que es importante buscar acciones para mantener la salud mental de trabajador.

**Palabras Clave:** trabajo, burnout, estrés, covid-19.



## SUMMARY

**Objective:** To associate Burnout syndrome and working conditions during the covid-19 pandemic in insured workers the UMF 75 Nezahualcóyotl. **Methods:** An observational, cross-sectional, analytical study was carried out in a sample of 383 workers, by means of a non-probabilistic sampling by quotas, in addition to the use of SPSS edition 26.0, the association with the chi-square test of linear association and odds ratio for statistical significance with a confidence interval of 95% was established. **Results:** Of the workers assigned to the UMF 75, 80.2% (n=307) of the population do not have burnout and only 19.8% (n=76) of the interviewed population has this syndrome present. Among the jobs, 41.3% (n=158) are professionals and technicians and 18.3% (n=70) are artisanal workers, in construction and other trades. Mexican workers did not suspend their work during the covid-19 pandemic, some of them were kicked out of their jobs and another one was sent as protection to their home and from there they continued their work activities doing home office with 38.6% (n = 148) and those who did not do home office 61.4% (n = 235). **Conclusions:** Burnout syndrome is a growing occupational pathology that is subject to both working and sociodemographic conditions, so it is important to seek actions to maintain the mental health of workers.

**Keywords:** work, burnout, stress, covid-19.

# 1. MARCO TEORICO

## 1.1. El Síndrome de Burnout

El Burnout es un término que significa estar quemado, desgastado o exhausto por el trabajo. Este cuadro fue inicialmente descrito por Herbert Freudenberger en 1974, luego el término fue retomado posteriormente por Maslach y Jackson para describir el proceso paulatino de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que suele ocurrir en trabajadores que tienen contacto, responsabilidad e interacción directa con las personas.<sup>(1)</sup>

El síndrome de Burnout o de agotamiento laboral es una respuesta inadecuada al estrés laboral crónico, es un agotamiento producido por la demanda excesiva a los recursos físicos y emocionales del trabajador en cuestión hacia su empleo ya sea exigido por el o por su empleador.<sup>(2)</sup>

Se conoce que el estrés es una respuesta física y emocional originada de nuestro organismo para generar una adaptación a un entorno estresante y así propiciar la supervivencia del individuo, si el Síndrome de Burnout es originado por una respuesta de estrés crónico por el entorno laboral entonces también debemos definir lo que es el estrés laboral. La OIT/OMS define “el estrés laboral como la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.”<sup>(3)</sup>

Por lo tanto el estrés laboral será la respuesta al desequilibrio entre la presión y exigencia a la que está sometido un individuo y los conocimientos y habilidades que se tengan para afrontar esta situación, si el individuo no tiene los recursos suficientes para hacerle frente a la situación que le está causando estrés es entonces cuando este suele prolongarse y al mismo tiempo suele causarle más estrés, lo que conlleva a un estrés crónico, este estrés crónico y acumulado da como resultado a un síndrome de Burnout.<sup>(4)</sup>

El estrés crónico es la principal causa del síndrome de Burnout, para producir este estrés se habla de la existencia de factores psicosociales los cuales están asociados al trabajo, para la OIT los factores psicosociales en el trabajo son por una parte las interacciones entre el trabajo, su ambiente, las condiciones en las que se labora y por otra las necesidades del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo influyendo en el rendimiento y satisfacción laboral. [\(5\)](#)

Un ejemplo de ellos es: la elevada carga de trabajo ya sea emocional o cuantitativa, la ambigüedad de roles, la baja realización personal, desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas, la escasa red de apoyo, violencia laboral, el género, etc. Hoy por hoy han ido aumentando los casos de trabajadores con síndrome de Burnout asociado tanto a estas condiciones como al avance de la tecnología. [\(6\)](#)

Esto se demuestra en un estudio en donde a una población específica de un sector público con una muestra de 248 enfermeros conformado por personal sindicalizado, de confianza y mandos medios de 15 hospitales de México se les aplicó el MBI y de donde los 248 participantes en el estudio, el 91 % del personal de enfermería tiene síndrome de Burnout, del cual el 50 % tiene una dimensión quemada, el 33 % tiene dos dimensiones quemadas y el 17 % tiene las tres dimensiones quemadas, de los cuales el 23 % son hombres y 77 % son mujeres. [\(7\)](#)

En los trabajadores con Burnout la capacidad de reacción se encuentra agotada y se produce una respuesta intensa biológica y social; incluso hasta llegar en algunos casos a situaciones de alto riesgo. En esta problemática se han identificado tres dimensiones del síndrome y que tienen consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, estas dimensiones son el agotamiento emocional, actitud fría y despersonalizada (cinismo) y baja realización profesional o personal. [\(8\)](#)

Los cambios que se presentan en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral, sobre todo en esta etapa de la pandemia por covid-19 han contribuido significativamente al desarrollo y a la extensión del síndrome de quemarse por el trabajo. [\(9\)](#)

## 1.2 Componente del Síndrome de Burnout

- Agotamiento emocional: sensación de desgaste, sobreesfuerzo físico., agotamiento, fatiga.
- Actitud fría y despersonalizada: sentimientos, actitudes y respuestas negativas, ironía, irritabilidad y pérdida de motivación hacia el trabajo, reacciones de distanciamiento, cinismo, hostilidad.
- Baja realización/logro profesional o personal: bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión, baja autoestima, afectación de las relaciones profesionales y personales.<sup>(10)</sup>

Enseguida se describe brevemente cada componente de síndrome de Burnout donde:

En el cansancio o agotamiento emocional el trabajador pierde, consume o agota las emociones y la capacidad de entrega a los demás. En un estudio con 538 funcionarios públicos en 2019, se encontró el poder predictivo que tienen los estresores ocupacionales para las dimensiones - Ilusión por el trabajo (inversa), desgaste psíquico, indolencia y culpa donde el  $\alpha$  de Cron Bach en esta muestra fue 0,93 para entusiasmo por el trabajo, 0,85 para agotamiento psicológico, 0,70 para indolencia y 0,83 para culpabilidad además el análisis tomo los factores estresantes como variables independientes. La selección de las variables de predicción adoptó un nivel de significancia  $p < .05$  donde la dimensión del agotamiento psicológico revela que casi un tercio de los servidores públicos están realizando sus actividades con sensación de fatiga emocional y física. Siendo superior la prevalencia del 26,1% (n = 518) encontrada en psicólogos (Rodríguez y Carlotto, 2014) y el 17,8% (n = 169) en profesores.<sup>(11)</sup>

En la despersonalización del trabajo, sucede que la oferta de servicios y demanda está invertida, entonces el trabajador ofrece menos de sí mismo y más de la institutico o trabajo donde labora, esto hace que haya deshumanización del trato al cliente y despersonaliza la atención es decir se hace mecánica.

La baja realización personal se refiere a una evaluación negativa de sí mismo o su trabajo, así como la sensación de sentirse infeliz con él y con el desempeño tenido.<sup>(12)</sup>

Dentro del síndrome de agotamiento laboral o Burnout se aprecian ciertas fases, la primera se presenta una fase Inicial en la que se hay un entusiasmo y expectativa positiva frente al trabajo y además existe gran energía. Al transcurrir el tiempo llegamos al estancamiento donde no se cumplen las expectativas profesionales y la relación entre esfuerzo y recompensa no es equilibrada. Aquí comienza el estrés. Después le sigue la apatía donde hay cambios actitudinales y conductuales, se presenta el trato distante y mecánico aquí llegamos al quemado donde se presenta el colapso emocional y cognitivo, además empieza la frustración e insatisfacciones.<sup>(13)</sup>

Existen muchos factores que intervienen en el desarrollo del burnout pero dentro de las más comunes podemos hallar estos.<sup>(14)</sup>

#### **Individuales:**

- Edad: es menos frecuente en personas mayores de 40 años de edad, generalmente por el grado de experiencia que se obtiene.
- Género: las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional que los hombres, esto como consecuencia del trato discriminatorio otorgado hacia ellas.
- Estado civil: los solteros tienen mayor riesgo esto debido a que las personas con una unión estable tienen mayor apoyo familiar.
- Tipo de personalidad.
- Etapa en la carrera profesional.



## **Organizacionales**

- Supervisión y estilos de dirección inadecuados.
- Ausencia de trabajo en equipo
- Discriminación
- Salario insuficiente
- Estructura organizativa deficiente

## **Factores del entorno y del puesto de trabajo**

- Largas jornadas laborales, horarios irregulares.
- Carga excesiva de trabajo.
- Ambigüedad del rol.
- Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica.
- Falta de competencia para el cargo o falta de autonomía y control en la realización de tareas.
- Atención a usuarios con alta necesidad de apoyo emocional.
- Descansos insuficientes

## **Sociales**

- Falta de apoyo familiar.
- Amigos.
- Falta de redes de apoyo.
- Violencia laboral
- Inseguridad sobre el futuro de la empresa. [\(15\)](#)

Con todo esto, el síndrome de Burnout también tiene sus consecuencias y estas suelen estar divididas por decir algunas: físicas, emocionales y sociales.

- Efectos físicos: Alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo, síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros trastornos gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión y crisis de asma, cansancio hasta el agotamiento y malestar general, fatiga crónica.
- Efectos emocionales: Agotamiento emocional, síntomas disfóricos (tristeza, irritabilidad o inquietud), distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.<sup>(16)</sup>
- Efectos sociales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminución la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extra laboral, conducta despersonalizada en la relación con el cliente, desarrollo de conductas de exceso como abuso de sustancias psicoactivas, cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas agresivas.<sup>(16)</sup>

Para su detección o diagnóstico existen múltiples medidas psicométricas pero a partir de Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981, 1986), se han establecido criterios de evaluación: La escala MBI que ha tenido un rol importante en el desarrollo de esta patología y su aceptación por la CIE.<sup>(17)</sup>

El MBI suele estar constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo hacia su cliente. Existen múltiples versiones de este cuestionario dentro de los cuales el más común es el

aplicado a la población del área de la salud (MBI-HSS), a la población docente y el último a la población en general este es el cuestionario que para fines prácticos conviene realizar a cualquier tipo de trabajador.<sup>(18)</sup>

En este último caso Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson elaboraron una escala que permite evaluar el síndrome en cualquier tipo de trabajadores y es en este donde se evalúa una crisis en la relación de una persona con su trabajo, el MBI-GS consta de 16 ítems, estos 16 ítems se distribuyen en las tres dimensiones de la escala denominadas: eficacia profesional (seis ítems), agotamiento (cinco ítems) y cinismo (cinco ítems). Aunque el MBI-HSS y el MBI-GS tienen mucho en común la principal diferencia es que el MBI-GS no se centra en la relación laboral que hay entre un profesional y el cliente si no en la realización de su trabajo.<sup>(19)</sup>

### **1.3 La pandemia de covid-19 (Sars-Cov-2)**

Un nuevo tipo de neumonía ha sido descubierta en este año 2019, tal vez hablamos con demasiada brusquedad pero no estábamos preparados para recibir este nuevo tipo de virus, no es sorpresa que a todos nos ha tomado desprevenidos tanto a aquellas personas que hacían su día a día como a los médicos más preparados, sin embargo así sucedió, para el 31 de diciembre de 2019 en la lejana provincia Hubei en Wuhan, China se habían detectado un total de 26 casos y una persona fallecida por una neumonía de etiología desconocida, estos casos fueron presentados en su mayoría en el mercado mayorista de marisco de Humanan en Wuhan.<sup>(20)</sup>

Hacia el 7 de enero de 2020 en el centro de control y prevención de enfermedades de china se identifica el agente causal de la neumonía, identificado como un virus de tipo ARN coronavirus relacionado con el síndrome respiratorio agudo al que se denominó nuevo coronavirus 2019 (nCoV-2019) posteriormente a su análisis genómico cambiándolo a Sars-CoV-2 por su similitud con el Sars-CoV descubierto en 2003.<sup>(21)</sup> <sup>(11)</sup>

Este tipo de virus puede infectar a animales y humanos, es muy común que tenga un reservorio animal, mucho se ha especulado sobre su parecido en cuanto a la secuencia genómica con respecto al virus RatG13 del cual el reservorio es el murciélago con una coincidencia del 96% o del Pangolin-Cov cuya coincidencia genómica es del 91% encontrándose como reservorio a los pangolines de donde proviene su nombre.<sup>(22)</sup>

A pesar de estas especulaciones, se menciona que ninguno de estos virus puede infectar al hombre pues carecen de ciertas proteínas específicas para su internalización a las células humanas, por lo que es más seguro que estos virus se traten de un ancestro de nuestro actual Sars-CoV-2.<sup>(23)</sup> <sup>(13)</sup>

Lo que sí es un hecho es que este virus avanzo de manera rápida pues para el mes de enero comenzaron aparecer cosas importados en los países cercanos como Tailandia y corea, para el 20 de enero se informaba que estado unidos ya tenía su primer caso, para el 30 de enero la OMS declaro a esta enfermedad como emergencia internacional de salud pública.<sup>(24)</sup>

El 11 de febrero el nombre de la enfermedad cambio oficialmente a COVID-19, la OMS se basó en el año de aparición y las siglas de este de coronavirus para acuñarle un nombre a esta enfermedad.<sup>(25)</sup>

Los casos continuaron aumentando exponencialmente y para el 11 de marzo de 2020 la OMS declaro a esta enfermedad como una epidemia, una que a la humanidad le costaría mucho y hasta este día no hemos encontrado su final.<sup>(26)</sup>

En México el primer caso de COVID-19 fue detectado el 27 de febrero de 2020 en la Ciudad de México. Se trataba de una persona que había viajado a Italia y presento síntomas leves, posteriormente se confirmaron 2 casos más uno de ellos residente de hidalgo también habían viajado a Italia.<sup>(27)</sup>

Fue aquí donde comenzó la fase 1 de COVID-19, en esta fase los casos de infección son importados del extranjero y no se presenta el contagio local, además los contagios suelen ser limitados y no hay como tal medidas estrictas de salud, solo presentan las acciones de prevención.<sup>(28)</sup> <sup>(18)</sup>,

Una de estas medidas preventivas fue adelantar el periodo de vacaciones de semana santa mismo que aumento hasta 1 mes.

El gobierno federal declaro el 24 de marzo el inicio de la fase 2 en el país, esto debido a que se encontraron las primeras infecciones locales, como resultado se suspenden algunas actividades económicas, se prohíben las aglomeraciones y se recomienda quedarse en casa a la población en general, especialmente a los mayores de 60 años y a personas con patologías de base, tales como hipertensión arterial sistémica, diabetes mellitus, cardiopatías, enfermedades pulmonares, personas con inmunosupresión, mujeres embarazadas.[\(29\)](#), (18)

Además, se suspenden actividades que no son esenciales del gobierno exceptuando; servicios de seguridad, salud, energía, limpieza y se incluyen más medidas de prevención como la técnica de lavado de manos, desinfección de áreas públicas, uso de cubre bocas. Para el 30 de marzo se declara emergencia de salud en México.[\(30\)](#), (18)

Dada esta emergencia se declaró que todos los servicios no esenciales fueran suspendidos. Para el 21 de abril se inicia la fase 3 de COVID-19 en México lo que corresponde a brotes activos dentro del territorio nacional, así como su propagación, aquí se suspenden actividades no esenciales del sector privado y público y se extiende la jornada de sana distancia.[\(31\)](#), (18)



## 1.4 Home office

El avance evolutivo de las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TICs) ha permitido que el trabajo se pueda realizar fuera de la oficina y desde diferentes locaciones, siendo esta modalidad denominada Teletrabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo- OIT (2017), el teletrabajo consiste en utilizar la disponibilidad de la telecomunicación y las herramientas facilitadoras a fines de efectuar el trabajo a distancia desde cualquier lugar. Una modalidad del teletrabajo consiste en el Home Office.<sup>(32)</sup>

Según Saco Barrios, el home office, o trabajo desde casa, se refiere a la modalidad más pura del teletrabajo mediante el cual el teletrabajador realiza sus actividades desde su domicilio de manera permanente o distribuida, entre empresa y domicilio. Menciona que, para evitar perder el sentido de pertenencia entre el trabajador y la empresa, lo más recomendable es utilizar la modalidad de HO distribuida: parte del tiempo de trabajo en la empresa y otra parte desde casa.<sup>(33)</sup>

El home office se define como una modalidad de flexibilidad, enfocada en el trabajo fuera de la oficina o desde casa, que busca generar bienestar y mejorar la calidad de la vida del trabajador. Por ende, el home office no sólo es una modalidad de teletrabajo, sino una modalidad de flexibilidad que las empresas ofrecen en búsqueda de mejorar la calidad de vida del trabajador.<sup>(34)</sup>

Como es que surgió el home office, pues te nace en 1973, tras registrarse una crisis del petróleo, cuadruplicando el precio del combustible en Estados Unidos. Ante ello, el gobierno estadounidense se vio obligado a cuidar sus reservas, por lo que las empresas buscaron la manera de reducir los traslados de sus trabajadores de la casa a la oficina y viceversa, para evitar el gasto de gasolina en sus vehículos.

En ese momento no existía una tecnología para trabajar desde casa, pero se pensó en una solución viable: oficinas satélites que se distribuyeron cerca de las zonas residenciales de los empleados.

A los nueve meses de su implementación, el primer caso de trabajo remoto demostró ser efectivo, redujo el tráfico, el consumo de combustible, la rotación de personal y generó un impacto ambiental positivo. El gobierno de la ciudad de Los Ángeles probó esta idea a gran escala y confirmó los resultados.

Sin embargo, una vez que acabó la crisis, el trabajo desde casa se pausó porque «cuestionaba las premisas del management baby boomer» y las dinámicas de relacionamiento, gestión y política corporativa

Los baby boomers son la cohorte demográfica que sigue a la generación silenciosa y que precede a la generación X. La generación se define generalmente como las personas nacidas entre 1946 y 1964, durante la explosión de natalidad posterior a la Segunda Guerra Mundial. En el ámbito laboral demuestran fidelidad a las empresas. De hecho, es frecuente que la mayoría haya permanecido durante dos o tres décadas en la misma compañía estas características no son propias exclusivamente de los baby boomers. Además, han buscado siempre seguridad y estabilidad en el trabajo y responden con compromiso a sus superiores, valoran las jerarquías y los cargos. Eligieron el trabajo como medio para demostrar su valía, con lo que buscan el reconocimiento por su comportamiento ético y por su entrega.

Los principales ejes que impacta un modelo de éxito de home office son la calidad de vida del trabajador y la productividad de la empresa. Esto debido a que el ahorro de tiempo en desplazamiento genera mayor disponibilidad por parte de los trabajadores en su organización y mejora de calidad de vida, desencadenando un incremento de productividad, la OIT- Eurofound, indica que este ahorro de tiempo permite que la jornada laboral sea más organizada y productiva. [\(35\)](#)

Respecto a la calidad de vida, la OIT menciona que los trabajadores que gozan del home office logran balancear adecuadamente su vida laboral y personal, mejorando su estado anímico. Por lo tanto, con los argumentos planteados se observa que esta

modalidad de teletrabajo genera un bienestar en el trabajador, mejorando su vida laboral y personal.

Entre las desventajas cabe citar la tendencia a trabajar más horas, la superposición entre el trabajo remunerado y la vida personal (interferencia trabajo-casa) y, como consecuencia, la intensificación del trabajo.

Sin embargo, se menciona que los que trabajan desde casa parecen señalar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, mientras que los trabajadores de elevada movilidad están más expuestos al riesgo de padecer efectos negativos en la salud y el bienestar.

### **1.5 Home office y la ley federal del trabajo.**

El Senado de la República en el año 2020 aprobó modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para incorporar el Home Office dentro de esta. Esta ley busca regular al home office y proteger a los teletrabajadores.

En principio, una modificación al artículo 311 de la ley. Allí se detalla qué es el trabajo a domicilio. “Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”. [\(36\)](#)

Previo a esta reforma, dentro de ese mismo artículo se incluía lo siguiente: “será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación”. Precisamente, lo que entendemos por teletrabajo.

Así, al eliminar este párrafo del artículo 311 se deja en claro la diferencia entre el trabajo a domicilio y home office y se crea el capítulo XII Bis destinado de forma exclusiva al teletrabajo.

Desde el artículo 330-A hasta el artículo 330-K se extiende lo que llamamos ley de home office. Siempre dentro de la ley de trabajo mexicana.

La nueva reforma a Ley Federal del Trabajo define al Home Office o Teletrabajo como: “[...] la forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y empleador.”

Para el 12 de enero del 2021 entro en vigor esta reforma que regula el teletrabajo o home office donde [\(37\)](#):

- Las disposiciones son para las personas trabajadoras que desarrollen más del 40% del tiempo sus actividades en casa o en el domicilio elegido por éstas.
- La LFT contempla que este esquema forme parte del contrato colectivo y deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

De entre los derechos que esta adición integra para los teletrabajadores se encuentra que ahora será necesario un convenio en el que se establezcan las condiciones de trabajo.

Además de ello, esta modalidad formará parte del contrato colectivo de trabajo entre sindicatos y empresas. Una copia de este también debe entregarse de forma gratuita a cada uno de los colaboradores que desempeñen sus labores bajo este sistema.

Entre las nuevas obligaciones para las empresas se encuentran:

- Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo. Por ejemplo: el equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros.
- Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas.
- Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.
- Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras.
- Respetar el derecho a la desconexión de las personas al término de la jornada laboral e inscribirlas al régimen obligatorio de la seguridad social.
- Promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación y seguridad social.
- Se deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras.

Mientras que las responsabilidades de las y los trabajadores son:

- Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón.

- Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo.
- Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.
- La Secretaría del Trabajo emitirá la Norma Oficial Mexicana (NOM), de cumplimiento obligatorio, para regular aspectos de seguridad y salud en esta modalidad.

También la Secretaría del Trabajo emitirá la Norma Oficial Mexicana (NOM), de cumplimiento obligatorio, para regular aspectos de seguridad y salud en esta modalidad.

### **1.6 Home office y la pandemia por Covid-19.**

Antes de la pandemia por covid -19 el teletrabajo o home office era usado por algunas empresas que tenían giros comerciales que les permitían el trabajo vía remota, además de ser una opción para la eficiencia de costos y reducir salarios ya que algunas recurrían al outsourcing o tercerización para evitar el pago de prestaciones, aguinaldo o servicios médicos a los trabajadores.

Al igual que otros sectores como la educación, el entretenimiento, la salud, las compras y la movilidad, el empleo presencial tuvieron que adaptarse ante los requerimientos sanitarios frente a la pandemia de la COVID-19.<sup>(38)</sup>

Como resultado de las directivas de confinamiento decretadas por los gobiernos, casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar. El aumento más

significativo del teletrabajo tuvo lugar en los países más afectados por el virus y en los que el teletrabajo estaba bien desarrollado antes de la pandemia.

Se adoptaron medidas similares en otras partes del mundo, donde los gobiernos instaron a los empleadores a adoptar el teletrabajo para reducir la densidad de desplazamientos en las grandes ciudades y contribuir así al distanciamiento físico.<sup>(39)</sup>

La covid-19 ha provocado un uso más intenso del home office en el mundo, y México no ha sido la excepción. El home office se ha posicionado como una alternativa para que las empresas no frenen algunas actividades y, al mismo tiempo, cuiden a sus trabajadores.

Esta nueva era del teletrabajo requerirá un uso mucho más amplio de un nuevo tipo de gestión basado en la confianza y en la obtención de resultados y una nueva forma de trabajar más autónoma, más flexible y mejor adaptada a las circunstancias de los trabajadores.

### **1.7 Burnout y home office durante la pandemia por covid-19.**

La pandemia de COVID-19 sigue extendiéndose por todo el mundo y su impacto en los mercados de trabajo es muy amplio y afecta a la mayoría de las personas en diversos grados.

En las empresas y los trabajadores que tuvieron que implementar el teletrabajo, se enfrentaron a una situación atípica donde no solo tenían que tener una rápida transición a una nueva modalidad de trabajo, sino que esta debía realizarse en un contexto donde además había una emergencia sanitaria a nivel mundial, confinamiento y diferentes problemáticas relacionadas con la salud, la economía y el entorno familiar.

Para muchos trabajadores, esta introducción de medidas de distanciamiento físico, los cierres y las restricciones conexas para aplanar la curva de infecciones han tenido consecuencias nefastas, entre ellas, licencias (obligatorias) de duración



incierto, licencias sin sueldo, reducción de las horas de trabajo y los salarios, despidos y pérdida de puestos de trabajo, así como cierres de empresas.

Aún que es algo que ha afectado a todo el mundo, es muy lógico que aquellos países en vías de desarrollo como lo es México se presente mayor pérdida de la economía derivado de las políticas para la contención de la pandemia en las diferentes fases de la COVID-19.

Esto implica para un segmento importante de la población activa, un aumento repentino en la carga de trabajo, así como cambios importantes en los arreglos y condiciones de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo de corta duración.

Es importante mencionar que el home office en tiempos del COVID-19 no tiene nada que ver con el home office flexible o permanente que muchos conocemos desde hace años.

Estamos en situación de cuarentena o aislamiento social obligatorio, lo que implica que, si vives solo, la soledad es más intensa. No hay salidas, ni visitas ni socialización en el gimnasio, ni cambios de escenarios. Pero si convives con otras personas estamos conviviendo intensamente más horas de lo que jamás vivenciamos, compartimos los recursos (internet, espacios, recursos, tareas). En ambos escenarios, esta forma de trabajo puede causar varios problemas.<sup>(40)</sup>

De acuerdo con un estudio de Mercer, el home office puede dar mayor flexibilidad para aquellas personas que tienen compromisos familiares y personales (por ejemplo, cuidado de hijos o de adultos mayores) que les impiden trabajar fuera del hogar en horario completo o definido.

Debemos también tener en cuenta a los padres y cuidadores que trabajan, puesto que el cierre de escuelas y de otros centros de atención hacen que el trabajo desde el hogar difícil. La última encuesta de Eurofound, aquellos que trabajan desde casa como medida de distanciamiento físico, 26% vive en hogares con niños menores de 12 años y otro 10% vive con niños de 12 a 17 años. A estos trabajadores les resulta

difícil equilibrar sus responsabilidades laborales y de cuidado y tienen nuevas dinámicas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada. <sup>(35)</sup>

El home office también puede dar mayor flexibilidad para aquellas personas que tienen compromisos familiares y personales que les impiden trabajar fuera del hogar en horario completo o definido. Además, permite mayor accesibilidad, ayudando a derribar las barreras estructurales que enfrentan las personas con discapacidad para acceder a un empleo.

Según el Índice para una Vida Mejor de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico de 2019 en México el 28.7% de los trabajadores permanecen en la oficina más de 50 horas a la semana. Por lo que el trabajo remoto durante la contingencia por COVID-19 podría ser un gran desafío, especialmente cuando se trata de productividad, comunicación y motivación a los empleados. <sup>(41)</sup>

Aunado a esto, no es lo mismo trabajar un día en la mesa y la silla del comedor que una semana o varios meses. Ni que hablar cuando los empleados se empiezan a sentir afectado psicológicamente por los miedos, las pérdidas, las angustias, etc. En resumen, no podemos comparar el home office que estamos viviendo con uno tradicional donde tuvimos la flexibilidad la movilidad.

En la actividad económica, el gasto de las personas también se ha visto afectado, esto ocurre por la presencia de la oferta y demanda. Hablamos de que por una parte muchas cosas que podrían querer consumir las personas se encuentran cerradas o fuera de servicio por razones sanitarias (restaurantes, entretenimiento, etc.), por otra parte la menor actividad económica causa mayor pérdida o disminución de ingresos, lo que reduce el consumo de muchos tipos de bienes y se presenta de nuevo una afectación económica. <sup>(42)</sup>

Al estar en casa muchos trabajadores se han sumado a las labores del hogar, al no acudir a la escuela los hijos de los trabajadores, estos han tenido que empezar a tener una dinámica familiar, esto influye mucho en la presentación de múltiples patologías o su resolución un ejemplo de ello es lo visto por Boyatzis, Good & Massa, donde las mujeres han tenido mayor problema con trabajar en la

modalidad de Home Office puesto que se encontró que poco más del 25% de las mujeres consideran que el trabajo en casa no funciona por las complicaciones que tuvieron al estar en casa con los hijos y hacerse cargo de labores del hogar. [\(43\)](#)

En consecuencia, surge el agotamiento por la alta demanda de responsabilidades, como la familia y el trabajo. De esta forma, los trabajadores tienden a alejarse emocionalmente de las personas involucradas en estos ambientes antes citados, lo cual es uno de los elementos del síndrome de burnout.

La mayor parte de las personas que han trabajado en casa desde el inicio de la pandemia en México ha manifestado niveles altos de stress ya que muchos de sus líderes han llevado un control y seguimiento más estricto o que requiere mayor tiempo que el pactado en jornadas de trabajo.

Si una persona tenía problemas previos en su salud mental, pudo tener mayores dificultades para adaptarse y padecerlo más. También sufrieron mayores afectaciones quienes carecen del apoyo profesional de un experto que le brinde contención.

Diferentes factores como la edad y la poca familiaridad con la tecnología, también pudieron ocasionar confusión y estrés. Además, el tener que lidiar con el riesgo de enfermarse, la posibilidad de perder a un ser querido o no estar disponible para su familia. Juntas, todas estas situaciones pueden resultar en altos niveles de estrés y ansiedad. [\(44\)](#)

Los trabajadores han demostrado que son muy susceptibles al estrés y sufrimiento psicológico cuando enfrentan sus actividades con la presencia de muchas dificultades a esto le agrega la preocupación ya de por si presente por el riesgo de contagio que se tiene dentro de esta pandemia, más la labilidad emocional si cuentan con algún familiar que ya se haya contagiado o se encuentre en duele por la misma situación presente. [\(45\)](#)

Además, el uso excesivo de las redes sociales puede tener efectos perjudiciales adicionales debido a la sobrecarga de información relacionada con el COVID-19

que puede ser engañosa y causar una sensación de impotencia que puede aumentar la fatiga mental.

La OMS sostiene que la COVID-19 trajo consigo mayores problemas a la salud pública, como el desarrollo de síntomas de estrés, malestar emocional y dificultades para adaptarse, además de insatisfacción, problemas de sueño, ansiedad, miedo, preocupación.<sup>(46)</sup>

Estudios refieren que la pandemia de la COVID-19 propició serias consecuencias en el ámbito laboral, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el agotamiento y un alto riesgo de contagio.

En esta situación, la peor parte del agotamiento laboral afecta al personal de salud (médicos, enfermeras, intensivistas, terapeutas y psicólogos clínicos). En efecto, al peligro del contagio y el cansancio se le adiciona la falta de insumos de protección de bioseguridad y las largas jornadas laborales.

Los trabajadores de la salud que se encuentran en primera línea de defensa contra el covid-19 un estudio ya clásico de Lai, et al.<sup>15</sup> en 1257 trabajadores de 34 hospitales en China, encontró que 50,4% de los participantes presentaba síntomas de depresión, 44,6 % de ansiedad, 35 % de insomnio y 71,5 % de estrés.<sup>(47)</sup>

En su estudio Salazar, C. en una institución financiera de la zona central de Chile encontró que un 42% de los trabajadores en esta institución presenta alto agotamiento emocional y un 31% alta despersonalización, ninguno de los consultados tiene alto puntaje en el MBI para realización personal, lo que revela que la misma es alta. El 73% registra alta realización personal y por tanto, baja incidencia del factor en la presencia del síndrome.<sup>(48)</sup>

Zambrano G, et al. Describe la presencia de burnout en docentes de pregrado de una universidad pública de Ecuador donde prevalencia del Síndrome Burnout fue del 18,60% (16 docentes). 2,33% con baja Realización Personal y 16,28% con Agotamiento Emocional; de estos últimos el 1,16% también padece Despersonalización. Además, el 15,12% (13 docentes) presentan Agotamiento Emocional medio, indicando riesgo de desarrollar Burnout a futuro.<sup>(49)</sup>

Sin embargo, es una realidad que debemos adaptarnos a esta “nueva normalidad”.

El estrés, la ansiedad, depresión e insomnio son uno de los principales problemas que aquejan a todo trabajador y en esta pandemia ha aumentado su frecuencia si lo tomamos en retrospectiva todos ellos son componentes en su medida del síndrome de Burnout.<sup>(45)</sup>

En particular, el síndrome de burnout o desgaste emocional es un efecto psicológico negativo generado por condiciones de trabajo adversas y recientemente asociado a las condiciones propiciadas por pandemia de covid-19 presentes en los trabajadores de cualquier índole siendo los de actividades asistenciales los más afectados.

Aunque los desórdenes mencionados anteriormente o el estrés postraumático han sido los más estudiados hasta ahora durante la pandemia COVID-19, es evidente que no capturan totalmente todas las dimensiones y mecanismos de la salud mental en los trabajadores. Por lo que es importante ahondar más en la salud mental de esta población.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El trabajo es uno de los generadores de crecimiento, para que un país produzca es necesario el empleo, esto se puede expresar algebraicamente como:

PIB= Productividad x F (capital, trabajo)

Donde el PIB esta dado en función del capital y el trabajo, y de la productividad, esto es si un país tiene más empleos en actividades productivas va a producir más. En México el empleo se mide por número de trabajadores registrados en el instituto mexicano del seguro social (trabajo formal) y de la ENOE aplicada por el INEGI. Siempre es interesante observar la dinámica de los empleos. La generación, la calidad y nivel de empleo ya sea formal o informal están determinados por el funcionamiento del mercado laboral, sin embargo este funcionamiento puede ser afectado y este fue el caso en el año 2020 pues se presentó una crisis de salud dada por un nuevo virus descubierto en Wuhan china que se dispersó a nivel mundial ocasionando la pandemia de Covid-19.<sup>(50)</sup>

En México, durante la pandemia de Covid-19 millones de personas trabajadoras tuvieron que quedarse en sus casas, realizando teletrabajo, home office o han tenido que afrontar la baja de sueldo e incluso del despido, aunada a las medidas sanitarias implementadas en todo el país.

El estrés, la ansiedad, depresión e insomnio son uno de los principales problemas que aquejan a todo trabajador problemas que durante esta pandemia han aumentado.<sup>(51)</sup>

En particular, el síndrome de burnout o desgaste emocional es un efecto psicológico negativo generado por condiciones de trabajo adversas y recientemente lo hayamos asociado a las condiciones propiciadas por pandemia de covid-19 que fueron presentadas por los trabajadores de cualquier índole siendo los de actividades asistenciales los más afectados.

Por lo que nos hayamos en la necesidad de corroborar si las nuevas condiciones impuestas a los trabajadores por la covid-19 pueden inferir en la presentación de síndrome de burnout, razón por la cual nos planteamos la siguiente pregunta:

## **2.1 Pregunta de investigación**

**¿CUÁL ES LA ASOCIACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN ASEGURADOS DE LA UMF N°75 NEZAHUALCOYOTL?**

### **3. JUSTIFICACIÓN**

#### **3.1 Magnitud**

El síndrome de Burnout fue declarado, en el año 2000, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un factor de riesgo laboral, debido a su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida del individuo que lo sufre. En últimas fechas se ha dado la noticia de que esta organización ha procedido al reconocimiento oficial del Burnout, “síndrome de estar quemado” o de desgaste profesional como enfermedad tras la ratificación de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), aprobada en el año 2019 y cuya entrada en vigor se fijó para el 1 de enero de 2022.<sup>(52)</sup>

En La Revista Forbes Mayo 2019 refiere que según la Organización Mundial de la Salud, México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, lo que lo coloca en un primer peldaño por encima de las primeras economías del mundo, como China (73%) o Estados Unidos (59%).<sup>(53)</sup>

#### **3.2 Trascendencia**

C. Maslach, define al síndrome de Burnout como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal. P. Gil-Monte lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado". Ambas definiciones coinciden en que es una inadecuada respuesta al estrés crónico. <sup>(1)</sup>

Si el síndrome de Burnout es un agotamiento producido por la demanda excesiva a los recursos físicos y emocionales del trabajador en cuestión hacia su empleo ya sea exigido por el o por su empleador, los trabajadores tienen la capacidad de



reacción agotada y entonces se produce una intensa respuesta biológica y social; esto tienen consecuencias negativas a nivel individual y organizacional.

Pero el problema va más allá: si ya de por sí un individuo con síndrome de burnout posiblemente daba un servicio deficiente a los clientes, era inoperante en sus funciones o tenía un promedio mayor a lo normal de ausentismo, exponiendo a la organización a pérdidas económicas y fallos en la consecución de metas, ahora con el inicio de esta pandemia y el cambio en las nuevas condiciones laborales se presenta un riesgo más elevado de presentar este síndrome pues a este problema ya de por sí creciente nuestro medio laboral se agrega el inicio de una pandemia como lo es la de covid-19 y dentro de la cual sus consecuencias principales iniciales fueron el aislamiento social, el cierre de comercios, los cambios en el ritmo de vida de los trabajadores, así como implementación de nuevos métodos para continuar con el trabajo como lo fueron el home-office o las video llamadas, y sumado a todo ello tenemos el riesgo de contagio.<sup>(54)</sup>

Las medidas de cuarentena y distanciamiento social necesarias para frenar esta pandemia han ocasionado pérdidas de empleo en 2020 habría más 11.6 millones de desempleados más que en 2019 además de la reducción de ingresos laborales para los hogares lo que afecta sobre todo a la población en mayor desventaja aquella en situación de pobreza y vulnerabilidad.<sup>(55)</sup>

Según el INEGI el producto interno bruto en el tercer trimestre del año 2020 tuvo un retroceso de -8.6%, en comparación al año 2019 durante los primeros meses la caída del PIB a precios constantes fue -9.8% con series desestacionalizadas.<sup>(56)</sup>

En base a la caída del PIB en América latina, se estima que del 10% que se encontraba en situación de pobreza no extrema en 2019 (11.8 millones de personas) verían deteriorada su situación económica y caerían en situación de pobreza extrema.<sup>(57)</sup>

Esta crisis secundaria a la pandemia afecta a toda la fuerza de trabajo aunque con mayor evidencia en los trabajadores informales, mayor afectación al sexo femenino,

personas indígenas, migrantes, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes, afectando así mismo la salud física y mental del trabajador.<sup>(58)</sup>

### **3.3 Vulnerabilidad**

Durante la pandemia de covid-19 se han instalado nuevas condiciones de trabajo que ayudan a la prevención de la transmisión del virus de sars-cov-2, lo que nos demuestra que pueden instalarse así mismo condiciones que promuevan la protección del trabajador para la disminución del estrés laboral, ya sea presentadas por reformas gubernamentales o por documentos interinos creados por los empleadores del trabajador.<sup>(59)</sup>

### **3.4 Factibilidad y Viabilidad**

Al ser un problema de detección “fácil” es factible realizar la identificación de los casos de trabajadores con síndrome de Burnout para así poder emplear nuevas técnicas o tácticas como la relajación o actividades recreativas, etc. para el adecuado afrontamiento de un gran y creciente problema que afecta la funcionalidad laboral y bienestar económico personal, local e incluso a nivel nacional, las técnicas antes mencionadas pueden realizarse a nivel estatal, gubernamental o interino. Acciones mínimas implementadas con respecto a las mejores condiciones de trabajo y protección de salud del trabajador pueden mejorar la presentación de este síndrome y disminuir sus amplias complicaciones

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo General:**

Asociar síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en asegurados la UMF 75 Nezahualcóyotl.

### **4.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar las variables sociodemográficas (edad, genero, escolaridad, estado civil) en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.
- Clasificar el tipo ocupación de los asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl de acuerdo al SINCO.
- Analizar las condiciones de trabajo (percepción de salario, tipo de jornada, tiempo de jornada, jornadas extraordinarias, cantidad de trabajos, vacaciones, días de descanso semanal, antigüedad laboral, trabajo a domicilio y teletrabajo) de los asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl durante la pandemia de Covid-19.
- Reportar la prevalencia del síndrome de Burnout de los asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.
- Categorizar nivel de síndrome de Burnout de los asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl
- Conocer el tipo de trabajo más afectado por síndrome de Burnout de asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.

## **5. HIPÓTESIS**

### **5.1 Hipótesis Nula:**

No existe asociación entre la presencia del síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.

### **5.2 Hipótesis Alterna:**

Existe una asociación entre la presentación del síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.

## **6. MATERIAL Y MÉTODO:**

### **6.1 Características del lugar donde se realizará el estudio**

Este estudio se realizó en la Unidad de Medicina Familiar 75, la cual se encuentra localizada en av. Chimalhuacán, esquina con av. López mateos, s/n col. El palmar. Esta una unidad es una unidad de primer nivel de atención, que atiende a parte de la población derechohabiente del municipio de Nezahualcóyotl, cuenta con 32 consultorios de medicina familiar, 1 laboratorio, 1 área de trabajo social, 1 área de nutrición, 1 área de medicina del trabajo, cuenta con varios consultorios de atención medica continua, 2 consultorios de dental y es una de las unidades con mayor población a nivel estatal y delegacional.

### **6.2 Diseño**

El estudio realizado fue un estudio observacional, transversal, analítico.

### **6.3 Universo de trabajo**

Asegurados adscritos a la Unidad de Medicina Familiar 75, de entre 20 y 59 años de edad, de ambos géneros, que sean trabajadores activos. Se seleccionó esta población como universo de trabajo ya que de manera inicial la ley federal del trabajo prohíbe el trabajo a menores de 15 años, y aun que lo permite en mayores de 15 años hasta 19 años estas tienen ciertas restricciones en cuanto a condiciones laborales, lo que puede condicionar la ausencia del síndrome burnout. Por lo que al tomar a la población de 20 a 59 años se pueden encontrar condiciones de trabajo más extenuantes propicias para el síndrome de burnout, como lo son las jornadas extras o las labores peligrosas e insalubres, además se tomó el rango de menores de 60 años pues las personas que superan esta edad suelen encontrarse pensionados dentro de nuestra unidad así como varias investigaciones mencionan que las personas mayores de 60 años suelen tener más estabilidad laboral debido a los años de experiencia que se tienen. Tomando en cuenta esto la población que se mantuvo en un rango de edad adecuado para el estudio es de 20 – 59 años, la cual es nuestro universo de trabajo.

#### 6.4 Tamaño de la muestra.

Hombres y mujeres trabajadores regulares y activos entre 20 y 59 que se encontraban asegurados en la unidad de medicina familiar UMF n° 75 Nezahualcóyotl. La población total de trabajadores fue obtenida del sistema ARIMAC con esta cifra se calculará la población muestra para nuestro estudio.

POBLACIÓN TOTAL	
POBLACIÓN ASEGURADA (TRABAJADORES)	94137

Población asegurada (trabajadores) total =94 137

#### Fórmula para población finita

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$\frac{94137 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (94137 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} =$$

**383 total de muestra**

*Dónde:*

*n= tamaño de la muestra*

*N= Tamaño de la población (94137)*

*Z= Nivel de confianza (1.96)*

*p= proporción que presenta el fenómeno (0.5)*

*q= proporción que no presenta el fenómeno (0.5)*

*d= Precisión o Error aceptado (0.05)*

Para esta investigación se utilizó un tamaño de muestra de 382 persona

## **6.5 Técnica de muestreo**

### No Probabilístico por Cuotas

Se realizó un muestreo de tipo no probabilístico por Cuotas el cual consistió en obtener una muestra a partir de estratos que comparten características similares, para lo cual se captaron a los participantes que acudieron a la consulta externa de medicina familiar.

Se utilizó un índice de confianza de 95%.

Una vez hubieran aceptado participar en el estudio síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl, se les aplicó las encuestas inicialmente el cuestionario sociodemográfico, corroborándose que cumplieran con los criterios de selección.

## **7. CRITERIOS DE SELECCIÓN:**

Estos criterios fueron seleccionados pues son los que representan a la población trabajadora activa de la UMF 75, y los que por estar expuestos continuamente a condiciones laborales sobre demandantes pudieran ocasionar el llamado síndrome de Burnout.

### **7.1 Inclusión**

- Trabajadores asegurados de la UMF N° 75.
- Trabajadores con edad entre 20 - 59 años de edad.
- Sujetos que firmen el consentimiento informado
- Trabajadores activos.

### **7.2 Exclusión**

- Sujetos que tengan trastornos de depresión o ansiedad ya identificados, pues estos sujetos incurrirán en un sesgo para el presente estudio, pues sus padecimientos de base suelen ser causadas no únicamente por las condiciones psicosociales y laborales y puede enmascarar un verdadero Burnout ya que recordemos que dentro de su definición se nos hace mención a que es la consecuencia del estrés crónico que el trabajador sufre por el trabajo.
- Sujetos que se encuentren realizando terapia psicología o tratamiento psiquiátrico, pues ya se encuentran canalizados a un servicio especializado donde se trata cualquier padecimiento de salud mental, donde además se toman en cuenta todos los factores que influyen en la salud del sujeto.
- Trabajadores esporádicos.

### **7.3 Eliminación**

- Asegurados quienes hayan empezado su cuestionario y por cualquier motivo no haya sido terminado.
- Asegurados que ya no deseen continuar con el estudio.



## 8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Unidad de medición</b>
<i>Edad</i>	Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales. <sup>(60)</sup>	Tiempo en años de vida de una persona contando desde su nacimiento hasta el momento del estudio, para fines de este estudio se establecieron rangos de edad en grupos de 10 en 10 años.	Cualitativa	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 20-29 años</li> <li>2. 30-39 años</li> <li>3. 40-49 años</li> <li>4. 50-59 años</li> </ol>
<i>Género</i>	Grupo al que pertenecen personas los seres humanos de cada sexo entendiendo este desde el punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente el biológico. <sup>(61)</sup>	Atributos sociales al que se encuentra perteneciente el entrevistado, categorizado en masculino y femenino.	Cualitativa	Nominal Dicotómica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hombre</li> <li>2. Mujer</li> </ol>
<i>Escolaridad</i>	Conjunto de cursos que un estudiante sigue en un establecimiento docente. <sup>(62)</sup>	Grado máximo y completo de estudios alcanzado por la persona entrevistada:	Cualitativa	Ordinal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analfabeta</li> <li>2. Sabe leer y escribir</li> <li>3. Primaria</li> </ol>

					<ul style="list-style-type: none"> <li>4. Secundaria</li> <li>5. Nivel medio superior</li> <li>6. Nivel superior</li> <li>7. Maestría o postgrado</li> </ul>
<i>Estado Civil</i>	Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hace constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales. <sup>(63)</sup>	Condición actual de una persona con relación con la pareja amorosa según el registro civil en función.	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Soltero</li> <li>2. Casado</li> <li>3. Separado</li> <li>4. Unión libre</li> <li>5. Divorciado</li> <li>6. Viudo</li> </ul>
<i>Tipo de Ocupación</i>	Trabajo o cuidado que impide emplear el tiempo en otra cosa. Trabajo, empleo, oficio. <sup>(64)</sup>	Actividad o trabajo que realiza una persona, en la actualidad, generalmente remunerada. Medida con la escala del Sistema Nacional De Clasificación De Ocupaciones 2019 (SINCO).	Cualitativa	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Funcionarios directores y jefes.</li> <li>2. Profesionistas y técnicos</li> <li>3. Trabajadores auxiliares en actividades administrativas</li> </ul>

					<p>4. Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas</p> <p>5. Trabajadores en servicios personales y de vigilancia</p> <p>6. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca.</p> <p>7. Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios.</p> <p>8. Operadores de</p> <p>9. maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores.</p> <p>10. Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.</p>
--	--	--	--	--	---

<p><i>Condiciones de trabajo</i></p>	<p>Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.</p> <p>Una condición de trabajo es cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos. <a href="#">(65)</a></p>	<p>Las cuales se presentan como: tipo de contrato, percepción de salario, tipo de jornada, tiempo de jornada, jornadas extraordinarias, cantidad de trabajos, vacaciones, días de descanso semanal, antigüedad laboral, seguridad e higiene.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Percepción de salario.</li> <li>2. Tipo de jornada.</li> <li>3. Tiempo de jornada.</li> <li>4. Jornadas extraordinarias.</li> <li>5. Cantidad de trabajos.</li> <li>6. Vacaciones.</li> <li>7. Días de descanso semanal.</li> <li>8. Antigüedad laboral.</li> <li>9. Home Office</li> </ol>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	
			<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	<p>1. Salario Fijo</p>

<i>Percepción de salario</i>	Es el monto que recibe como pago el empleado de la empresa o empleador. Es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo. <a href="#">(66)</a>	La Ley Seguro Social en su artículo 30 se establece los salarios con cuales los subordinados pueden cotizar frente al IMSS estos son: 1. Salario Fijo 2. Salario variable 3. Salario Mixto			2. Salario variable 3. Salario Mixto
<i>Tipo de Jornada</i>	Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. <a href="#">(66)</a>	1. Jornada diurna: ocho horas laborales, entre las 6:00 hrs, y las 20:00 hrs. 2. Jornada nocturna: siete horas laborales, entre las 20:00 hrs y las 6:00 hrs. 3. Jornada mixta: siete horas y media laborales, comprendidas entre el horario diurno y nocturno.	Cualitativa	Nominal	1. Jornada Diurna 2. Jornada nocturna 3. Jornada Mixta

<p><i>Tiempo de Jornada</i></p>	<p>Tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. <a href="#">(66)</a></p>	<p>Duración de la jornada laboral por día considerando:          Medio turno: 4 – 6 horas          Tiempo completo: 7 – 8 horas          Mayor al tiempo completo: &gt; 8 horas.</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Medio turno</li> <li>2. Turno completo</li> <li>3. Mayor al turno completo</li> </ol>
<p><i>Jornadas extraordinarias</i></p>	<p>Son las horas laboradas por sobre la jornada de trabajo pactada, esto es, las que el trabajador labora en exceso del convenido como jornada ordinaria, son voluntarias y su realización está condicionada. <a href="#">(66)</a></p>	<p>Tiempo en horas laboradas de forma extraordinaria.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. &gt;3 horas diarias, 3 veces por semana.</li> <li>2. &lt;3 horas diarias, 3 veces por semana.</li> </ol>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- &gt;3 horas diarias, 3 veces por semana.</li> <li>2.- &lt;3 horas diarias, 3 veces por semana</li> <li>3.- No realiza</li> </ol>

<i>Número de empleos</i>	Cantidad de empleos que tiene un trabajador. <a href="#">(66)</a>	Cantidad de empleos que tiene un trabajador, valorada de la siguiente manera. 1. Un trabajo 2. Dos trabajos 3. Más de 3 trabajos	Cualitativa	Ordinal	1. Un trabajo 2. Dos trabajos 3. Más de 3 trabajos
<i>Vacaciones</i>	Periodo en días que los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después de 4 años de servicios, aumentara 2 días por cada 5 de servicios. <a href="#">(66)</a>	Número de días determinados al año en el que el trabajador interrumpe sus actividades laborales para descansar.	Cualitativa	Ordinal	1. 6- 10 días 2. 11-15 días 3. 16-20 días 4. 21- 25 días 5. 26-30 días 6. >30 días

<p><i>Días de descanso semanal</i></p>	<p>Derecho que tiene el trabajador a disfrutar de un día de descanso con goce de salario íntegro, por cada seis laborados. <a href="#">(66)</a></p>	<p>Día semanal asignado en la última quincena, en el cual suspende sus labores laborales por completo.</p>	<p>Cualitativo</p>	<p>Nominal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un día</li> <li>2. 2- 3 días</li> <li>3. &gt; 3 días</li> </ol>
<p><i>Antigüedad Laboral</i></p>	<p>Tiempo total que tiene un trabajador prestando sus servicios para una empresa, <a href="#">patrón</a> o unidad económica determinada, independientemente de que el trabajador durante dicho tiempo haya cambiado sus funciones, su puesto o que fuere reubicado en una nueva área. <a href="#">(66)</a></p>	<p>Tiempo total en años que tiene el trabajador prestando sus servicios para la empresa, patrón o unidad económica determinada en el mismo puesto actual.</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Ordinal</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. &lt; 1</li> <li>2. 1- 5</li> <li>3. 5 - 10</li> <li>4. &gt; 10</li> </ol>





		<p>Burnout se tomará en cuenta el puntaje de cada participante para establecer el grado de Burnout.</p> <p>Por otro lado, para realizar una asociación, entre el síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo se realizará dicotomización de la variable de la siguiente forma:</p> <p>Un puntaje alto en despersonalización y agotamiento emocional y puntaje bajo en realización personal indican la <i>presencia</i> de síndrome de Burnout.</p> <p>Al no cumplir esta condición, se clasificará como <i>ausencia</i> de Burnout.</p>			
--	--	--	--	--	--

<p><i>Home office</i> (trabajo a domicilio)</p>	<p>Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. La cual es regida por el artículo 311 LFT modificado el 11/01/2021.</p>	<p>Los que para fines de este estudio se tomara en cuenta: Si ha realizado home office o si no lo ha realizado y siempre mantuvo su empleo normal.</p>	<p>Cualitativa</p>	<p>Nominal</p>	<p>1. Si 2. No .</p>
---	--	--	--------------------	----------------	------------------------------

## **9. MÉTODOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACION**

### **9.1 Cedula de recolección de datos.**

La cedula de recolección de datos contuvo preguntas acerca de la situación sociodemográfica de los asegurados como la edad, genero, escolaridad, estado civil además de su tipo de ocupación y la situación laboral actual.

### **9.2 Cuestionario de Maslach burnout inventory en su versión general survey (MBI-GS)**

Para evaluar la presencia del síndrome de Burnout de los trabajadores en la UMF 75, se utilizo como instrumento el cuestionario de MASLACH BURNOUT INVENTORY en su versión GENERAL SURVEY (MBI-GS) que consta de 16 ítems dentro de los cuales estos se distribuyen en tres dimensiones denominadas: Eficacia profesional (seis ítems), Agotamiento (cinco ítems) y Cinismo (cinco ítems) el cual se contestó con una escala tipo Likert. Versión original: Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996, 2009), el cual ha sido validado en España (Gil-Monte & Peiró, 1999, 2002) y en Chile (Buzzetti, 2005). Versión en español, traducida para América Latina (Juárez et al., 2011) (moreno 2001). El MBI-GS tiene una duración durante su aplicación de 10-15min, con una forma de aplicación autoadministrada o guiada por el investigador.<sup>(67)</sup>

#### **Calificación:**

Subescala de Agotamiento: Consta de 5 enunciados. Valora la vivencia de estar exhausto por las demandas del trabajo. Está conformada por los ítems 1, 2, 3, 4 y 6.

Subescala de Cinismo: Consta de 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce comportamientos de frialdad y distanciamiento. Está conformada por los ítems 8, 9, 13, 14 y 15.

Subescala de Eficacia Profesional: Se compone de 6 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en torno a los objetivos del trabajo. Está conformada por los ítems 5,7, 10, 11, 12 y 16.

El síndrome de Burnout se clasifica en bajo, medio y alto según los siguientes puntajes: CE: bajo 0-8 medio: 8,01-12 alto:>12. DP: bajo 0-5, medio: 5,01-9,66, alto:>9,67 RP: bajo: 0-19, medio: 19,01-25, alto: >25

Al sumar todos los puntos que hay en cada sub-escalas se obtiene el puntaje total..

Entre mayor es la puntuación mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Por lo tanto, si menor puntuación más afectado está el trabajador. Entonces al sumar todos los puntos que hay en cada sub-escala se obtiene el puntaje total, al tener puntaje alto en despersonalización y agotamiento emocional y puntaje bajo en realización personal indican la existencia del síndrome de Burnout.

## 10. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

La siguiente investigación fue realizada por la médica Vergara Delgadillo Tania Lizbeth con licenciatura como médica cirujana y residente de la especialidad en Medicina Familiar teniendo por título síndrome burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl encargando y este se encontrara dentro de la unidad U.M.F 75, quien porto debidamente el uniforme reglamentario, con una identificación correspondiente; este se ubicó en diferentes partes de la unidad, conocidos como puntos estratégicos (consultorios) para la captación de participantes para este estudio. Además, se cuenta con la participación de la Dra. Nancy Juárez Paquini médica especialista en Medicina Familiar como investigadora responsable y la presencia como investigadora asociada a la Dra. Gisselle Carrillo Flores médica especialista en Medicina Familiar, las cuales estuvieron encargadas de supervisar el estudio síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.

Posteriormente el proyecto de investigación síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl fue propuesto al CLIS (Comité local de investigación en salud) y al CEI (Comité de Ética en Investigación), para su autorización, posteriormente se notificó a las autoridades locales de la Unidad de Medicina Familiar N.75 y se procedio a completar el tamaño de muestra conformada por personas de 20 a 59 años, aseguradas de la U.M.F 75, que contaran con un trabajo vigente.

Durante la captación de pacientes se siguieron las medidas protección implementadas durante la pandemia por Covi-19, consistentes en el otorgamiento de gel antibacterial, uso de cubre bocas y la sana distancia. Se hizo la selección de la población trabajadora por medio de los criterios de inclusión y exclusión, aquellos

que cumplan con estos criterios y aceptaron participar se les leyó conjuntamente y explico el consentimiento informado (ver anexo 1), se les menciono que, en caso de dudas, estas serían resueltas inmediatamente, y posteriormente se les solicitó su firma. Aquellos que no aceptaron participar en la presente investigación o no cumplieron con los criterios de aceptación, se les agradeció su atención, y su tiempo. Además aquellos que aceptaron participar, se les explico que la información obtenida sería utilizada solo con fines de investigación, resguardando y cumpliendo de esta manera lo estipulado en La Ley General de protección de datos personales (ver anexo 2), se les explico además que esta investigación corresponde a un riesgo mínimo para su salud ya que no afectara a la misma pues únicamente se concentrara en la captación de datos por medio de cuestionarios como el MBI-GS y una cedula de encuesta personal.

Una vez firmado el consentimiento informado, se entregó una hoja de recolección de datos (ver anexo 3), mencionándoles las instrucciones a seguir, ésta hoja fue requisitada de forma auto administrada, si en algún momento el entrevistado tuvo dudas, o le fue difícil hacerlo de forma individual, se le apoyo hasta el final de la requisición. Por otro lado, para la pregunta 5 de nuestra hoja de recolección, el participante escribió su ocupación, y posteriormente se clasifico dicha ocupación de acuerdo a la clasificación SINCO de ocupaciones, logrando así una respuesta posible de los grupos ocupacionales. Posteriormente se le aplico el cuestionario para evaluación la presencia del síndrome de Burnout el cual fue el MBI-GS que cuenta con 16 ítems (ver anexo 6) dentro de los cuales estos se distribuyen en tres dimensiones denominadas: Eficacia profesional (seis ítems), Agotamiento emocional (cinco ítems) y Cinismo (cinco ítems) el cual se contestó con una escala tipo Likert.

Una vez llena la hoja de recolección de datos en su totalidad y lleno el cuestionario MBI-GS, agradecemos a el entrevistado por su tiempo y dedicación a nuestra investigación, posteriormente se le entrego un tríptico con información sobre el síndrome de Burnout y se le invito a participar en la plática informativa otorgada por

la licenciada en psicología en apoyo del médico residente, la cual consistió en la identificación de factores de riesgo y el manejo de tácticas para una correcta resolución de este síndrome, además previo acuerdo con su médico familiar se realizó la canalización de pacientes con síndrome de Burnout a psicología en aquellos participantes que obtuvieron un síndrome de Burnout bajo y medio o psiquiatría en quienes resultaron con un síndrome de Burnout alto. Una vez recolectados los datos en la totalidad de nuestra muestra, estas fueron recabadas, organizadas y concentradas en el programa Excel, donde se tabularon para exportarlas al programa SPSS 22 (Paquete estadístico de ciencias sociales). Así, pudimos realizar el análisis de la información recolectada analizando las variables cualitativas con frecuencias y porcentajes simples, mientras que, a las variables cuantitativas medidas de tendencia central, realizando tablas, gráficos de barras para su representación gráfica. Con los datos recolectados y una vez realizado el análisis se logró describir como son las características sociodemográficas y las condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores con síndrome de Burnout durante la pandemia de Covid-19. Se emitieron las conclusiones y recomendaciones pertinentes sobre nuestra línea de investigación. Al finalizar, los resultados obtenidos se dieron a conocer a la población general y también a la comunidad interesada en el tema mediante tesis, artículo y la presentación de carteles en concursos, seminarios o congresos.



## **11. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

Una vez se recabó toda la información de las entrevistas se procedió a realizar el análisis; para las variables cuantitativas como el periodo vacacional, se realizó medidas de tendencia central (media, mediana y moda) para su descripción e interpretación; con base a las variables cualitativas como son: edad, género, escolaridad, estado civil, tiempo de jornada laboral, salario mensual, horas extras, día de descanso semanal, antigüedad laboral, ocupación, se aplicaron frecuencias y porcentajes simples. Se tabularon en el programa Excel y se exportaron al programa SPSS 22 (paquete estadístico de ciencias sociales). Posteriormente, las variables cualitativas y cuantitativas se representaron en tablas y gráficos de barras.

## 12. ASPECTOS ÉTICOS

Esta investigación aborda el tema de síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl, es un estudio realizado en seres humanos, por esta razón es importante apegarnos a las normativas dictaminadas por las diferentes comisiones, las cuales se basan en los siguientes documentos internacionales y nacionales.

### 12.1 Declaración de Helsinki

De acuerdo a los principios establecidos en el código de ética internacional “**La declaración de Helsinki**” que fue adoptada en junio de 1964 bajo la premisa que declara “el bienestar de los seres humanos debe tener siempre primacía sobre los intereses de la ciencia y de la sociedad “y la cual además ha sido sujeta a numerosas modificaciones donde se menciona también que “la investigación médica solo se justifica si existen posibilidades razonables de que la población, sobre la que la investigación se realiza, podrá beneficiarse de los resultados de la investigación” y que “cuando un médico proporcione una asistencia médica que pudiera tener un efecto de debilitamiento del estado físico y mental del paciente el médico deberá actuar únicamente en interés del paciente”. Lo que nos lleva a que la investigación médica Síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por Covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl se rija por estos preceptos ya establecidos universalmente y que concuerde con los principios científicos aceptados universalmente, sometiéndose además a la consideración, comentario y guía de un comité nombrado especialmente, independiente del investigador y promotor; pero además este comité independiente debe actuar conforme a las leyes y ordenamientos que establecen en este país.<sup>(68)</sup>

### 12.3 Código de Núremberg

También nos basamos en el código de Núremberg que es el primer documento que planteó la obligación de tener un consentimiento informado previo a realizar investigaciones médicas, este código fue publicado el 20 de Agosto de 1947, luego del Juicio de Núremberg, en donde fueron condenados médicos por violaciones en los derechos humanos de las personas que eran objeto de experimentos, el código de Núremberg establece 10 recomendaciones; las cuales son consideradas en este estudio para describir el síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl. Por lo que contamos con un consentimiento informado requisitado correctamente (Anexo 1), dicho consentimiento establece el permiso del sujeto para participar dentro de esta investigación cumpliendo con la primera recomendación la cual nos dice que este estudio debe tener participación voluntaria, con respecto al beneficio a la sociedad a nivel personal del sujeto podrán ser capaces de identificar factores de riesgo e implementar estrategias físicas y mentales para afrontar esta patología. Este estudio será realizado debido a que existe una alta prevalencia de estrés laboral con pocos estudios donde se nos demuestra la presencia de Burnout en los trabajadores siendo esta una patología creciente con repercusiones a nivel personal y con afectación a terceros, cumpliendo con la tercera recomendación. Dentro de la cuarta recomendación este estudio evita todo sufrimiento físico y mental innecesario pues únicamente se concentra en la captación de datos por medio de entrevistas y cédulas. La quinta recomendación es cumplida ya que este estudio no cuenta con situaciones que pongan en riesgo la vida o incapaciten al sujeto de estudio, considerando los riesgos y beneficios que se obtienen de estudio se observa mayor inclinación hacia los beneficios pues el riesgo que se corre es mínimo y los beneficios son mayores para su salud mental y física. Se tomaron todas las precauciones y se hicieron todas las preparaciones para proteger al sujeto de estudio, además de estar elaborado por personal médico capacitado en investigación y contar con la presencia de supervisores y coordinadores de la unidad UMF n° 75, incluso cuando el sujeto

participante por cualquier razón decidiera no dar continuidad al estudio tiene la total libertad de interrupción del mismo en cualquier fase que este se encuentre.<sup>(69)</sup>

De igual modo la investigación síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl se guía en **las pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos de la CIOMS** donde la justificación ética para realizar esta investigación relacionada con la salud en que participen seres humanos radica en su valor social donde se obtendrá información relevante para comprender e intervenir el proceso de enfermedad del síndrome de Burnout para mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores que sujetos de este estudio y el valor científico donde se obtendrá información que asiente las bases para estudios posteriores así como la generación de datos que son pertinentes para la toma de decisiones clínicas, políticas sociales y la asignación de recursos para combatir esta enfermedad; por lo que tiene como objetivo generar conocimiento y los medios necesarios para protegerla salud de las personas en este caso la salud de los trabajadores que son la fuente de la economía de este país, además asumimos la obligación moral de que la investigación síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl se realiza de tal manera que preserve los derechos humanos, respete, proteja y sea justa con los participantes del estudio y la comunidad donde se está realizando esta investigación.

#### **12.4 Informe Belmont**

A si mismo se toma en cuenta el **Informe Belmont** el cual fue creado por el departamento de Salud, educación y bienestar de los Estado Unidos titulado **“Principios éticos y pautas para la protección de los seres humanos en la investigación”** en el año 1979 que tiene como antecedente un estudio clínico en Tuskegee, donde los sujetos utilizados en este estudio no dieron su consentimiento para participar en el estudio.<sup>(70)</sup>

Este informe explica los principios éticos fundamentales para usar sujetos humanos en la investigación los cuales son:

### **Respeto**

A los participantes de la investigación síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl protegiendo su autonomía, es decir la capacidad que tienen de decidir con toda libertad si desean o no participar en el estudio una vez explicados todos los riesgos, beneficios y potenciales complicaciones, además del uso que se le dará a los datos de las características sociodemográficas, y condiciones laborales obtenidas, así como la forma de publicación de los resultados, donde se utilizará el consentimiento informado (Anexo 1).

### **Beneficencia**

Este principio implica que debe buscarse siempre incrementar al máximo los potenciales beneficios, por lo cual no se llevarán a cabo acciones que perjudiquen física ni psicológicamente; además se le entregara un tríptico con información acerca del síndrome de Burnout y sus alternativas de tratamiento y se llevara a cabo una estrategia para retribuir al derechohabiente, la cual consiste en una plática informativa impartida por un profesional en psicología que además nos brindara estrategias para el correcto afrontamiento del síndrome de Burnout, por otro lado se realizara su debida canalización a los servicios de psicología o psiquiatría según corresponda con 4-30-8 enviados a la unidad "Hospital Morelos" previo acuerdo con el médico familiar y autorización por el jefe de medicina familiar, para aquellos sujetos que presenten cuadros de Burnout altos.

### **No maleficencia**

Este principio se inscribe en la tradición de la máxima clásica primum non nocere («lo primero no dañar»). Por lo que se respetará en todo momento los intereses que pueden considerarse de manera amplia como son los referidos a la reputación, la

propiedad, la privacidad o la libertad, incluyendo también los intereses físicos y psicológicos, como la salud y la vida; puesto que la investigación sobre como síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl por lo que no se utilizaran técnicas o tratamientos médicos que dañen dichos intereses. [\(71\)](#)

## **Justicia**

No se nego a ningún derechohabiente información sobre el contenido de la investigación sobre síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl. Y siempre se buscó la igualdad de género, edad, religión u otros al momento de la selección y la obtención de datos obtenidos de las encuestas a los asegurados.

A nivel nacional esta investigación también se haya respaldada en el “**Reglamento de la ley general de salud en materia de investigación para la salud, titulo segundo de los aspectos éticos de la investigación en seres humanos**”, debido a que se considera como riesgo mínimo en cumplimiento con los aspectos mencionados en el **artículo 17** que explica el riesgo en el que una investigación puede caer según la probabilidad de que el sujeto de investigación sufra algún daño como consecuencia inmediata o tardía del estudio. En este estudio el riesgo es mínimo ya que no afectará su salud pues únicamente se concentrará en la captación de datos por medio de cuestionarios como el MBI-GS y una cedula de encuesta personal.

Este estudio también se desarrolla conforme a los criterios plasmados en la **NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012** donde se establece los criterios normativos de carácter administrativo, ético, metodológico, para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos, se realizara el trámite

ante la Secretaría, utilizando el formato correspondiente y teniendo los elementos indicados en la presente norma, además de darle seguimiento y cumplimiento a los términos emitidos en esta norma. La investigación síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl cumple con el artículo 8 puesto que se realiza en una institución o establecimiento, que cuenta con la infraestructura y capacidad resolutive suficiente, para proporcionar la atención médica adecuada.<sup>(72)</sup>

### **12.5 Ley Federal de Protección de datos personales en posesión de los particulares.**

Esta ley tiene por objetivo la protección de los datos personales en posesión de los particulares, con la finalidad de regular su tratamiento legítimo, controlado e informado, garantizando la privacidad y el derecho a la autodeterminación informativa de las personas. La investigación síndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl conlleva el uso de datos personales, por tal motivo asumimos la responsabilidad del tratamiento de dichos datos, cumpliendo con lo establecido en esta ley, y específicamente respetando el **artículo 7**, pues no obtendremos los datos mediante métodos engañosos o fraudulentos, la información obtenida será posterior a la lectura y firma de un consentimiento informado por escrito, y a partir de dicha información se creará una base de datos para su eventual descripción. Además, se contará con el aviso de privacidad de manera escrita (Anexo 2), para la autorización del uso de los datos recabados durante el protocolo, sabiendo el sujeto de investigación podrá revocar en cualquier momento, sin presentar represalias en su contra.

## **13. RECURSOS**

### **13.1 Recursos Humanos**

Los recursos humanos con los que se contó para esta investigación fueron suficientes para llevarla a cabo ya que se contaba con la residente Vergara Delgadillo Tania Lizbeth con licenciatura como médico cirujano y la cual se encuentra cursando su especialidad en medicina familia y quien lleva a cabo un seminario de investigación el será el investigador de este estudio, además la presencia de la Dra. Nancy Juárez Paquini médico especialista en medicina familiar como investigador responsable y como investigadora asociada la Dra. Gisselle Carrillo Flores médico especialista en medicina familiar, así como la presencia del Coordinador Clínico de Educación e Investigación quien cuenta con amplia experiencia en la elaboración de este tipo de proyectos.

### **13.2 Recursos Materiales**

Los recursos físicos con los que se cuenta son la Unidad de Medicina Familiar 75 Nezahualcóyotl, dentro de la cual se cuenta con áreas adaptables para llevar a cabo el llenado de los cuestionarios, además un auditorio el cual se encuentra con espacio físico adecuado para el desarrollo de la plática-taller sobre el correcto manejo de síndrome de Burnout.

Solo se necesitó algunos recursos materiales los cuales serán comprados como hojas, lápices, tablas, gomas y otros artículos más con los que ya se cuenta (ordenador computadora, sillas, mesa de apoyo, pizarrón).

#### **13.1. Recursos Financieros**

Los gastos que se realizaron para la investigación corrieron por cuenta de la investigadora principal. Con los recursos económicos invertido se obtuvieron los recursos materiales adecuados y suficientes para llevar a cabo el estudio.



Con la investigación se pretendió generar un bienestar a la sociedad como consecuencia de haber contribuido a solucionar el problema identificado. Generando prácticas de automedicación responsable por parte de los padres y una adecuada prescripción de antibióticos por parte de los médicos.

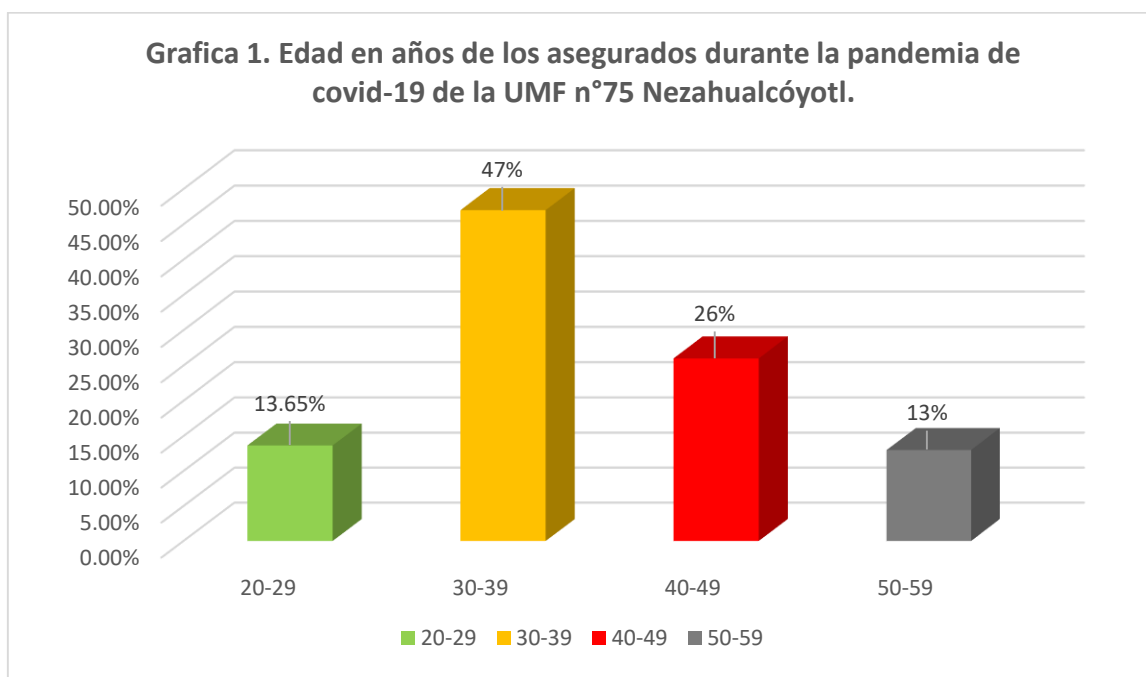
Para esta investigación no se identificaron alternativas de solución con menores costos que los ya contemplados.

## 14. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

**Tabla 1. Edad de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

En años	Frecuencia	Porcentaje
20-29	52	13.6
30-39	180	47.0
40-49	101	26.4
50-59	50	13.1
Total	383	100.0

Fuente: Concentrado de datos sociodemográficos.



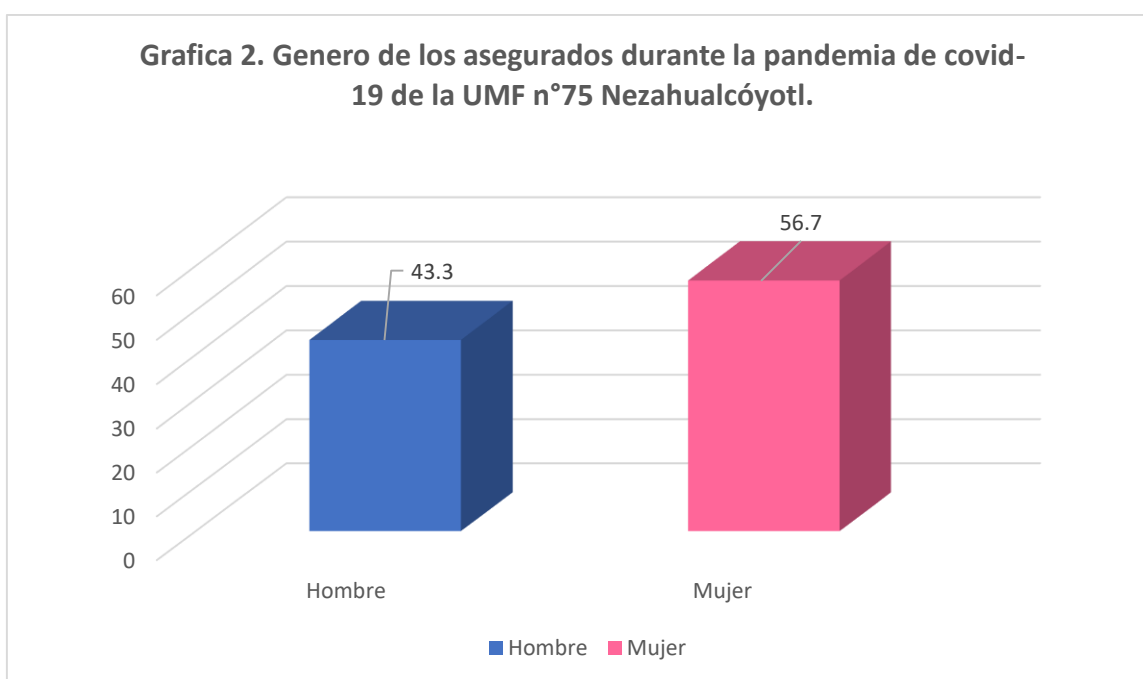
Fuente: Tabla 1.

Encontramos que el 47% de la población de asegurados de la UMF n° 75 Nezahualcóyotl en este estudio tiene entre 30 y 39 años de edad, seguida de aquellos asegurados que tienen 40- 49 años con un 26% siendo menor población para este estudio aquellos que tienen entre 50-59 años de edad.

**Tabla 2. Género de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	166	43.3
Mujer	217	56.7
Total	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



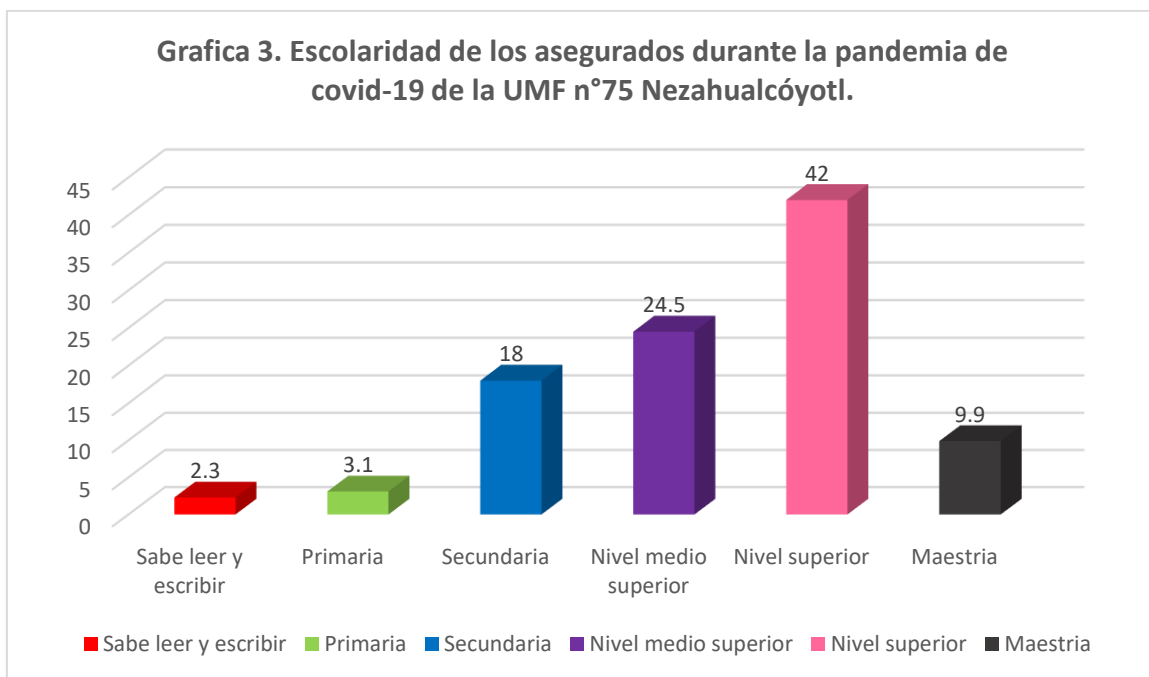
Fuente: Tabla 2.

En esta tabla podemos observar que la población total de 383 asegurados 166 son hombres lo que representa el 43.3% de nuestra población, con respecto a las mujeres son 217 representadas por 56.7% de la población total asegurada en este estudio.

**Tabla 3. Escolaridad de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Sabe leer y escribir</i>	9	2.3
<i>Primaria</i>	12	3.1
<i>Secundaria</i>	69	18.0
<i>Nivel medio superior</i>	94	24.5
<i>Nivel superior</i>	161	42.0
<i>Maestría o Posgrado</i>	38	9.9
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Concentrado de datos sociodemográficos.



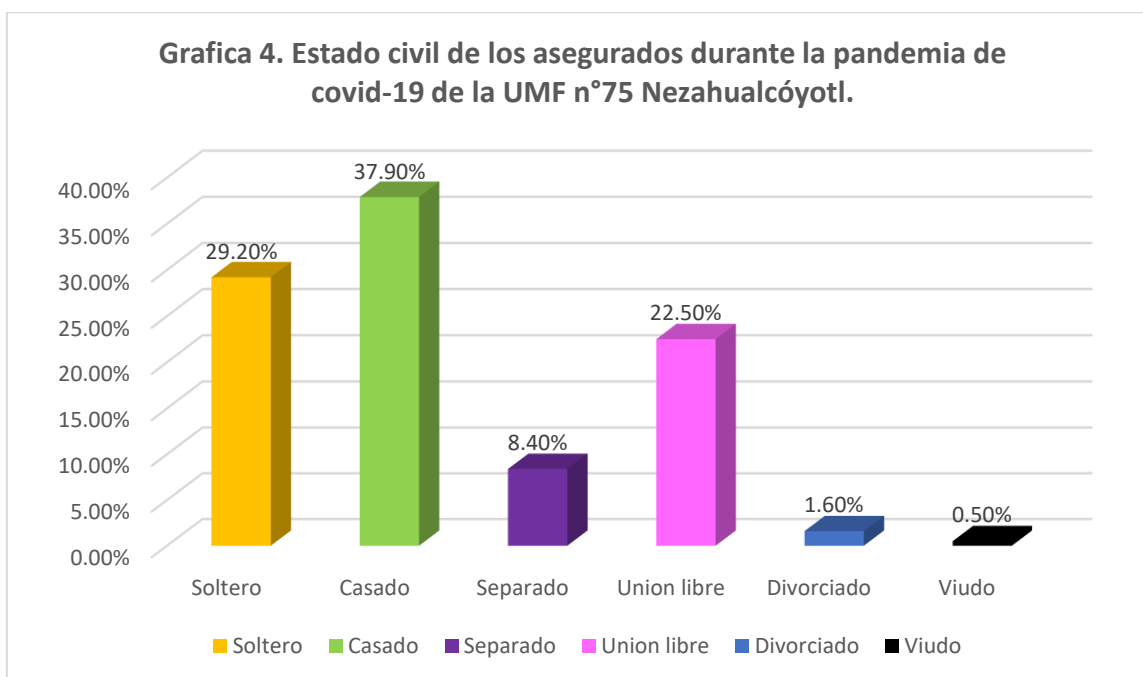
Fuente: Tabla 3.

Con respecto a la escolaridad la población representativa tiene un nivel superior que representa el 42% del total de nuestra población seguida de los de nivel medio superior los cuales representan el 24.5%.

**Tabla 4. Estado civil de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Soltero</i>	112	29.2
<i>Casado</i>	145	37.9
<i>Separado</i>	32	8.4
<i>Unión libre</i>	86	22.5
<i>Divorciado</i>	6	1.6
<i>Viudo</i>	2	0.5
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



Fuente: Tabla 4.

En esta tabla está expresado el estado civil de la población asegurada donde los asegurados casados representan el 37.9% de la población total seguida de los solteros con 29.2% y en tercer lugar los asegurados en unión libre con 22.5%.

**Tabla 5. Tipo de ocupación de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Funcionarios directores y jefes</i>	12	3.1
<i>Profesionistas y técnicos</i>	158	41.3
<i>Trabajadores auxiliares en actividades administrativas</i>	36	9.4
<i>Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas</i>	19	5.0
<i>Trabajadores en servicios personales y de vigilancia</i>	20	5.2
<i>Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios.</i>	70	18.3
<i>Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores</i>	30	7.8
<i>Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.</i>	38	9.9
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.

**Grafica 5. Tipo de ocupacion de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**



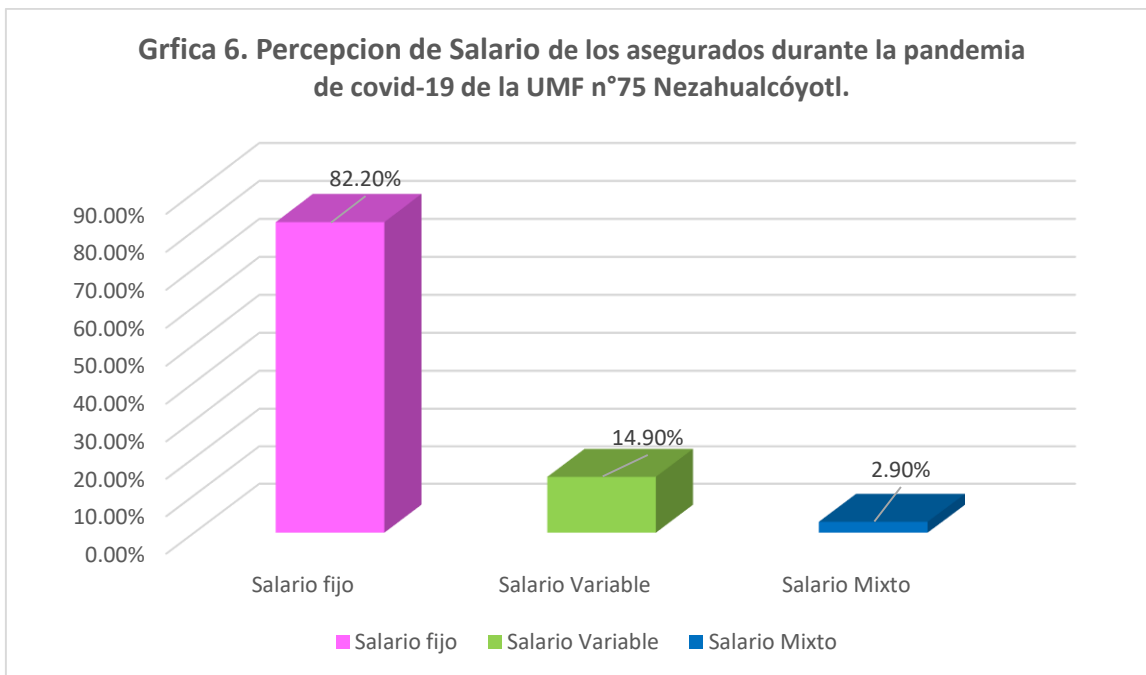
Fuente: Tabla 5.

En tabla y grafica 5 se muestra el tipo de ocupación de los pacientes asegurados donde se muestra que la mayor parte de la población entrevistada tiene una ocupación de profesionista o técnico ocupando así el 41.3% del total de la población seguida de las personas que se encuentran trabajando como artesanos, obreros, construcción u otros oficios con un 18.3%.

**Tabla 6. Percepción de salario de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
Salario fijo	315	82.2
Salario Variable	57	14.9
Salario Mixto	11	2.9
Total	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



Fuente: Tabla 6.

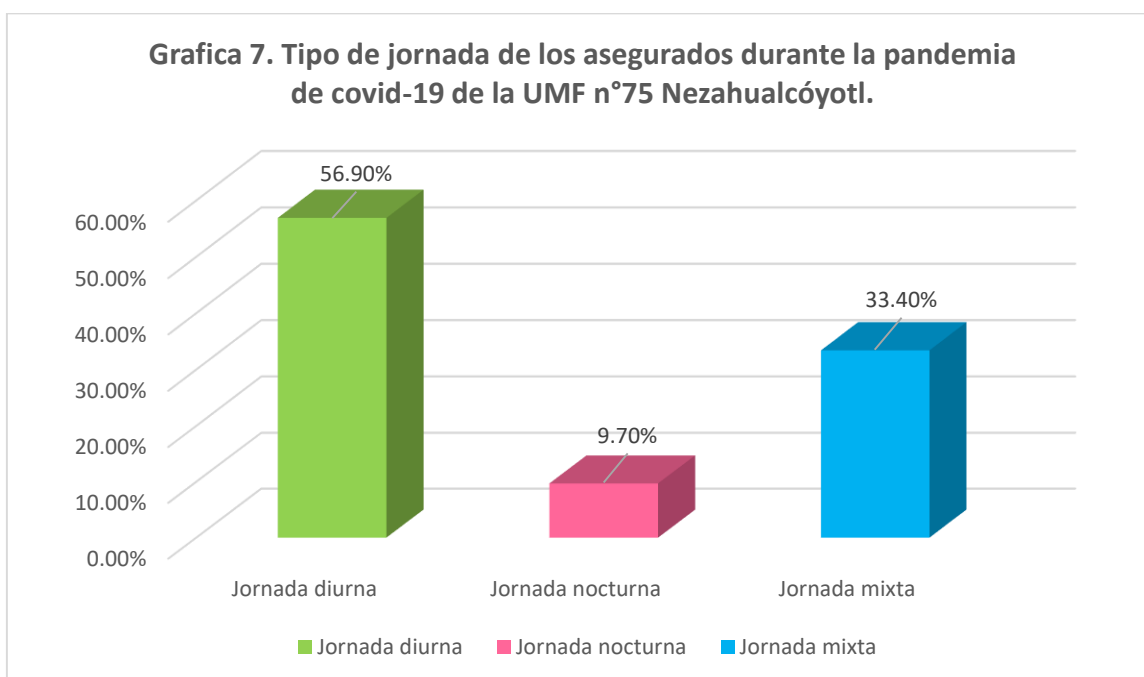
En esta ocasión observamos la percepción del salario, la mayoría de los asegurados tiene un salario fijo en sus empleos con un 82.2% seguida de un salario variable 14.9% del total de la población.



**Tabla 7. Tipo de jornada de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Jornada diurna</i>	218	56.9
<i>Jornada nocturna</i>	37	9.7
<i>Jornada mixta</i>	128	33.4
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



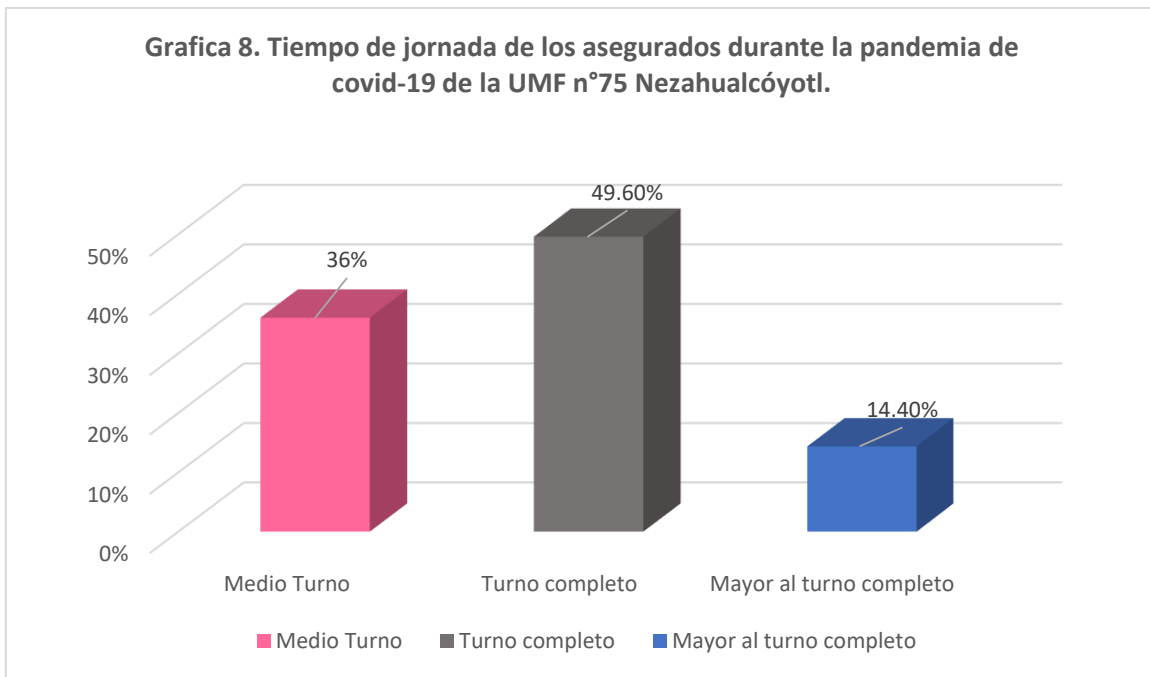
Fuente: Tabla 7.

Los trabajadores entrevistados dividen sus jornadas por turnos dentro de los cuales la jornada diurna es donde se concentra en un 56.9% nuestros asegurados, seguida de los de jornada mixta con un 33.4%.

**Tabla 8. Tiempo de jornada de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<i>Medio Turno</i>	138	36.0
<i>Turno completo</i>	190	49.6
<i>Mayor al turno completo</i>	55	14.4
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



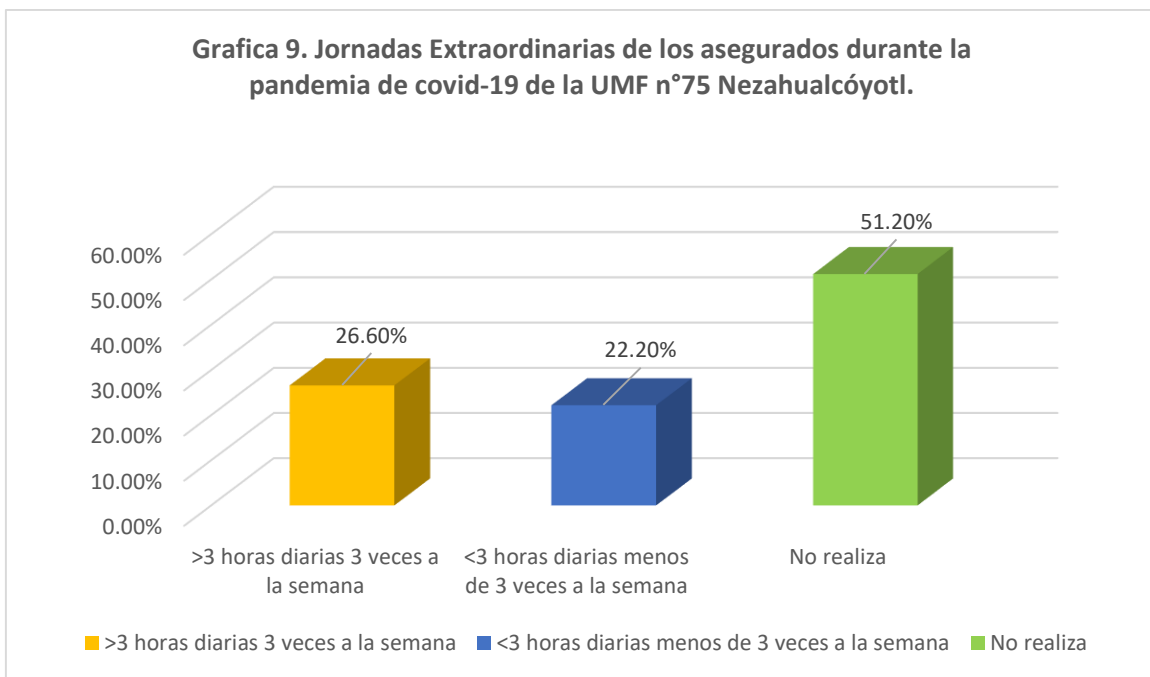
Fuente tabla 8.

Con respecto al tiempo de jornada los asegurados que reportan su tiempo laborando como turno completo de labor abarcan el 49.6% del total de población mientras que los de medio turno son el 36%.

**Tabla 9. Jornadas extraordinarias de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
>3 horas diarias 3 veces a la semana	102	26.6
<3 horas diarias menos de 3 veces a la semana	85	22.2
No realiza	196	51.2
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>100.0</b>

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



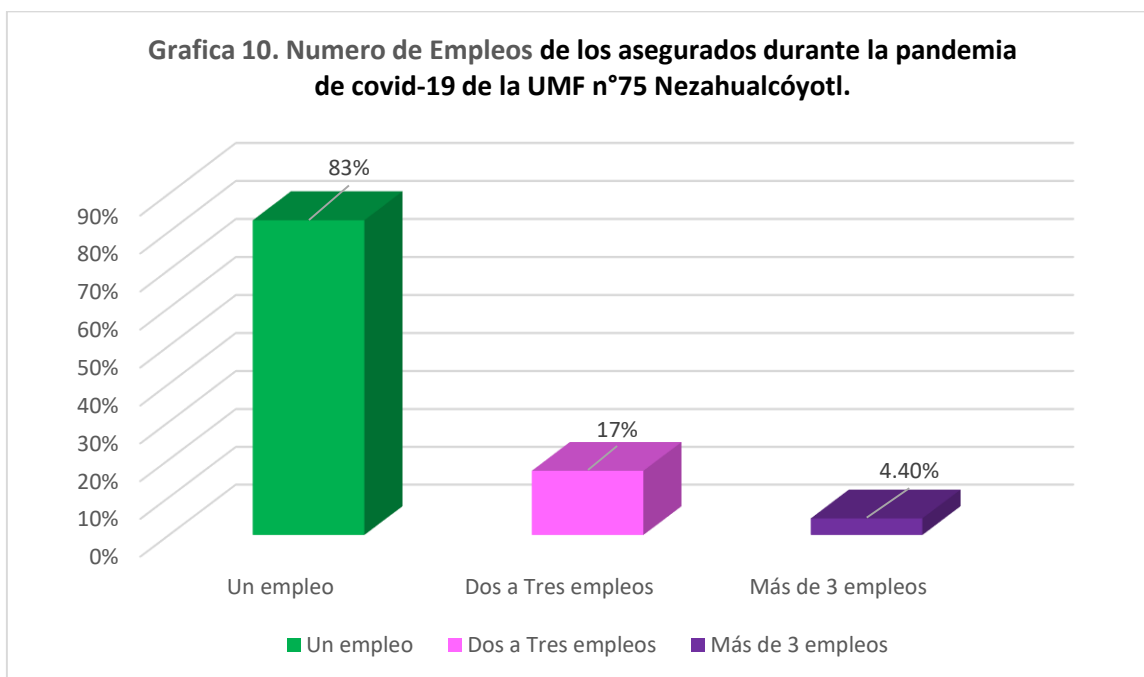
Fuente: Tabla 9.

Los asegurados que realizan jornadas extraordinarias fueron divididos en 2 grupos aquellos que abarcan más de 3 horas diarias 3 veces a la semana que representan el 26.6% y aquellos que realizan menor cantidad a estas horas y menos días a la semana con el 22.2%. fueron más los asegurados que no realizan ningún horario extra con el 51.2% del total de población.

**Tabla 10. Número de Empleos de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
Un empleo	318	83.0
Dos a Tres empleos	65	17.0
Más de 3 empleos	17	4.4
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>100.0</b>

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



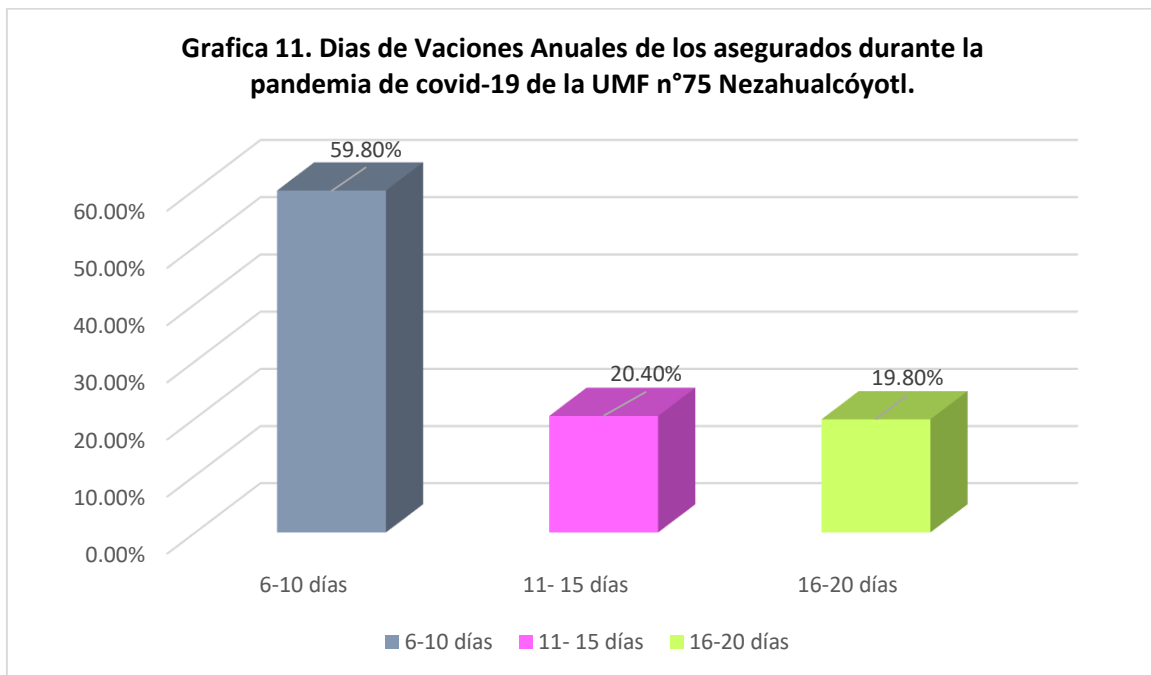
Fuente: Tabla 10.

Con el número de empleos de los asegurados podemos observar que el 83% de los trabajadores solo tiene un empleo el cual representa en 83% de la población total.

**Tabla 11. Días de vacaciones al año de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
6-10 días	229	59.8
11- 15 días	78	20.4
16-20 días	76	19.8
Total	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográfico.



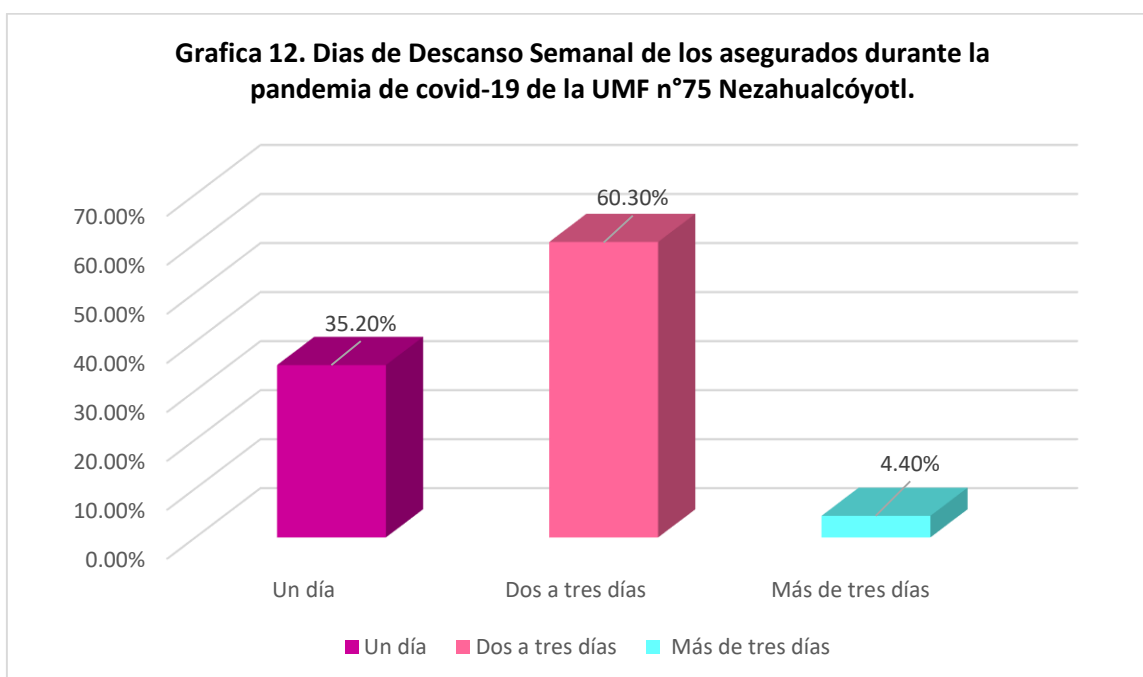
Fuente: Tabla 11.

Con respecto a las vacaciones anuales los trabajadores entrevistados rondaron entre 6-10 días de vacaciones al año representando el 59.8%, en segundo lugar, quedaron aquellos que reciben entre 11-15 días con 20.4% y los que tienen vacaciones de 16-20 días solo representan el 19.8%.

**Tabla 12. Días de descanso semanal de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Un día</i>	135	35.2
<i>Dos a tres días</i>	231	60.3
<i>Más de tres días</i>	17	4.4
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



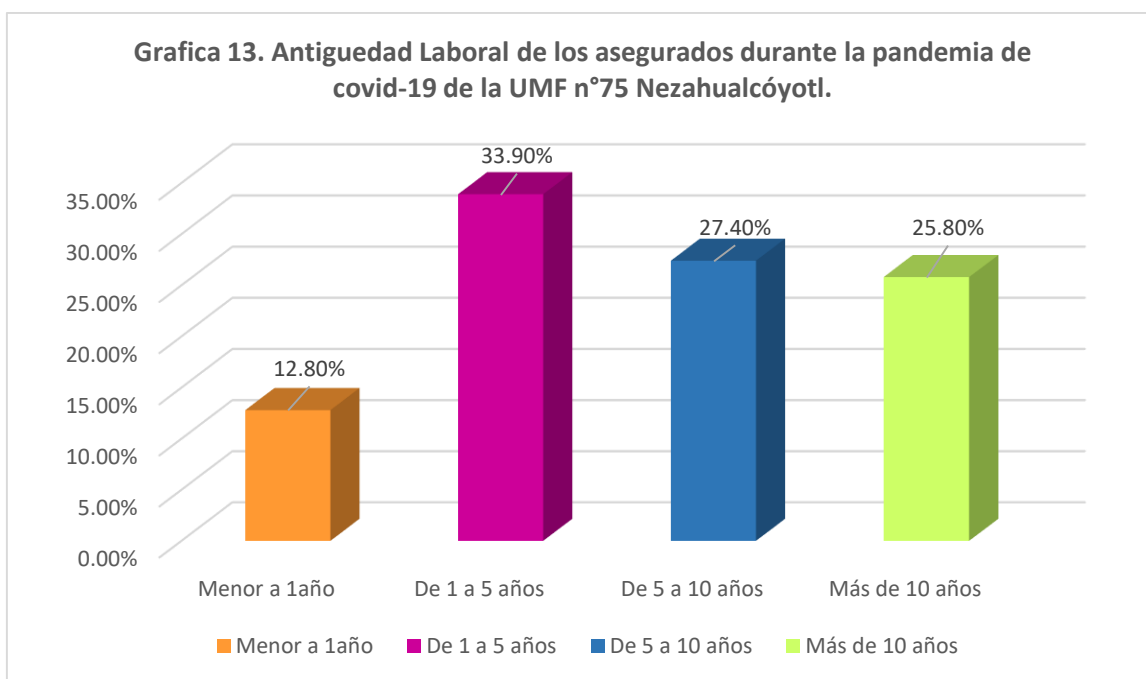
Fuente: Tabla 12.

La mayoría de los trabajadores reciben días de descanso cada semana de los cuales la mayoría de los entrevistados refieren tener entre 2- 3 días de descanso semanal los cuales son el 60.3% de los casos, el resto tiene un día con 35.2%.

**Tabla 13. Antigüedad laboral de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
Menor a 1año	49	12.8
De 1 a 5 años	130	33.9
De 5 a 10 años	105	27.4
Más de 10 años	99	25.8
Total	383	100.0

Fuente: concentrado de datos sociodemográficos.



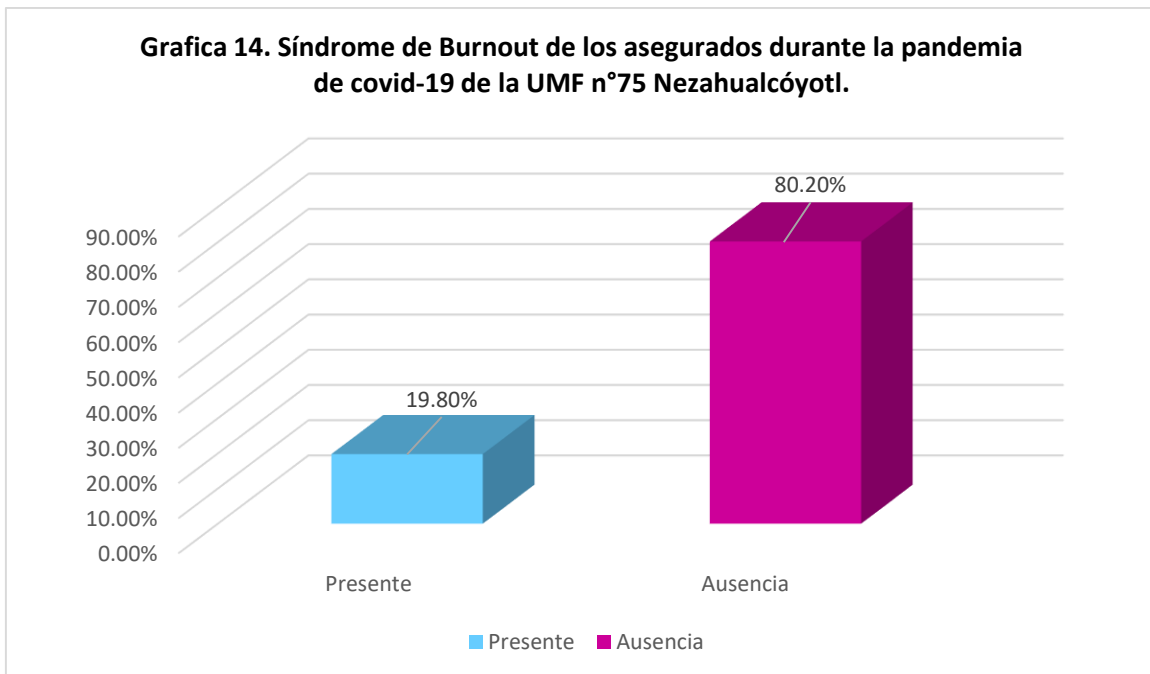
Fuente: Tabla 13.

Los trabajadores que tienen antigüedad laboral de 1-5 años representan un 33.9% de nuestra población, aquellos que tienen de 5-10 años representan el 27.4%, aquellos con más de 10 años tienen el 25.8%.

**Tabla 14. Síndrome de Burnout de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Presente</i>	76	19.8
<i>Ausencia</i>	307	80.2
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Encuesta MBI-GS.



Fuente: Tabla 14.

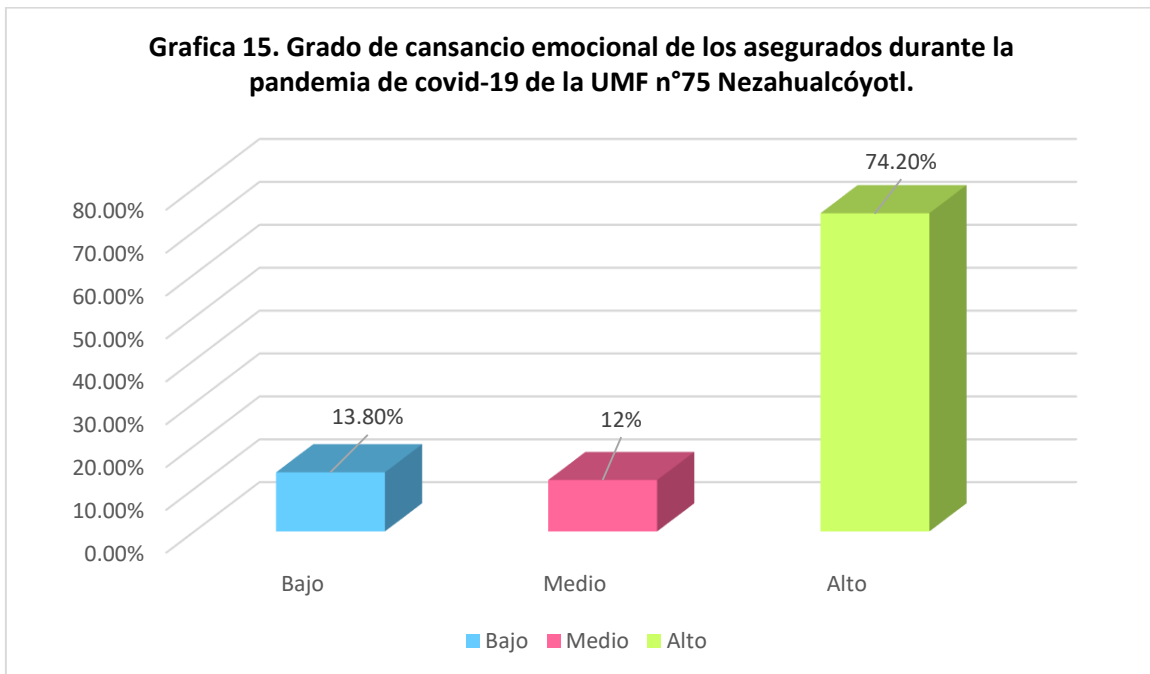
En la esta tabla se representa la presencia o ausencia del síndrome de burnout en los asegurados de la UMF 75 Nezahualcóyotl, donde el 80.2% de la población no tienen burnout y solo el 19.8% de la población entrevistada tiene presente este síndrome.



**Tabla 15. Grado de cansancio emocional de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	53	13.8
<i>Medio</i>	46	12.0
<i>Alto</i>	284	74.2
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Encuesta MBI-GS.



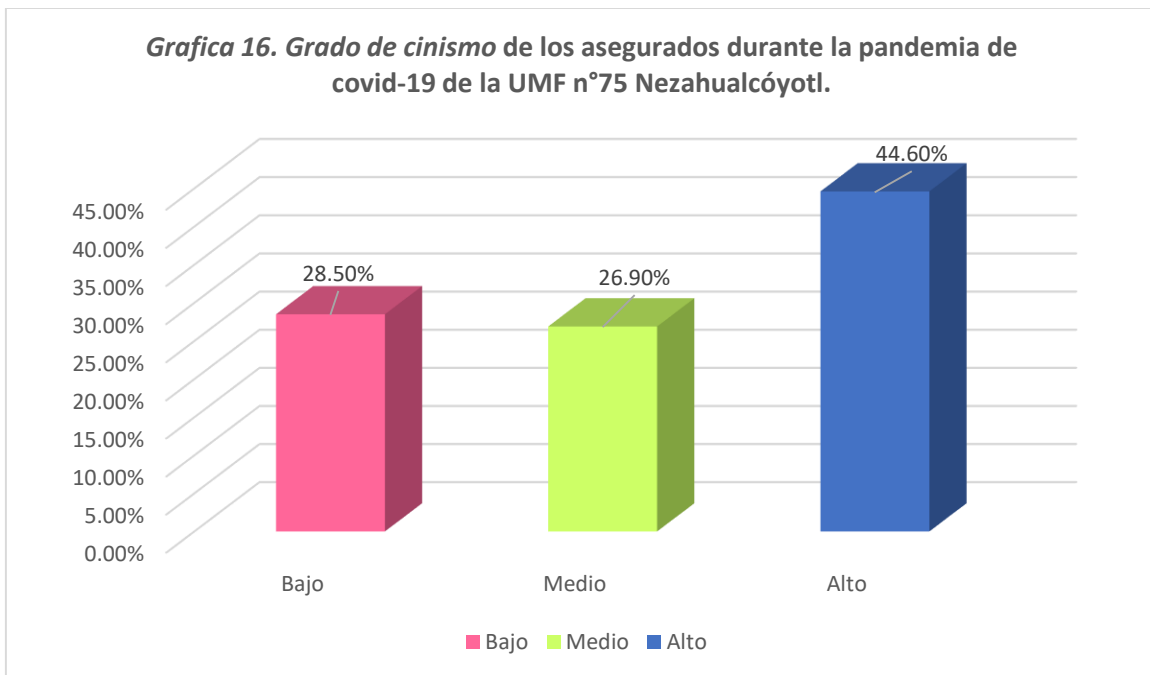
Fuente: Tabla 15.

Es verdad que la mayoría de los asegurados no tiene el síndrome de burnout, sin embargo, si tienen altos puntajes en una o dos de las subescalas que representan el síndrome de burnout, esto quiere decir que están en riesgo de en un futuro a llegar a padecer esta patología. En esta subescala los asegurados tienen un alto grado de Cansancio emocional el cual representa 74.2%

**Tabla 16. Grado de cinismo de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	109	28.5
<i>Medio</i>	103	26.9
<i>Alto</i>	171	44.6
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Encuesta MBI-GS.



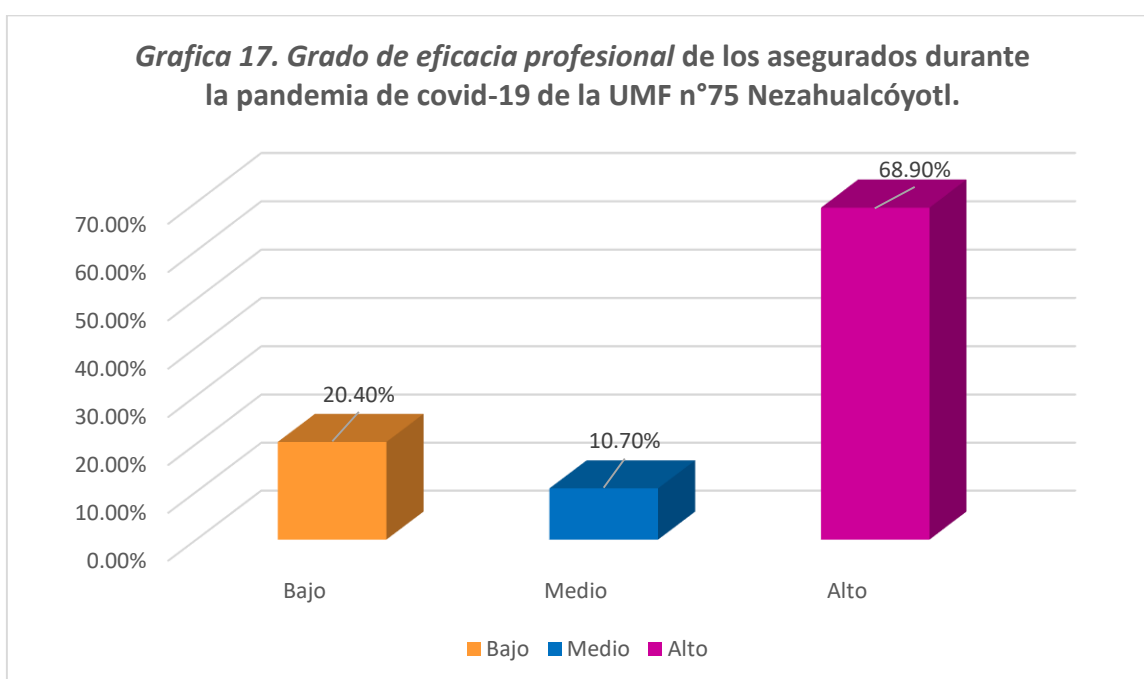
Fuente: Tabla 16.

En la siguiente subescala los asegurados también presentan alto grado con 44. % pero este caso de cinismo, lo que también puede llevarlos a padecer de burnout.

**Tabla 17. Grado de eficacia profesional de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bajo</i>	78	20.4
<i>Medio</i>	41	10.7
<i>Alto</i>	264	68.9
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Encuesta MBI- GS.



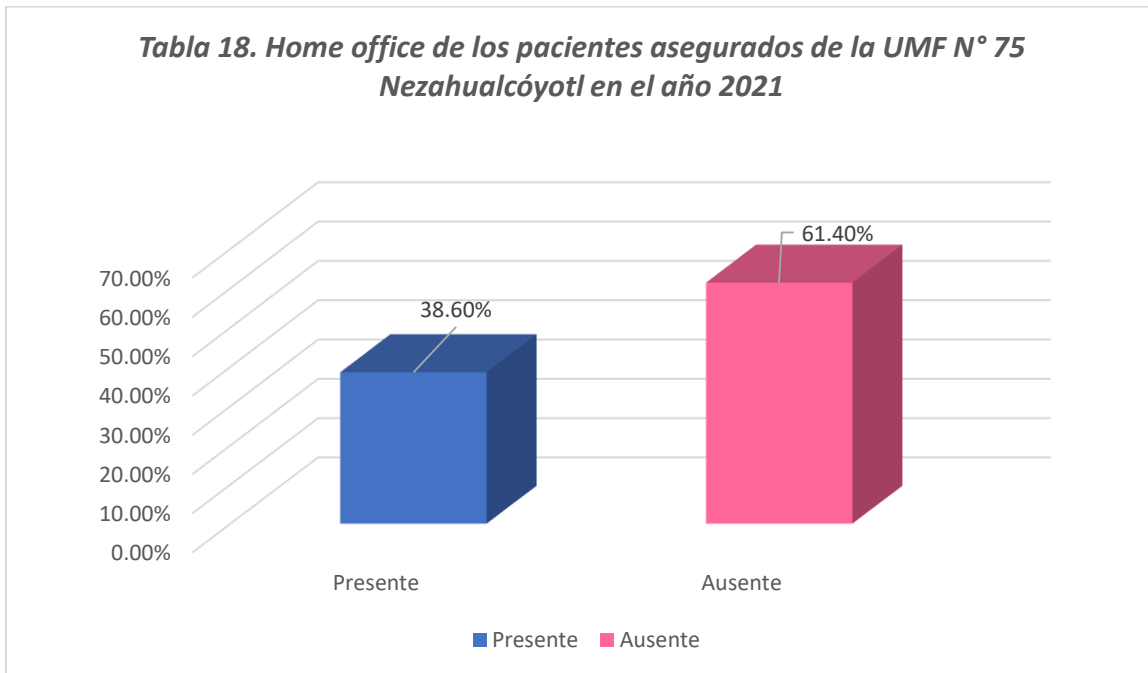
Fuente: Tabla 17.

En la Eficacia profesional los trabajadores tienen alto grado de eficacia con un 68.9% sin embargo y tal como se oye tener un grado de puntaje alto en esta subescala es positivo ya que a pesar de tener las anteriores subescalas altas aún no se ve afectado su eficacia profesional.

**Tabla 18. Home office de los asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

	Frecuencia	Porcentaje
<i>Presente</i>	148	38.6
<i>Ausente</i>	235	61.4
<i>Total</i>	383	100.0

Fuente: Encuesta MBI-GS.



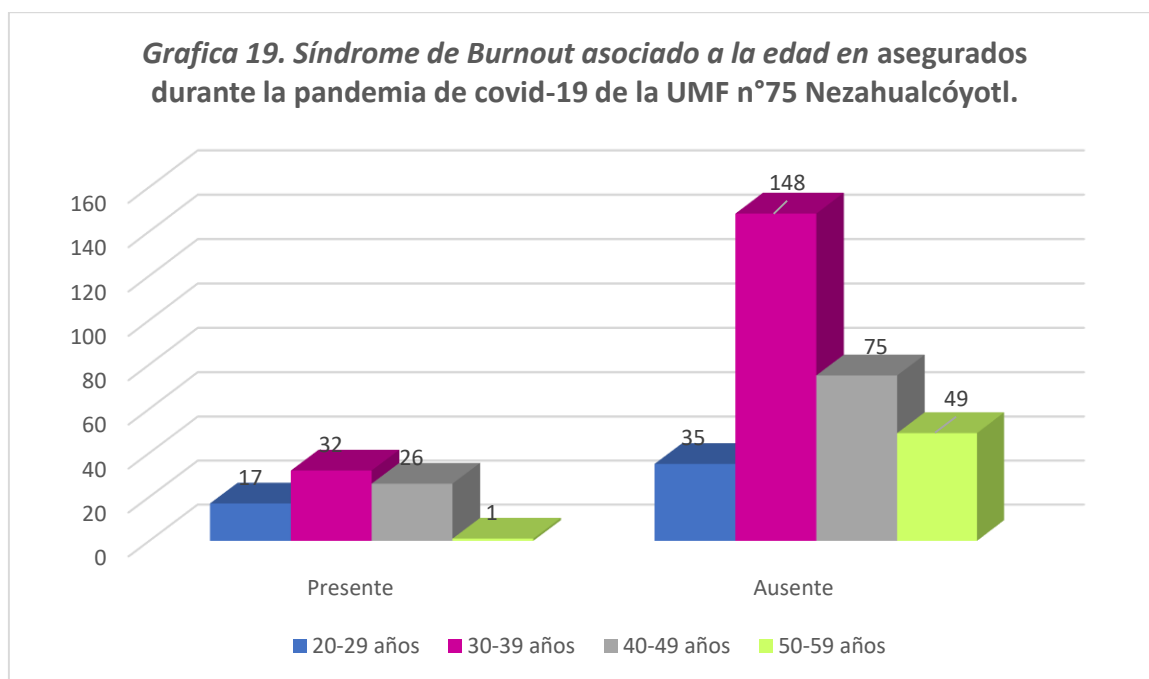
Fuente: Tabla 18.

Durante esta pandemia se suspendieron todas las labores excepto aquellas llamadas esenciales, sin embargo, muchos de los trabajadores mexicanos no suspendieron sus labores algunos de ellos fueron echados de sus trabajos y otro más fueron enviados como protección a casa y desde allí continuaron sus actividades del trabajo representando así estos trabajadores un 61.4% de nuestra población.

**Tabla 19. Síndrome de Burnout asociado a la edad en pacientes asegurados de la UMF N° 75 Nezahualcóyotl en el año 2021**

		<i>Edad</i>				
		20-29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	Total
<i>Síndrome de Burnout</i>	Presente	17(4.43%)	32 (8.35%)	26 (6.78%)	1 (0.26%)	76 (19.84%)
	Ausente	35	148	75	49	307
	Total	52	180	101	50	383

Fuente: Encuesta MBI-GS concentrado de datos socioeconómicos.



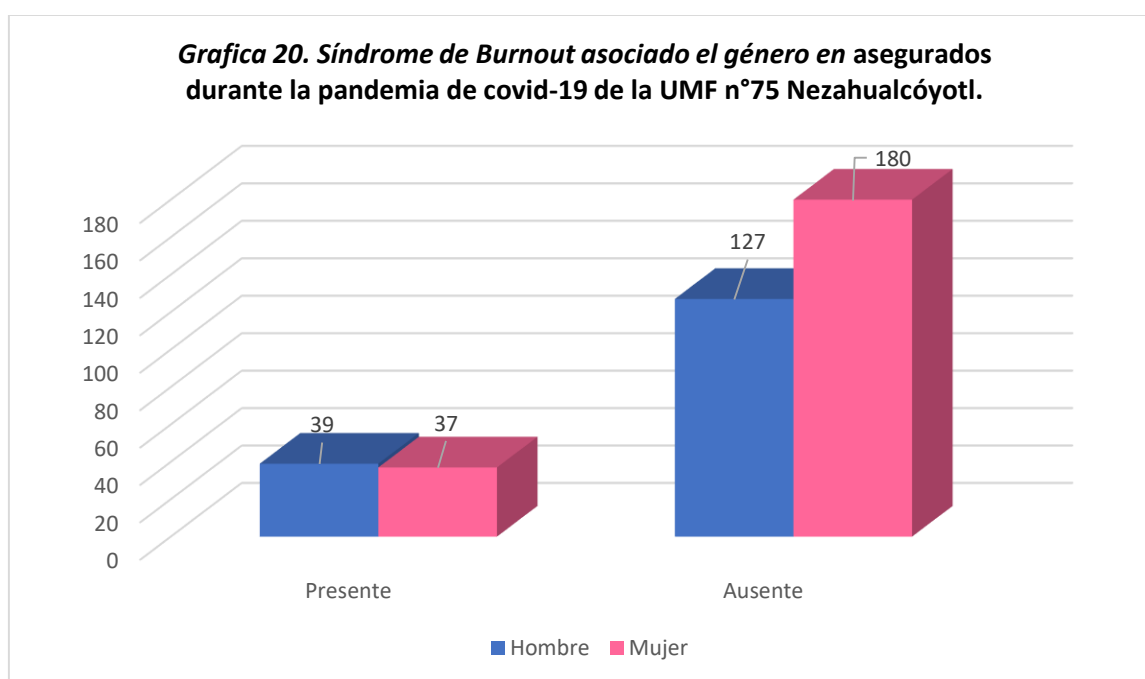
Fuente: Tabla 19.

En la siguiente tabla podemos observar a los trabajadores divididos por grupo de edad y además de estos grupos, quienes presentan síndrome de burnout, es aquí donde vemos que los trabajadores que se presentan en el grupo de edad de 30-39 años son quienes más presentan burnout siendo 32 asegurados de los 383 individuos representan nuestra población. Teniendo una Chi-cuadrada de Pearson con tendencia lineal de 0.001

**Tabla 20. Síndrome de Burnout asociado el género en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

Síndrome de Burnout	Genero		
	Hombre	Mujer	Total
Presente	39 (10.18%)	37 (9.66%)	76
Ausente	127	180	307
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>217</b>	<b>383</b>

Fuente: Encuesta MBI-GS concentrado de datos socioeconómicos.



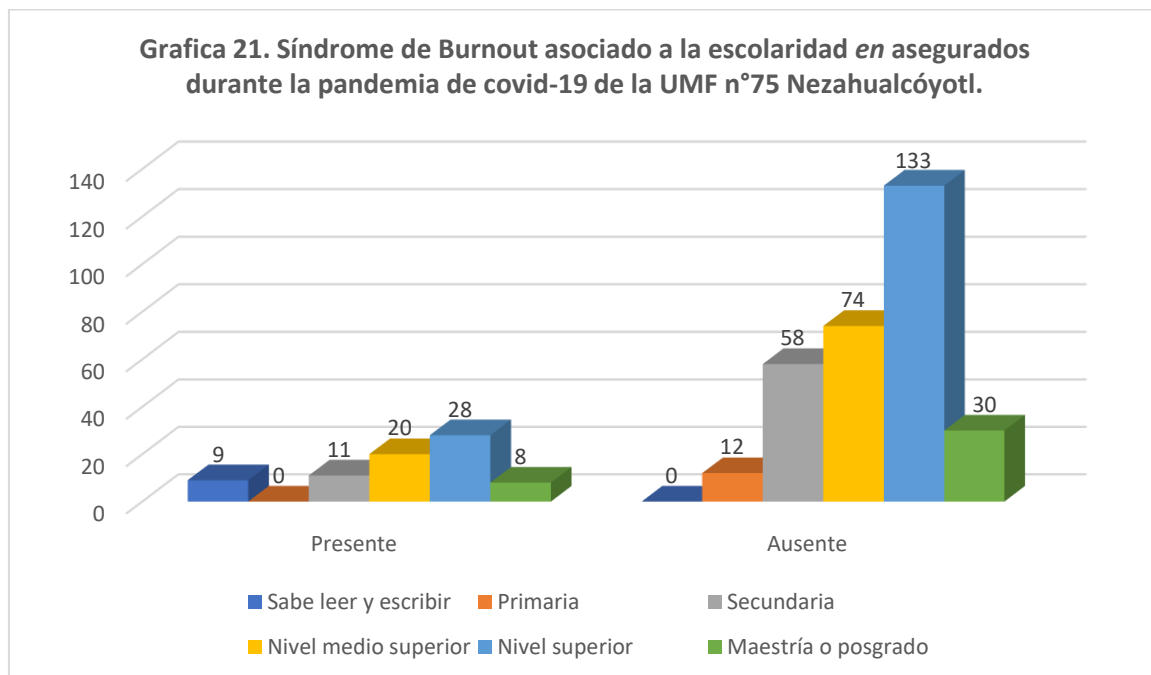
Fuente: Tabla 20.

En este caso observamos la tabla de género y burnout, donde 39 hombres y 37 mujeres presentan síndrome de burnout, representando así a trabajadores de los 370 entrevistados, también observamos que mayormente son los hombres afectados por este síndrome. Con una Chi- cuadrada de Pearson de .117 y estimación de riesgo de 2.473.

**Tabla 21. Síndrome de Burnout asociado a la escolaridad en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Escolaridad						
		Sabe leer y escribir	Primaria	Secundaria	Nivel medio superior	Nivel superior	Maestría o posgrado	Total
Síndrome de Burnout	Presente	9	0	11 (2.87%)	20 (5.22%)	28 (7.31%)	8	76
	Ausente	0	12	58	74	133	30	307
	Total	9	12	69	94	161	38	383

Fuente: Encuesta MBI-GS concentrado de datos socioeconómicos.



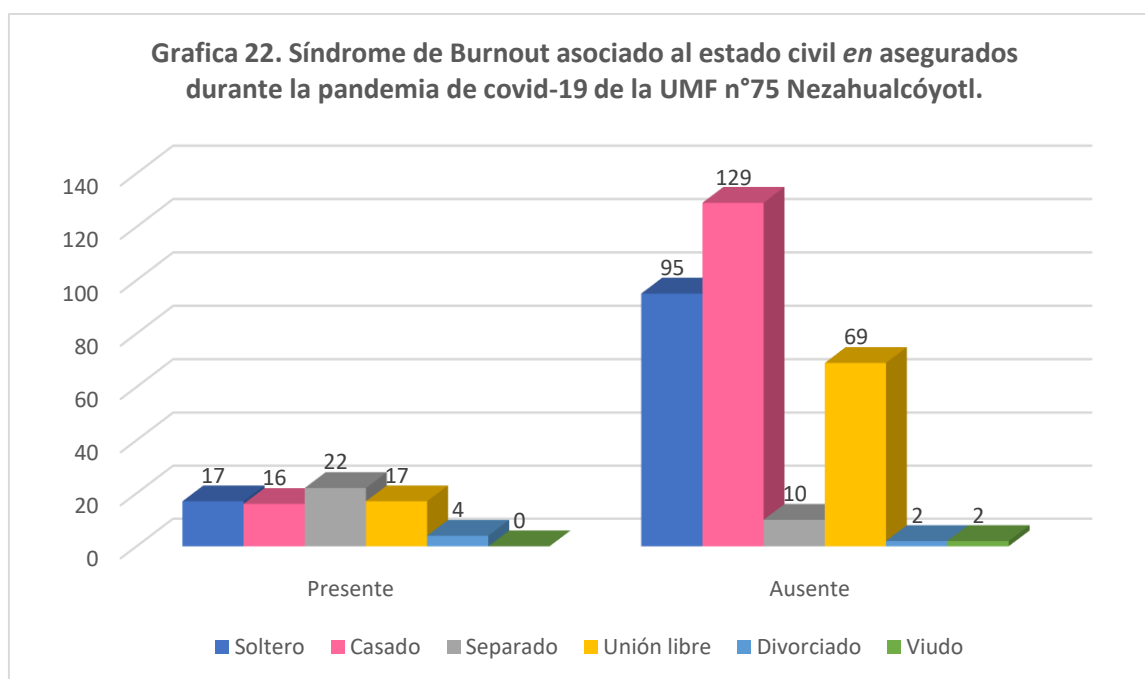
Fuente: Tabla 21.

En la siguiente tabla se muestra que de los 383 trabajadores 76 presentan síndrome de burnout, de estos aquellos con escolaridad en nivel superior son los que mayormente tienen burnout con 28 asegurados en total, lo que nos señala que, en nuestra población, un nivel escolar más alto representa mayor probabilidad de presentar burnout. Con una Chi-cuadrada de Pearson de .001.

**Tabla 22. Síndrome de Burnout asociado al estado civil en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		<b>Estado Civil</b>						
		<b>Soltero</b>	<b>Casado</b>	<b>Separado</b>	<b>Unión libre</b>	<b>Divorciado</b>	<b>Viudo</b>	<b>Total</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	17 (4.43%)	16 (4.17%)	22 (5.74%)	17 (4.43%)	4	0	76
	<b>Ausente</b>	95	129	10	69	2	2	307
	<b>Total</b>	112	145	32	86	6	2	383

Fuente: Encuesta MBI-GS concentrado de datos socioeconómicos.



Fuente: Tabla 22.

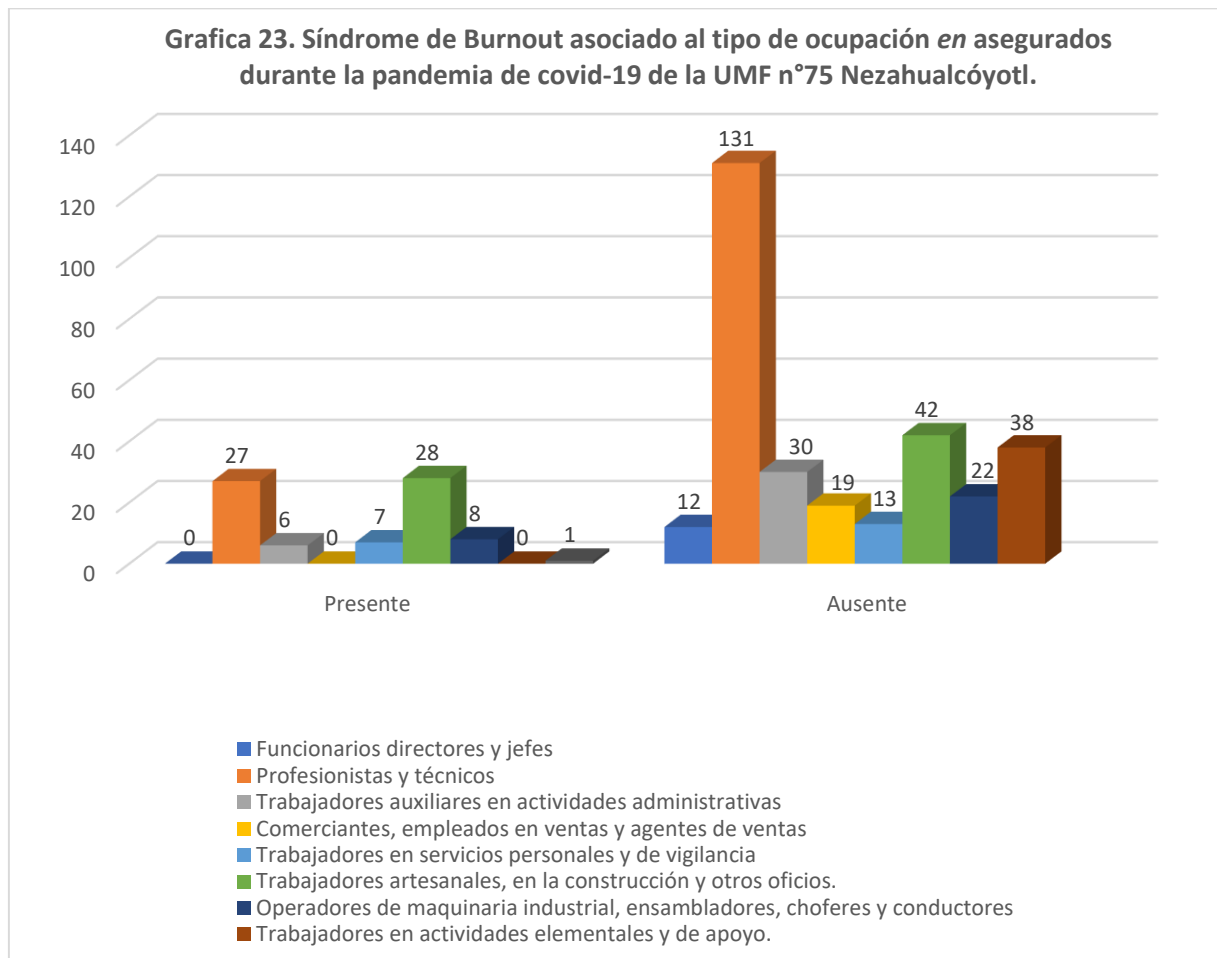
Con respecto al estado civil tenemos que aquellos trabajadores que son separados, presentan más burnout con 22 trabajadores, que aquellos que son casados. Los solteros cuentan con 17 trabajadores con burnout al igual que los asegurados en unión libre. Con una Chi-cuadrada de Pearson con .0001



**Tabla 23. Síndrome de Burnout asociado al tipo de ocupación en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Tipo de Ocupación								
		Funcionarios directores y jefes	Profesionistas y técnicos	Trabajadores auxiliares en actividades administrativas	Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas	Trabajadores en servicios personales y de vigilancia	Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios.	Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores	Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.	Total
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	0	27 (7%)	6	0	7	28 (7.31%)	8	0	76
	<b>Ausente</b>	12	131	30	19	13	42	22	38	307
	<b>Total</b>	12	158	36	19	20	70	30	30	383

Fuente: Encuesta MBI-GS concentrado de datos socioeconómicos.



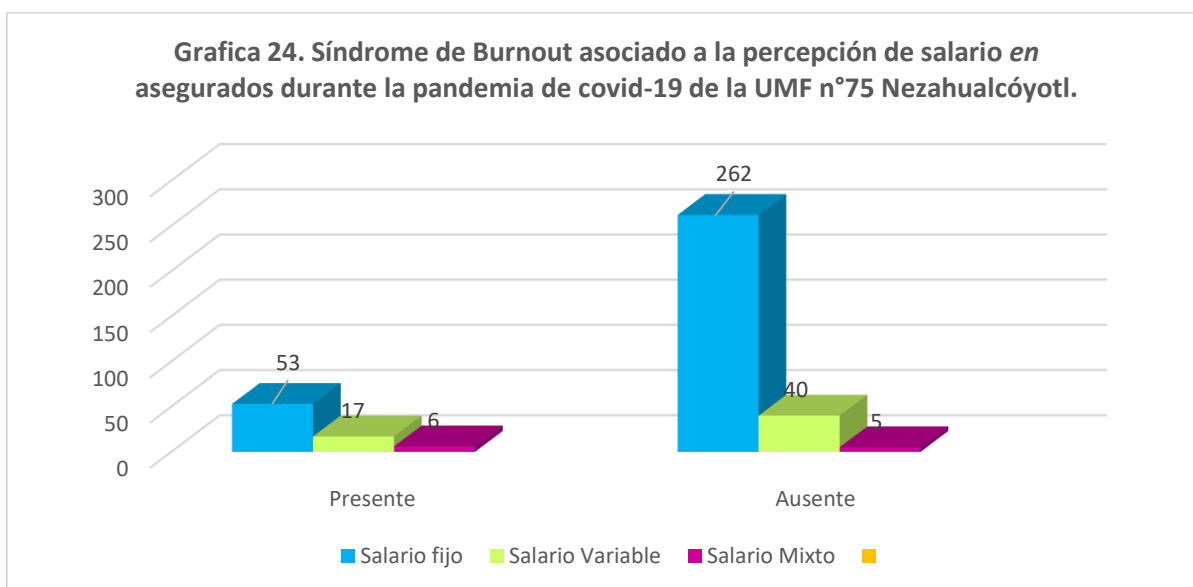
Fuente: Tabla 23.

En la tabla de tipo de ocupación se muestra que aquellos trabajadores que realizan trabajos artesanales, en la construcción u otros oficios son los que más presentan síndrome de burnout con 28 trabajadores, seguida de los profesionistas y técnicos con 27 trabajadores, en comparación por ejemplo con funcionarios y jefes que son 0 trabajadores. Con una Chi- cuadrada de Pearson de .0001.

**Tabla 24. Síndrome de Burnout asociado a la percepción de salario en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Percepción de salario			
		Salario fijo	Salario Variable	Salario Mixto	Total
Síndrome de Burnout	Presente	53 (13.83%)	17 (4.43%)	6 (1.56%)	76
	Ausente	262	40	5	307
	Total	315	57	11	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



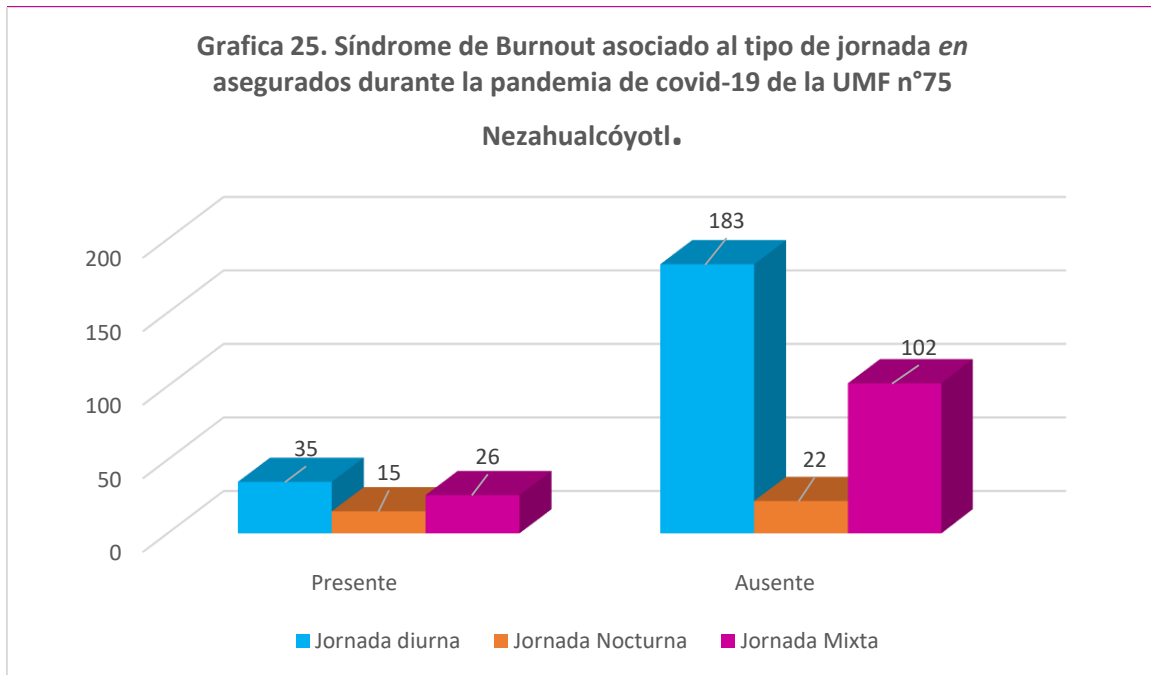
Fuente: tabla 24.

En el caso de aquellos asegurados con síndrome de burnout observamos que tan solo 76 trabajadores presenta relación con a la percepción del salario, siendo 53 con salario fijo los que mayormente presentan este síndrome. Teniendo un Chi- cuadrada de Pearson de .001.

**Tabla 25. Síndrome de Burnout asociado al tipo de jornada en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Tipo de jornada			
		Jornada diurna	Jornada Nocturna	Jornada Mixta	Total
Síndrome de Burnout	Presente	35 (9.13%)	15 (3.91%)	26 (6.78%)	76
	Ausente	183	22	102	307
	Total	218	37	128	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



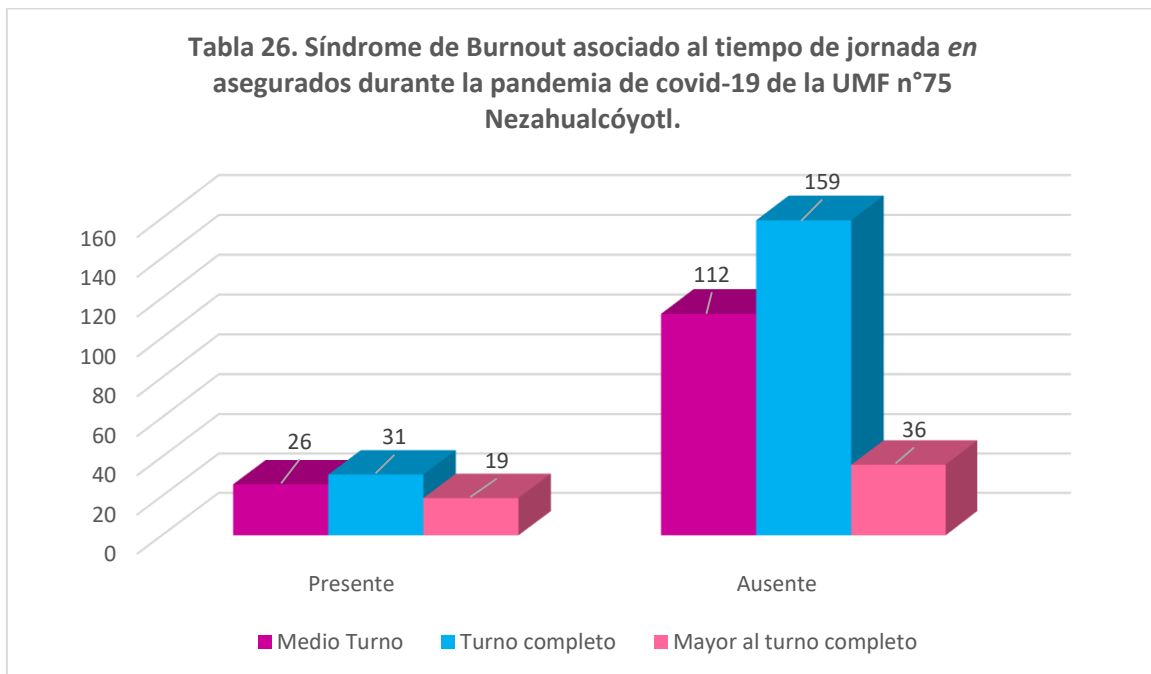
Fuente: Tabla 25.

Para los trabajadores que se encuentran laborando se divide el tiempo en jornada diurna, nocturna y mixta, en este caso los trabajadores que presentan mayormente síndrome de burnout son los que se presentan en la jornada diurna, cuales son 35 trabajadores del total de aquellos que tiene burnout, esto es también en gran parte dado a que los trabajadores entrevistados trabajan en la jornada diurna. Con una Chi-cuadrada de Pearson de .003.

**Tabla 26. Síndrome de Burnout asociado al tiempo de jornada en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Tiempo de jornada			
		Medio Turno	Turno completo	Mayor al turno completo	Total
Síndrome de Burnout	Presente	26 (6.78%)	31 (8%)	19 (4.9%)	76
	Ausente	112	159	36	307
	Total	138	190	55	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



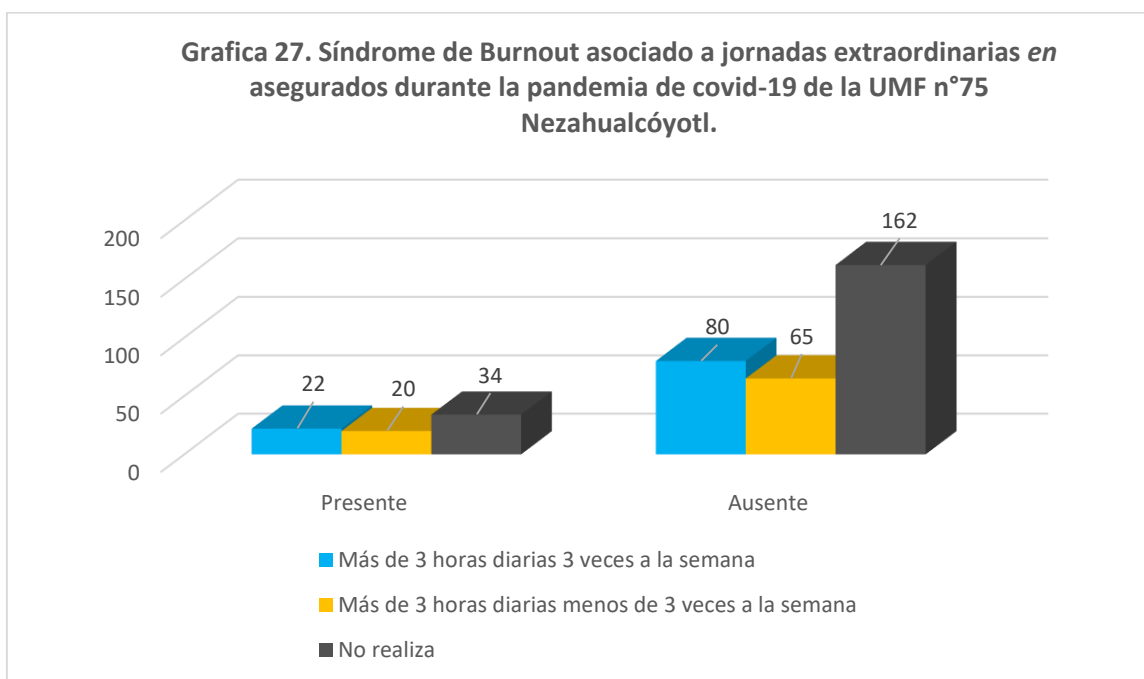
Fuente: Tabla 26.

En el tiempo de jornada asociado a el síndrome burnout aquellos trabajadores entrevistados que padecen burnout y laboran medio turno, estos son 26 trabajadores, los que tienen turno completo son 31 trabajadores o mayor tiempo al turno completo con 19 trabajadores, de todos estos trabajadores los que laboran en el turno completo son aquellos que presentan mayormente en sus trabajadores síndrome de burnout. Teniendo una Chi-cuadrada de Pearson de .011.

**Tabla 27. Síndrome de Burnout asociado a jornadas extraordinarias en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

<b>Jornadas Extraordinarias</b>				
	<b>Más de 3 horas diarias 3 veces a la semana</b>	<b>Más de 3 horas diarias menos de 3 veces a la semana</b>	<b>No realiza</b>	<b>Total</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>				
<b>Presente</b>	22 (5.74%)	20 (5.22%)	34 (8.87%)	76
<b>Ausente</b>	80	65	162	307
<b>Total</b>	102	85	196	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



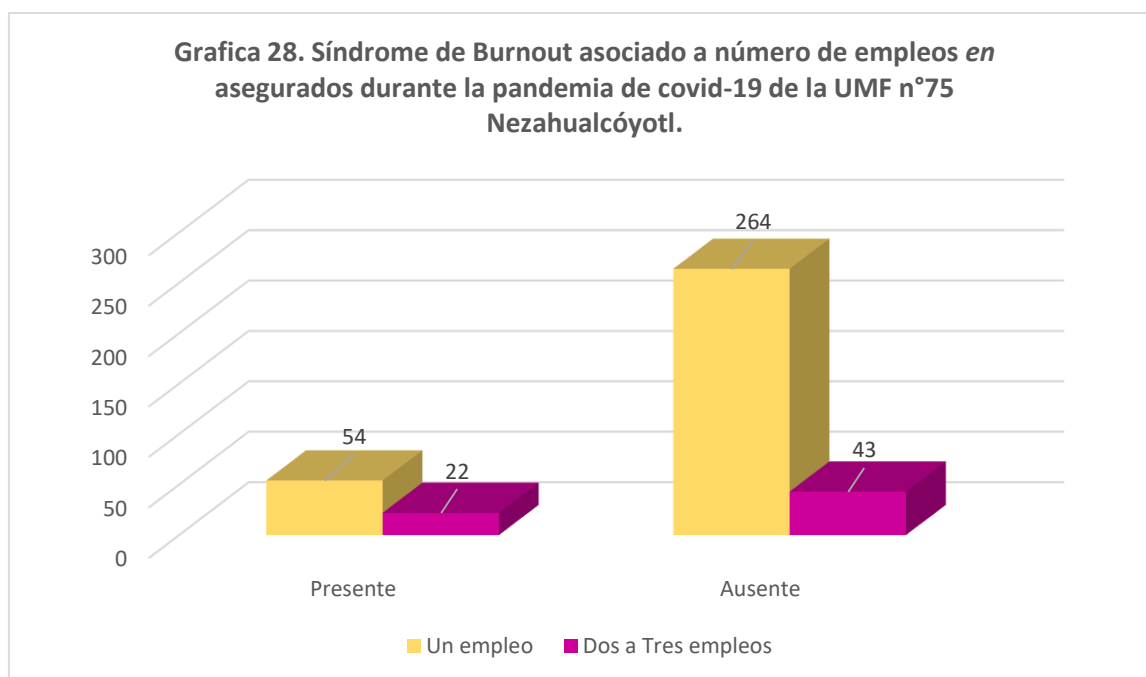
Fuente: Tabla 26.

La mayor parte de los trabajadores no realizan actividades extraordinarias siendo estos 196, de los 102 trabajadores que hacen jornadas extras, aquellos que realizan más de 3 horas diarias por lo menos 3 veces a la semana, 22 trabajadores presentan burnout, aun así, aquellos que no realizan actividades extras tienen mayor cantidad de trabajadores con burnout siendo estos 34. Se tiene una Chi-cuadrada de Pearson de .431.

**Tabla 28. Síndrome de Burnout asociado a número de empleos en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		<b>Número de Empleos</b>		
		<b>Un empleo</b>	<b>Dos a Tres empleos</b>	<b>Total</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	54 (14%)	22 (5.7%)	76
	<b>Ausente</b>	264	43	307
	<b>Total</b>	318	65	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



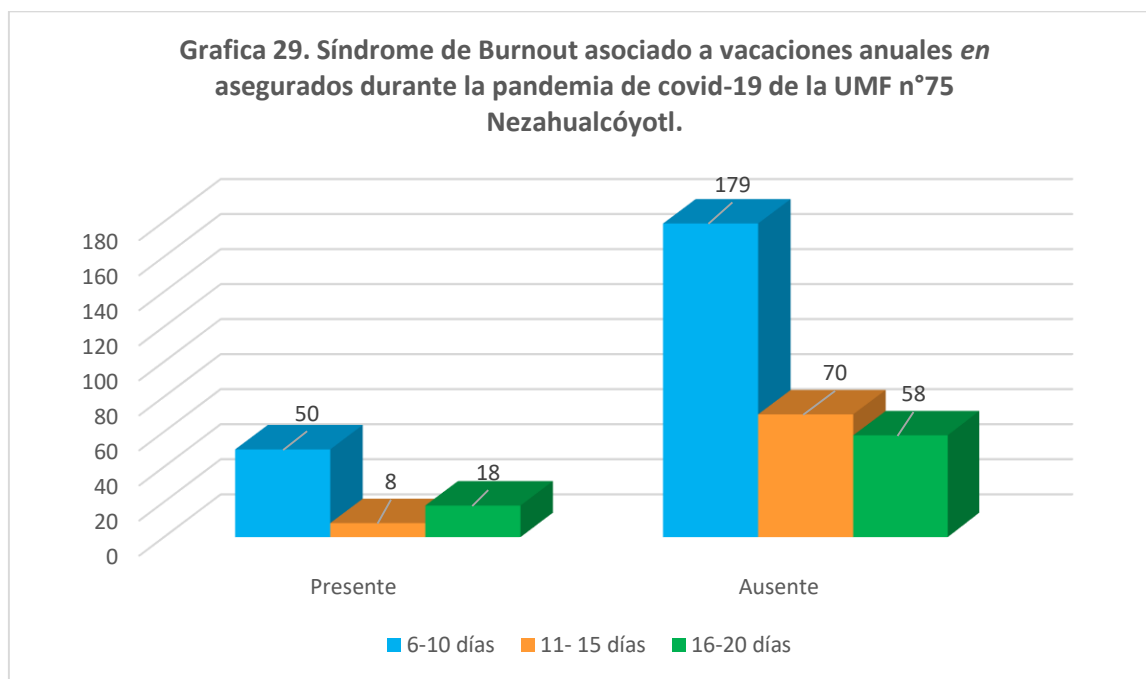
Fuente: Tabla 27

En cuanto a los trabajadores y el número de empleos la mayor parte de los trabajadores solo se encuentra laborando en un trabajo siendo el total de ellos 318 y de estos 54 presentan burnout. Teniendo una Chi-cuadrada de Pearson de .002 y una estimación de riesgo de .722.

**Tabla 29. Síndrome de Burnout asociado a vacaciones anuales en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		Vacaciones anuales			
		6-10 días	11- 15 días	16-20 días	Total
Síndrome de Burnout	Presente	50 (13%)	8 (2%)	18 (4.69%)	76
	Ausente	179	70	58	307
	Total	229	78	76	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



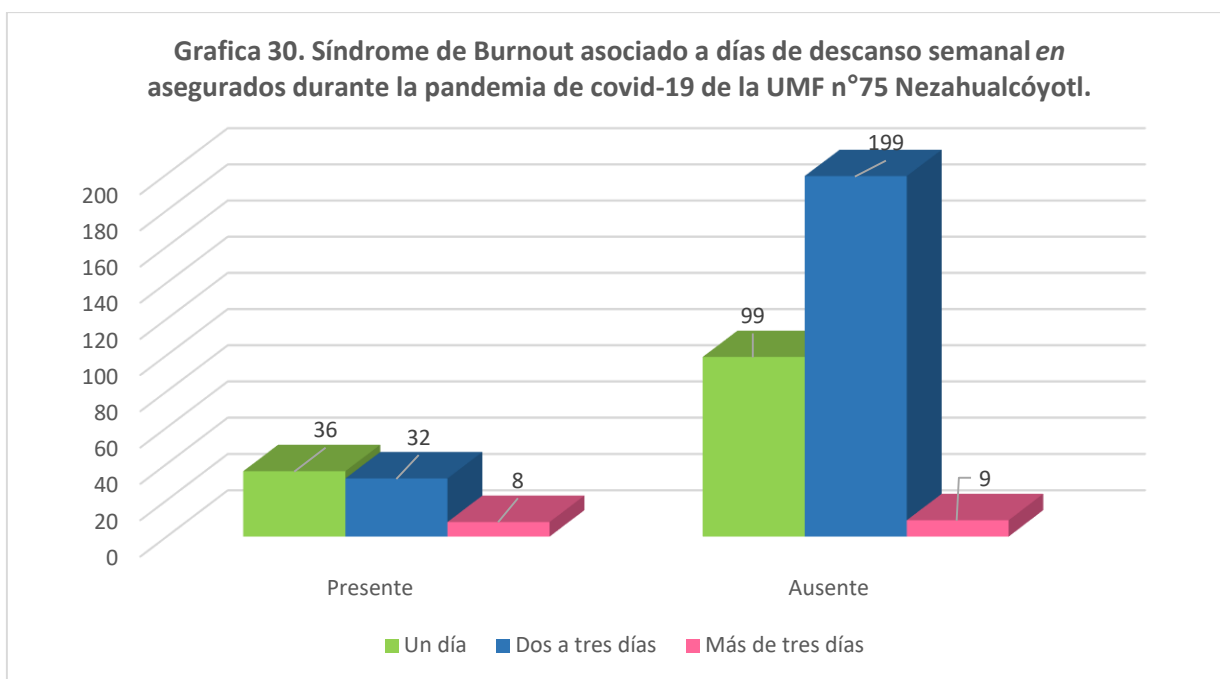
Fuente: Tabla 28.

Con respecto al periodo vacacional los trabajadores suelen presentar en mayoría un periodo vacacional anual de entre 6-10 días siendo estos un total de 229 trabajadores, de ellos 50 presentan burnout, lo que quiere decir que un periodo más corto de vacaciones suele propiciar la presentación del síndrome de burnout. Teniendo una Chi-cuadrada de Pearson de .056.

**Tabla 30. Síndrome de Burnout asociado a días de descanso semanal en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		<b>Días de descanso semanal</b>			
		<b>Un día</b>	<b>Dos a tres días</b>	<b>Más de tres días</b>	<b>Total</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	36 (9.39%)	32 (8.35%)	8(2%)	76
	<b>Ausente</b>	99	199	9	307
	<b>Total</b>	135	231	17	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



Fuente: Tabla 29.

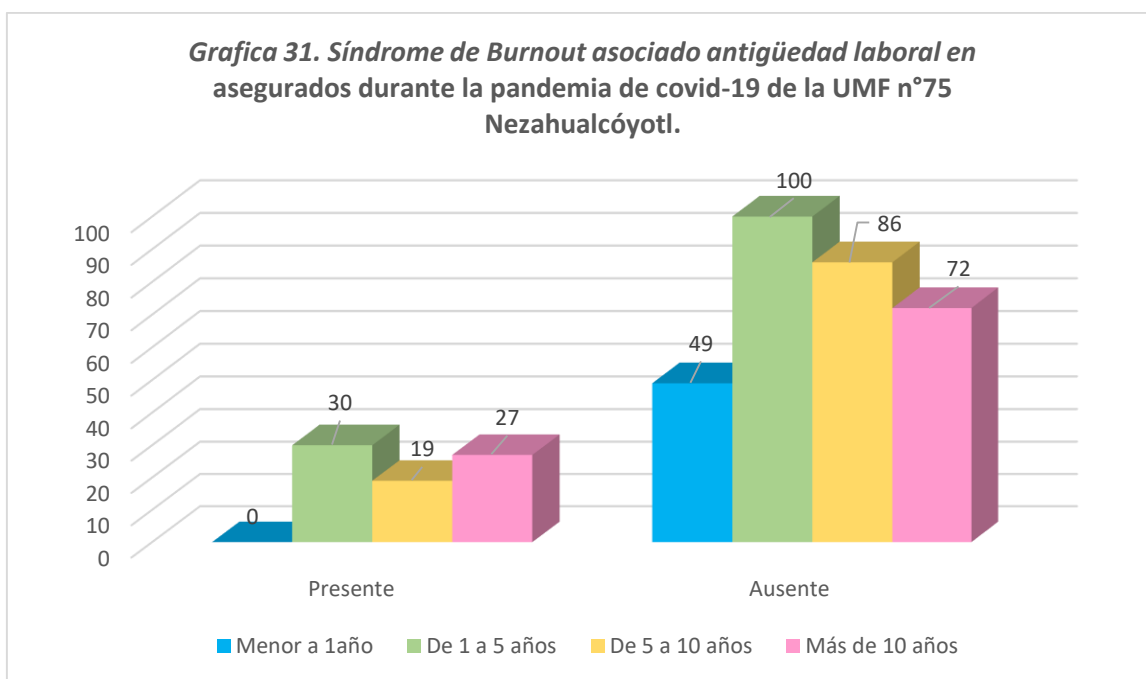
Con los días de descanso semanal los trabajadores suelen tener en mayoría de dos a tres días de descanso (231), sin embargo, aquellos pacientes que solo tienen un día de descanso sufren mayormente de síndrome de burnout ya que de 135 trabajadores 36 presentan esta patología. Con una Chi-cuadrada de Pearson de .001.



**Tabla 31. Síndrome de Burnout asociado antigüedad laboral en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

		<b>Antigüedad laboral</b>				
		<b>Menor a 1 año</b>	<b>De 1 a 5 años</b>	<b>De 5 a 10 años</b>	<b>Más de 10 años</b>	<b>Total</b>
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	0	30 (7.83%)	19 (4.96%)	27 (7%)	76
	<b>Ausente</b>	49	100	86	72	307
	<b>Total</b>	49	130	105	99	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



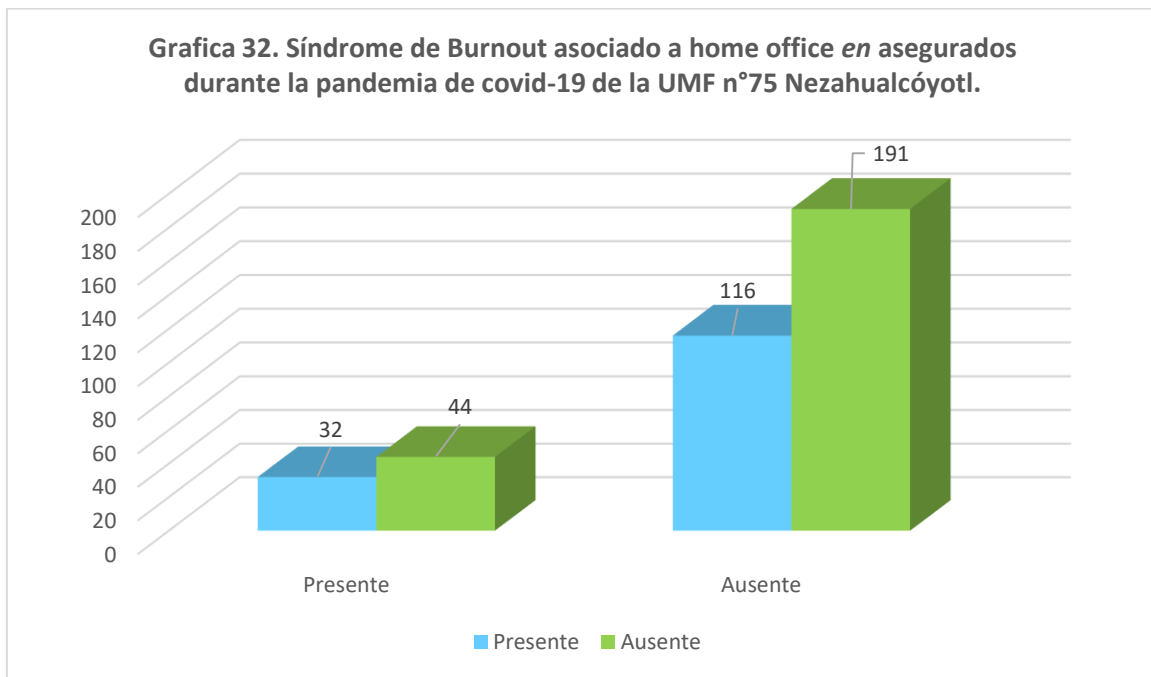
Fuente: Tabla 30.

Con la antigüedad laboral observamos que los trabajadores que tiene entre 1-5 años son los más afectados por el síndrome de burnout ya que de 130 trabajadores que tiene este lapso de tiempo trabajando 30 personas resultaron con burnout en nuestro estudio. Con una Chi cuadrada de Pearson de .001.

**Tabla 32. Síndrome de Burnout asociado a home office en asegurados durante la pandemia de covid-19 de la UMF n°75 Nezahualcóyotl.**

<b>Home Office</b>				
	<b>Presente</b>	<b>Ausente</b>	<b>Total</b>	
<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>Presente</b>	32 (8.35%)	44 (11.4%)	76
	<b>Ausente</b>	116	191	307
	<b>Total</b>	148	235	383

Fuente: Encuesta MBI-GS y concentrado de datos sociodemográficos.



Fuente: Tabla 31.

Durante esta pandemia muchos trabajadores fueron enviados a su hogar para evitar mayor riesgo de contagio por covid-19, en este caso los trabajadores realizaron sus actividades cotidianas de su trabajo por medio del home office, por eso es importante observar si durante este cambio de dinámica laboral se presentó o no burnout en los trabajadores. En este estudio observamos que de 148 trabajadores que realizaron home office 30 tenían burnout y de 235 que no tenían esta nueva dinámica laboral 44 presentaban burnout, lo que nos indica que el Home office es un protector para evitar tener síndrome de burnout. Chi cuadrada de Pearson de .489 y una estimación de riesgo de 1.995.

## 15. DISCUSION

Se logró identificar que el grupo más afectado por burnout es el de 30 a 39 años de edad, lo cual es concordante con Rendon Montoya, et al. en su estudio “Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización” donde concluye que la edad media de aparición es de 33 años. <sup>(73)</sup> Otros autores no logran llegar a un acuerdo en el rango de edad y su relación con el burnout.

Para el género y su relación con el burnout los hombres son los más afectados. Sin embargo, en el estudio de Maslach y Jackson se plasma que las mujeres con las que mayormente tienen más predisposición a padecer burnout por la doble carga laboral. <sup>(74)</sup>

Se observó que los trabajadores que se encuentran solteros o separadas representaron la mayor cantidad de asegurados con síndrome de burnout. Aguirre c, Gallo a. mencionan que no representan relación significativa con ninguna de las dimensiones del burnout. <sup>(75)</sup>

En el tipo de trabajo podemos hablar de que no existe un trabajo que al realizarlo se sepa que produzca burnout sin otro factor de riesgo, pero si se sabe que la mayoría de los trabajos asistenciales son en sí un factor de riesgo para la aparición de esta patología. En este estudio se pudo observar que los que presentar más trabajadores con burnout son aquellos se encuentran realizando trabajos artesanales, en la construcción y otros oficios con 7.31% del total de asegurados.

En cuanto al tipo de jornada se encontró mayor prevalencia de burnout en aquellos trabajadores con turno diurno, pero esta relación puede estar dada a que la población entrevistada 218 trabajadores presentaban un horario laboral diurno, y en el turno nocturno solo existieron 37 trabajadores. Gutiérrez F, et al. en su estudio “Síndrome de burnout en teleoperadores según jornada laboral en un call center de Chiclayo” los trabajadores que se encuentran en el turno nocturno presentan un mayor puntaje en las subescalas de burnout, siendo así un factor de riesgo para presentar este. <sup>(76)</sup>

En cuanto al tiempo de jornada se puede observar que de los trabajadores que laboran en un turno completo presentaron burnout. Ramírez MR, et al encontraron que un mayor riesgo de presentar niveles altos de cansancio emocional es en aquellos profesionales de la salud que trabajaban más de ocho horas diarias en comparación con aquellos que dedicaban menos horas al trabajo. El mismo hecho se puede observar los que realizan tiempo extraordinario.<sup>(77)</sup>

Con respecto a la cantidad de empleos que tienen los asegurados los trabajadores que tiene un empleo se encontraron presencia de burnout más prevalente a los que tiene 2 empleos o más, pero esto se puede deber a que existen mayor población entrevistada con un solo empleo. Castañeda-Aguilera E. quien menciona que tener contratación definida y laborar más de cuatro horas en otro lugar de trabajo y menos de diez años de antigüedad profesional; así como una menor satisfacción laboral y exposición a violencia en el lugar de trabajo son un riesgo para burnout. En nuestro estudio aquellos con antigüedad laboral de 1- 5 años tuvieron mayor presencia de burnout.<sup>(78)</sup>

Aquellos trabajadores que tiene mayor número de días de descanso semanal, no presentaron burnout.

En cuanto al home office podemos observar que en aquellos trabajadores que lo realizan tienen una importante presencia de burnout, aunque es más baja que la de los que no lo realizan. En su estudio de Sánchez Toledo menciona que debido al cambio repentino y los espacios improvisados acentúan los riesgos laborales de índole psicosocial como el estrés laboral o el burnout.<sup>(79)</sup>

## **16. CONCLUSIONES**

Durante pandemia de Covid-19, se iniciaron cambios en las condiciones laborales debido al aislamiento social, un ejemplo de ello es la implementación del home office siendo más utilizado el teletrabajo o los cambios en los horarios laborales. Sin embargo, se ha visto que estos cambios no han modificado la presencia de estrés laboral y del burnout en esta investigación.

El síndrome de burnout es una patología laboral creciente que se encuentra sujeta tanto a las condiciones laborales como a las sociodemográficas, por lo que es importante buscar acciones para mantener la salud mental de trabajador.

Las empresas tienen una fuerte responsabilidad en cuanto a la prevención y afrontamiento de este tipo de enfermedades profesionales generadas por el estrés en el trabajo sobretodo tomando en cuenta que sus empleados constituyen el capital más importante con el que cuentan, pero no son los únicos el trabajador expuesto tiene la responsabilidad de reconocerlo y buscar medidas para su afrontamiento, podemos tener medidas básicas y simples para prevenir el burnout las cuales consisten en: Equilibrar las funciones y actividades evitando la sobrecarga de trabajo.

## 17. RECOMENDACIONES

Además de equilibrar las funciones y actividades laborales y de la vida diaria, se debe reforzar actividades recreativas ya que es necesario tener un tiempo para realizar actividades que nos generen placer y nos permitan despejar nuestra mente. Reforzar relaciones personales pues los vínculos sociales funcionan como un apoyo frente a estas situaciones, además de fomentar reforzamiento positivo. Respetar tiempos es fundamental que los tiempos de las comidas y de descanso, sean cumplidos, el tiempo para despejarse del ámbito laboral, permite que nuestra mente rinda más. Diferenciación, es importante poder diferenciar lo laboral de lo personal. Cuando termina el horario laboral procura que los problemas relacionados con el trabajo queden allí. Realiza ejercicio físico, para poder relajar la mente y el cuerpo. Los ejercicios de relajación y respiración también son recomendables para estos casos y por último y no menos importante la consulta con un profesional de la salud, si consideras que la situación de estrés laboral o burnout escapa de tus manos.

## 18. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

1. Ozturk Y. A theoretical review of burnout syndrome and perspectives on burnout models. *BRSS* 2020; 2 (4):2687-2285.
2. Burgos L, Battioni L, Costable J, Alvez A, Evaluation of Burnout Syndrome in Medical Residents Following a “Rest after Shift” Intervention. *Rev Argent Cardiol.* 2018; 86:123-126.
3. OIT. Estrés Laboral: tema especial. [Internet] [consultado 05 de abril 2021]. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_475146/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_475146/lang-es/index.htm).
4. Stavroula L, Griffiths A, Cox T. *Work organization & stress.* Edic 3. France. 2005.
5. Pando M, Gascon S, Varillas W, Aranda C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Rev cien UNEMI.* 2019; 12: 01-08.
6. OIT. *Estrés En El Trabajo. Un reto Colectivo.* 1ra Edic. Italia. 2016.
7. Colmenares J, Acosta R, Cárdenas E, Carvajal C, Guzmán O, Hernández M. Prevalencia Del Síndrome De Burnout En Personal De Enfermería De México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo.* 2018; 19(2):14-8.
8. Xin Z, Ding S. Phenomenology of Burnout Syndrome and Connection Thereof with Coping Strategies and Defense Mechanisms among University Professors. *Eur. J. Investig. Health Psychol. Educ.* 2020, 10, 82–93.
9. Scott W, yales MD, Elestrés y el Burnout Medico. *Am J MEd.* 2019; 133(2):160-164.
10. Rivera G, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Rev Dig Pos.* 2019; 8(2):01-07.
11. Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. Burnout Syndrome in Public Servants: Prevalence and association with Occupational Stressors. *Psico-USF,* 2019; 24(3):425-435.

12. Sim M. The COVID-19 pandemic: major risks to healthcare and other workers on the front line. *Occup Environ Med.* 2020; 77:281–282.
13. Ministerio del Trabajo. Síndrome de agotamiento laboral- Burnout. Protocolo de prevención y actuación. Colombia. 2016.
14. Treviño R, Segovia A, Mendoza J. Factores Relacionados con el Burnout en las organizaciones. *UANL.*2019: 1138-1151.
15. OIT. Género, salud y seguridad en el trabajo. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una Mirada de género.
16. Jansson M, Rello J, Mental Health in Healthcare Workers and the Covid-19 Pandemic Era: Novel Challenge for Critical Care. *Journal of Intensive and Critical Care.* 2020; 6 (2:6):1-3.
17. Gil-monte P. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Sal Pub Mex.*2002; 44 (1): 33-40.
18. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press. 30 ed. Palo Alto, California: 1996.
19. Choin Y, Choi B, Park T, Uhm J, Lee D, Chang S, Kim S. A study on the characteristics of Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) of workers in one electronics company. *Ann Occup Environ Med.* 2019; 15 (31): e29.
20. Hongzhou L, Stratton C, Tang Y. Outbreak of pneumonia of unknown etiology in Wuhan, China: The mystery and miracle. *J Med Viral.*2020; 92:401-402.
21. Savannah F, Ho Y. SARS- COV-2: Storm is raning. *Jo Clin Inv.* 2020;130 (5):2202-2205.
22. Andersen C, Rambaut A, Lipkin W, Holmes E, Garry R. The proximal origin of SARS-COV-2. *Nature medicine.*2020; 26:450-455.
23. Zhang Y-Z, Holmes EC. A Genomic perspective on the origin and emergence of SARS-CoV-2. *Cell.* 2020; 181(2): 223–7.
24. World Health Organization (who). [Internet]. 2020. [citado 13 de diciembre]. Novel Coronavirus (2019-nCoV) situación Reports.



25. OMS. [Internet]. Intervención del Director General de la OMS en la conferencia de prensa sobre el 2019-nCoV del 11 de febrero de 2020. 2020 [citado el 10 de diciembre 2020] <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-remarks-at-the-media-briefing-on-2019-ncov-on-11-february-2020>.
26. World Health Organization (WHO). Archived: WHO Timeline - COVID-19. WHO. 2020. [citado el 10 de diciembre 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>.
27. Suárez V, Suarez M, Oros S, Ronquillo E. Epidemiología de COVID-19 en México: del 27 de febrero al 30 de abril de 2020. Rev Clin Esp. 2020; 220(8):463-471.
28. World Health Organization. (WHO) Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19-11 March 2020. [Citado el 10 de diciembre 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.
29. Aburto J, Romero J, Lucio C, Madrigal J. México ante la epidemia de COVID-19 (SARS-CoV-2) y las recomendaciones al Subsistema Nacional de Donación y Trasplante. Rev Mex Tras. 2020; 9 (1):6-14. <https://dx.doi.org/10.35366/94024>.
30. Secretaría de Salud. Consejo de Salubridad General declara emergencia sanitaria nacional a epidemia por coronavirus COVID-19. 2020. [citado el 16 de diciembre 2020]. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/prensa/consejo-de-salubridad-general-declara-emergencia-sanitaria-nacional-a-epidemia-por-coronavirus-covid-19-239301>.
31. Secretaría de Salud (SSA). Comunicado inicia la fase 3 por Covid-19. 2020. [citado el 16 de diciembre 2020] Disponible en: <https://coronavirus.gob.mx/2020/04/21/iniciala-fase-3-por-covid-19>.
32. ILO. Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. 2017. Disponible en: [https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_544226/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_544226/lang-es/index.htm)
33. Saco, R. El teletrabajo. PUCP. 2007; 60: 325-350. ISSN: 0251-3420.
34. Aquije C. Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. PBR. 2018: 337-351. ISSN 0328-5715 ISSN 2524-955X

35. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Teletrabajo [internet]. México; 2022. [Citado: 15 julio 2022]. Recuperado a partir de: <https://www.eurofound.europa.eu/es/topic/teleworking>.
36. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 2015: 1-236.
37. Gobierno de México. Entra en vigor reforma que regula el teletrabajo en México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social: 2021. [Citado: 24 julio 2021]. Recuperado a partir de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/entra-en-vigor-reforma-que-regula-el-teletrabajo-en-mexico>
38. Garcia L. Ciencia UNAM. Home office, una opción laboral antes y después del coronavirus. [Internet]. México: Universidad Autónoma de México; 2020. [citado 15 septiembre 2021]. Recuperado de: <https://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus>.
39. Organización Internacional del Trabajo. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. OIT. 2020.
40. Rodríguez O. Home Office en la nueva normalidad: Retos y futuro del Home Office. Rev Lat Inv Soc. 2020;3 (3): 94-99.
41. OECD. Índice para una Vida Mejor de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico de 2019 de México. [internet]. México. [citado el 23 septiembre 2020]. Disponible en: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/countries/mexico-es/>
42. Organización Internacional del Trabajo. México y la crisis de la COVID-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. 2020.
43. Boyatzis R. Good D, Massa R. Emotional, Social, and Cognitive Intelligence and Personality as Predictors of Sales Leadership Performance. Jour Lead & Org Stud. 2012; 19(2): 191-201. DOI: 10.1177/1548051811435793 <http://jlos.sagepub.com>.
44. Torres R. Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. Rev Der Proc Trab. 2021; 4(4): 55-71. DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>

45. Albott C, R. Wozniak J, P. McGlinch B, Wall M, S. Gold B, Vinogradov S. Battle Buddies: Rapid Deployment of a Psychological Resilience Intervention for Health Care Workers During the COVID-19 Pandemic. ANESTHESIA-ANALGESIA. 2020; 131(1): 34-54.
46. Da Silveira, D. Silva, F. The Imminent Fall of Home-Office Workers During COVID-19 Outbreak: Suggestions to Cope With Burnout. *Frontiers in Psychology*. 2022; 13:1-5. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.647418>
47. Lai J, Simeng M, Wang Y, Zhongxiang C, Hu J. Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Network Open*. 2020;3(3): 1-12. DOI:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.
48. Salazar C. Ganga F. Mendoza R. Muñoz Y. Jara M. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Rev Dil Contem*. 2021; 8 (19):1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>.
49. Giller R. Looor G. Villavicencio M. Síndrome de Burnout en docentes universitarios en el contexto de la pandemia COVID-19. *Dom*. 2022; 8(1): 352-374. DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2495>.
50. Esquivel G. Los impactos económicos de la pandemia en México. *Economía unam*. 2020; 17(51):1-18.
51. OIT. Panorama laboral en tiempos de la Covid-19. México y la crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. OIT. 2020:1-23.
52. Mouzo J. el Burnout toma peso en la lista de dolencias de la IOMS. *Diario El País*. 2019.
53. Forbes staff. Mexicanos los más estresados del mundo por su trabajo. *Revista Forbes*, agosto 2017.
54. Rodríguez O, Home office en la nueva normalidad: Retos y futuro del home office. *Rev Lat Inv So*. 2020;3(3):94-99
55. Ortiz O. Covid-19 and labor inactivity. *CISS*. 2020:1-4.

56. INEGI. Producto interno bruto de México durante el tercer trimestre de 2020. INEGI 2020:1-3
57. OIT. Panorama laboral en tiempos de la Covid-19. México y la crisis de la Covid-19 en el mundo del trabajo: respuestas y desafíos. OIT. 2020:1-23.
58. Rivera A, Ortiz R, Miranda M, Navarrete P. Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). Rev Dig Pos. 2019; 8(2):1-7.
59. Velasco R, Hernández M, Méndez J, Ortega M, Ramírez E, Real G. Criterios de retorno al trabajo y determinación del valor de vulnerabilidad por Covid-19. Sal Pub Mex. 2021; 63(1):136-146.
60. RAE. [internet]. Edad. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [del.rae.es/edad](http://del.rae.es/edad).
61. RAE. [internet]. Edad. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [del.rae.es/género](http://del.rae.es/género)
62. RAE. [internet]. Edad. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [del.rae.es/escolaridad](http://del.rae.es/escolaridad)
63. RAE. [internet]. Edad. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [del.rae.es/estado](http://del.rae.es/estado)
64. RAE. [internet]. Edad. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [del.rae.es/ocupación](http://del.rae.es/ocupación)
65. Ley Federal del trabajo. DOF. Título quinto bis. Artículo 173. 2021.
66. Gob.mx. [internet]. Condiciones de trabajo. [Consultado 7 junio 2021]. Disponible en: [www.gob.mx/derechos-laborales/articulos/condiciones-de-trabajo](http://www.gob.mx/derechos-laborales/articulos/condiciones-de-trabajo).
67. Juárez A, Merino C, Fernández M, Flores C, Caraballo M, Camacho C. Validación transcultural y funcionamiento diferencial del Maslach Burnout Inventory – General Survey en docentes de tres países latinoamericanos. Avances en Psicología Latinoamericana, 38(1), 135-156.

68. Paho. [Internet]. Asamblea Médica Mundial (Helsinki, 1964). Declaración de helsinki. Recomendaciones para guiar a los médicos en la investigación biomédica en seres humanos. [citado el 10 de diciembre 2020].
69. Código de Núremberg [Internet]. Comisión Nacional de Bioética; □ Consultado el 27 De abril 2021. Disponible en: <http://www.conbiotica-mexico.salud.gob.mx>.
70. Conbioetica. [Internet] Informe Belmont Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. 16 de abril de 2003. [citado el 10 de diciembre 2020]: [http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10\\_INTL\\_Informe\\_Belmont.pdf](http://www.conbioeticamexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10_INTL_Informe_Belmont.pdf)
71. Siurana J. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. VERITAS.2010; 22: 121-157.
72. NORMA Oficial Mexicana NOM-012-SSA3-2012, Que establece los criterios para la ejecución de proyectos de investigación para la salud en seres humanos.
73. Rendon M, Peralta S, Hernández E, Hernández R, Vargas M, Favela M. síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y hospitalización. Enf Glob. 2020. 59:479-492. DOI: <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>.
74. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory Manual. Consulting Psychologists Press. 30 ed. Palo Alto, California: 1996
75. Aguirre M, Gallo A, Ibarra A, Sánchez. Relación entre el estrés laboral y burnout en una muestra de controladores de tráfico aéreo en Chile. Cienc Psicol. 2018; 12(2):239-248. DOI: <https://dx.doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>.
76. Gutiérrez F. Síndrome de burnout en teleoperadores según jornada laboral en un call center de Chiclayo. USS.2021: 11-55.
77. Ramirez M, Ontaneda M. Prevalencia del síndrome de burnout y su relación con el afrontamiento en profesionales de la salud zona 7. 2019; 5(2): 75-84. DOI: [10.30552/ejhr.v5i2.175](https://doi.org/10.30552/ejhr.v5i2.175).

78. Castañeda E, García A. Síndrome de desgaste profesional en médicos cirujanos especialistas y prevalencia de factores de riesgo. *Cirugía y cirujanos*. 2020;88(3):354-360. DOI: [10.24875//CIRU.19001502](https://doi.org/10.24875/CIRU.19001502).
79. Sánchez A, Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Rev Asoc Esp Med Trab*. 2021;30 (2): 125-261.

## 19. ANEXOS

### ANEXO 1.

### Consentimiento Informado



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL  
UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN  
Y POLÍTICAS DE SALUD  
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD**  
**Carta de consentimiento informado para participación en protocolos de  
investigación**

Nombre del estudio:	<b>SÍNDROME BURNOUT ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN ASEGURADOS DE LA UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR N°75 NEZAHUALCOYOTL</b>
Patrocinador externo:	Ninguno
Lugar y fecha:	Av. Chimalhuacán esquina con Av. López Mateos S/N Col. El Palmar C.P. 57450 Nezahualcóyotl, Estado de México
Registro Institucional:	R-2021-1408-032
Justificación y objetivo del estudio:	Le invitamos a participar en esta investigación, que consiste en asociar el desgaste por el trabajo y las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en trabajadores asegurados la UMF 75 Nezahualcóyotl. Hacemos esto debido a que uno de las principales afecciones al trabajador es el agotamiento por el trabajo el cual es causa de afectación social, laboral y familiar del trabajador, que al mismo tiempo repercute en la economía y estabilidad nacional, por lo que al momento que usted nos proporcione estos datos, nos permitirá conocer las características del trabajo y posteriormente proponer estrategias para prevenir la aparición de esta enfermedad.
Procedimientos:	Si usted acepta participar en este estudio se le realizara un cuestionario con preguntas como características de su trabajo y algunos datos personales donde se incluye su edad, estado civil, ocupación etc. Además de otras 16 preguntas; que con sus respuestas se hará el llenado de estos cuestionarios, tomando aproximadamente 20 minutos de su tiempo, si durante la entrevista usted tiene alguna duda, el entrevistador le resolverá cualquier pregunta, por lo que debe sentirse en la confianza de que resolverá todas sus dudas.
Posibles riesgos y molestias:	Este estudio es de riesgo mínimo ya que no afectara su salud pues únicamente se concentrara en la captación de datos por medio de cuestionarios para conocer algunas características relacionadas a su trabajo como su sueldo, horarios de trabajo algunos datos personales como su edad, estado civil, o bien conocer datos sobre el tipo de trabajo que usted presenta como percepción de salario, tipo de jornada, tiempo de jornada, jornadas extraordinarias, cantidad de trabajos, vacaciones, días de descanso semanal, antigüedad laboral, trabajo a domicilio y teletrabajo estas podrían ser causa de incomodidad, sin embargo usted es libre de poder retirarse en el momento que considere necesario, lo cual no tendrá repercusión en su futura atención médica.

Probables beneficios a recibir participando:	Si usted acepta participar en el estudio, al término del llenado del cuestionario se otorgará un tríptico y posteriormente se le invitará a una plática informativa, en donde se informará, sobre cómo afrontar este tipo de enfermedad, así como técnicas de manejo de la misma, por lo que se le otorgará una cita, en su cartilla de salud, donde se especifica, día, horario y lugar. Además de su canalización a psicología o psiquiatría según corresponda.
Información y resultados:	Una vez terminando la entrevista y el llenado del cuestionario se darán a conocer sus resultados obtenidos y se le proporcionará información de cómo prevenir complicaciones, se le otorgará una cita en su cartilla de salud, para acudir a una plática informativa antes mencionada.
Participación o retiro:	Usted es libre de decidir participar en este estudio y podrá retirarse del mismo en el momento que lo desee, sin que su decisión repercuta en la atención de su salud o de sus familiares.
Privacidad y confidencialidad:	Los datos recabados serán usados solamente con fines de investigación, y serán resguardados y protegidos de tal forma que solo puede ser identificado por los participantes de este estudio.

**Declaración de consentimiento:**

Después de haber leído y habiéndome explicado todas mis dudas acerca de este estudio:

- No acepto participar.
- Si acepto participar.

**En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:**

Responsables: Residente de Medicina Familiar Vergara Delgadillo Tania Lizbeth Mat. 96154495. Correo electrónico: [vergara.tania17@hotmail.com](mailto:vergara.tania17@hotmail.com). Teléfono: 5510964215 // Dra. Nancy Juárez Paquini correo electrónico: [nancypaquini@hotmail.com](mailto:nancypaquini@hotmail.com). Tel: 5579465989// Dra. Gisselle Carrillo Flores correo electrónico: [gisselle85@hotmail.com](mailto:gisselle85@hotmail.com). Tel: 5541414460

Colaboradores:

En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité de Ética de Investigación en Salud del CNIC del IMSS: Avenida Cuauhtémoc 330 4° piso Bloque "B" de la Unidad de Congresos, Colonia Doctores. México, D.F., CP 06720. Teléfono (55) 56 27 69 00 extensión 21230, correo electrónico: [comité.eticainv@imss.gob.mx](mailto:comité.eticainv@imss.gob.mx)

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de ambos padres o tutores o representante legal

\_\_\_\_\_  
Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento

Testigo 1

Testigo 2

\_\_\_\_\_  
Nombre, dirección, relación y firma

\_\_\_\_\_  
Nombre, dirección, relación y firma

**Clave: 2810-OR-2021-1408-032**



## **ANEXO 2: AVISO DE PRIVACIDAD**

El investigador Vergara Delgadillo Tania Lizbeth, y las asesoras Dra. Juárez Paquini Nancy y Dra. Carillo Flores Gisselle responsables del tratamiento de los datos personales y laborales que usted nos proporcione con motivo de la participación del presente proyecto de investigación, los investigadores cuentan con domicilio en: UMF 75. Ciudad Nezahualcóyotl, Av. Chimalhuacán esquina con Av. López Mateos S/N Col. El Palmar C.P. 57450 Nezahualcóyotl, Estado de México. También puede localizarlos mediante el Tel: (55) 57353322 Ext. 51407. La finalidad de recabar los datos solicitados son poder describir como son las condiciones laborales y las características sociodemográficas presentes en los asegurados y la relación que tiene con la presencia del síndrome de Burnout durante la pandemia de covid-19, esto con fines meramente científicos. No se vulneran los datos personales, y se protegerán los datos sensibles recabados como el horario de trabajo, salario, días de descanso, etc., evitando en todo momento se usen para fines distintos a los científicos, protegeremos su identidad de acuerdo a lo establecido en los artículos 6,7 y 8 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares. Solo los investigadores podrán acceder a sus datos proporcionados, derivado de la carta de consentimiento informado anteriormente requisitada y firmada. Usted podrá ejercer su derecho de acceso, rectificación, cancelación u oposición de sus datos personales en el momento que lo desee. Le aseguramos no se transferirán los datos proporcionados, no se realizará un cambio de aviso de privacidad, y se omitirá en todo momento el nombre de los participantes, así como de los datos personales sensibles.

ANEXO 3

Folio: \_\_F-2021-1408033\_\_



HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS



**Título:** Síndrome Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia por covid-19 en asegurados de la unidad de medicina familiar n°75 Nezahualcóyotl.

**Objetivo General:** Asociar síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en trabajadores asegurados la UMF 75 Nezahualcóyotl.

**Instrucciones:** A continuación seleccione la opción que más se adecua a su situación laboral actual (considerando la última quincena que usted laboró).

<i>Edad</i>		
<i>Género</i>		1- Hombre 2- Mujer
<i>Escolaridad</i>	¿Cuál es su grado de estudio?	1- No sabe leer o escribir 2- Sabe leer y escribir 3- Primaria 4- Secundaria 5- Nivel medio superior 6- Nivel superior o licenciatura 7- Maestría o postgrado
<i>Estado Civil</i>	¿Qué estado civil tiene?	1- Soltero 2- Casado 3- Separado 4- Unión libre 5- Divorciado 6- Viudo
<i>Ocupación</i>	¿Cuál la ocupación del asegurado?	
<i>Percepción de salario (sueldo)</i>	¿Su salario es?	1- Salario Fijo 2- Salario variable 3- Salario Mixto
<i>Tipo de Jornada</i>	¿En qué turno labora usted?	1- Jornada Diurna 2- Jornada nocturna 3- Jornada Mixta

<i>Tiempo de Jornada</i>	¿Trabaja turno completo, medio u otro?	1- Medio turno 2- Turno completo 3- Mayor al turno completo
<i>Jornadas extraordinarias (tiempo extra en horas)</i>	¿Realiza usted jornadas extras?	1- >3 horas diarias, 3 veces por semana. 2- <3 horas diarias, 3 veces por semana. 3- 3. No realiza
<i>Cantidad de trabajos</i>	¿Cuántos trabajos tiene?	1- Un trabajo 2- Dos trabajos 3- Más de 3 trabajos
<i>Vacaciones (Cuántos días tiene)</i>	¿Cuántos días de vacaciones tiene?	1- 6 días 2- 8 días 3- 10 días 4- 12 días 5- 14 días 6- >16 días
<i>Días de descanso semanal</i>	¿Cuántos días de descanso tiene?	1- Uno día 2- Dos días 3- Más de dos día
<i>Antigüedad Laboral (en años)</i>	¿Cuántos años ha trabajado en este empleo?	1- < 1 años 2- 1- 5 años 3- 5 – 10 años 4- > 10 años
<i>Home office</i>	¿Realizo alguna actividad de su trabajo en casa que antes no realizaba por la pandemia?  ¿Qué tipo de trabajo realizo?	1- Si realiza teletrabajo 2- No realiza teletrabajo

## Anexo 4

### MASLACH BURNOUT INVENTORY – GENERAL SURVEY (MBI – GS)

#### INSTRUCCIONES:

En la siguiente página hay 16 enunciados sobre sentimientos con relación al trabajo. Por favor lea cada enunciado cuidadosamente y decida si alguna vez se ha sentido así acerca de su trabajo. Si nunca se ha sentido así, escriba el número "0" (cero) en el espacio después del enunciado. Si se ha sentido así, indique con qué frecuencia se ha sentido así, escribiendo un número (del 1 al 6) que describa mejor que tan frecuentemente se ha sentido así.

Con qué frecuencia 0-6:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Nunca</b>	Un par de veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

ITEMS	ESCALA	RESPUESTA
1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	D.E	
2.- Me siento agotado al final de la jornada laboral	D.E	
3.- Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.	D.E	
4.- Me tensa trabajar todo el día	D.E	
5.- Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.	E.P	
6.- Me siento cansado por mi trabajo.	D.E	
7.- Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.	E.P	
8.- Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.	C	
9.- Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo	C	

<b>10.-</b> Considero que soy bueno en el trabajo que realizo	E.P	
<b>11.-</b> Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.	E.P	
<b>12.-</b> He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	E.P	
<b>13.-</b> Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado	C	
<b>14.-</b> Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.	C	
<b>15.-</b> Dudo de la importancia de mi trabajo.	C	
<b>16.-</b> Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	E.P	

## ANEXO 5: Tabla para recolección de datos

Libro1 - Microsoft Excel

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
1	Encuestas o folios	Edad 1. 18-29 años 2. 30-39 años 3. 40-49 años 4. 50-59 años	Género 1. Masculino 2. Femenino	Escolaridad 1. Analfabeta 2. Sabe leer y escribir 3. Primaria 4. Secundaria 5. Nivel medio superior 6. Nivel superior o licenciatura 7. Maestría o postgrado	Estado Civil 1. Soltero 2. Casado 3. Separado 4. Unión libre 5. Divorciado 6. Viudo	Ocupación 1. Funcionarios directores y jefes. 2. Profesionistas y técnicos 3. Trabajadores auxiliares en actividades administrativas 4. Comerciantes, empleados en ventas y agentes de ventas 5. Trabajadores en servicios personales y de vigilancia 6. Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, forestales, caza y pesca. 7. Trabajadores artesanales, en la construcción y otros oficios. 8. Operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores. 9. Trabajadores en actividades elementales y de apoyo.	Contrato 1. Contrato individual de trabajo. 2. Contrato colectivo. 3. Contrato ley.	Percepción de salario 1. A tiempo 2. Con retraso	Tipo de Jornada 1. Jornada Diurna 2. Jornada nocturna 3. Jornada Mixta	Tiempo de Jornada 1. Medio turno 2. Turno completo 3. Mayor al turno completo	Jornadas extraordinarias 1. >3 horas diarias, 3 veces por semana. 2. <3 horas diarias, 3 veces por semana	Cantidad de trabajos 1. Un trabajo 2. Dos trabajos 3. Más de 3 trabajos	Vacaciones 1. 6 2. 8 3. 10 4. 12 5. 14 6. >16	Días de descanso semanal 1. Lunes 2. Martes 3. Miércoles 4. Jueves 5. Viernes 6. Sábado 7. Domingo 8. Ninguno 9. Más de un día	Antigüedad Laboral 1. < 1 2. 1-5 3. 5-10 4. > 10	Seguridad e Higiene 1. Excelentes 2. Buenas 3. Regulares 4. Malas	Síndrome de Burnout 1. Indicios 2. Bajo 3. Medio 4. Alto		
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			

## ANEXO 6: Desgloses financieros

Material	Cantidad	Costo en pesos mexicanos
Copias de hoja de recolección de datos	400	\$400
Tabla de apoyo	10	\$450
Plumas azules	20	\$ 80
Paquetería Office 365 personal	1	\$799
USB	1	\$250
Programa SPSS	1	\$435
Cubre bocas	100	\$600
Alcohol etílico al 70%	1L	\$50
Alcohol gel	1fco 500ml	\$100
Equipo necesario para imprimir los cuestionarios de evaluación, consentimiento informado, hoja de recolección de datos, trípticos, incluyendo hojas blancas	1600	\$3200
Total		\$ 6364

## Anexo 7:

### Platica Informativa

<b>Unidad:</b>	Unidad de Medicina Familiar 75 Nezahualc6yotl		
<b>Especialidad:</b>	Medicina Familiar		
<b>Datos del docente</b>			
<b>Nombre:</b>	Lic. En Psicología		
<b>Fecha de la implementaci6n</b>	16 Diciembre 2021		
<b>Datos de la actividad</b>			
<b>Unidad tem6tica (contenido)</b>	S6ndrome de Burnout		
<b>Nombre de tema:</b>	S6ndrome de Burnout y t6cnicas de afrontamiento		
<b>Modalidad:</b>	Presencial	<b>N6mero de sesiones:</b>	1
<b>N6mero de participantes:</b>	Poblaci6n estudio	<b>Duraci6n de la sesi6n::</b>	1 hora 30 minutos
<b>Objetivo de la sesi6n:</b>	Al t6rmino de este platica informativa la poblaci6n de asegurados asistente ser6 capaz de identificar que es el s6ndrome de Burnout y los factores de riesgo asociados al mismo, adem6s de comprender y poner en pr6ctica algunas t6cnicas de relajaci6n, afrontamiento de problemas, y resiliencia para poder crear conciencia en la poblaci6n afectada para hacer modificaciones en la historia de la enfermedad.		
<b>Justificaci6n</b>	El S6ndrome de Burnout es una enfermedad creciente y seg6n la OMS M6xico es el pa6s con mayor prevalencia de estr6s sobre todo en su poblaci6n trabajadora lo que la hace propensa a presentar mayor patolog6as de tipo mental condicionando as6 la fuerza de trabajo de este pa6s.		

Estrategia did6ctica	T6cnica(s)	Actividades de aprendizaje	Materiales de apoyo al aprendizaje	Tipo y % de evaluaci6n	Evidencia o producto a entregar
<b>INICIO</b>	<b>Nombre:</b> Preguntas gui6a	Descripci6n. Previamente se pensar6n 5 preguntas en relaci6n al tema y se pedir6 a los participantes de la clase que digan las ideas que tienen respecto al tema, para de esta forma identificar los conocimientos con los que cuentan sobre el tema.	Proyector Computadora Pizarr6n Gises	Al ser solamente una actividad de reconocimiento y apertura al tema no ser6 necesario alg6n formato para evaluaci6n inicial o final, adem6s de ser una pl6tica a poblaci6n asegurada.	Presentaci6n de Power Point.
<b>Nombre:</b> Lluvia de ideas <b>Duraci6n:</b> 10 - 20 minutos	<b>Objetivo:</b> Identificar los conocimientos previos y conceptos b6sicos del S6ndrome de Burnout				
<b>DESARROLLO</b>	<b>Nombre:</b> S6ndrome de Burnout <b>Objetivo:</b> Describir la patolog6a, as6 como su epidemiolog6a, diagn6stico y tratamiento oportunos, as6 como realizaci6n de actividades para afrontar de manera resiliente esta patolog6a <b>T6cnica 1:</b> Clase con presentaci6n y participaci6n de todos los presentes.	Descripci6n. Despu6s de medir el nivel de conocimientos de los participantes, iniciaremos la clase con el apoyo de la presentaci6n elaborada en Power Point.	Proyector Computadora Pizarr6n Gises	No se registrar6 ninguna evaluaci6n por tratarse de una pl6tica informativa.	Presentaci6n de Power Point, fotograf6as, y programa de clase.
<b>Nombre:</b> S6ndrome de Burnout asociado a las condiciones de trabajo durante la pandemia de covid-19 en asegurados de la UMF n675 Nezahualc6yotl <b>Duraci6n:</b> 40 minutos.					



<b>CIERRE</b>					
<b>Nombre:</b> Conclusión y Preguntas	<b>Nombre:</b> Conclusión y realización de taller anti estrés	<b>Descripción:</b> Se realizará nuevamente una lluvia de ideas con los puntos clave y se resolverán las dudas que existan y al finalizar se realizaran las técnicas de manejo de estrés.	Proyector Computadora	No se realizará ninguna evaluación, pero se harán los ejercicios para manejo de estrés.	Presentación de Poder Point y programa de clase.
<b>Duración:</b> 10-20 minutos	<b>Objetivo:</b> Reforzar los conceptos, y los puntos clave emitidos durante toda la sesión, así como el aprendizaje de ciertas técnicas de manejo de estrés.				
<b>Observaciones:</b>	Es importante señalar que se buscara mantener en todo momento la sana distancia, se otorgara cubre bocas y gel antibacterial al ingresar al aula o auditorio asignado para la realización de esta platica-taller, usaremos y recordaremos constantemente la sana distancia.				

## ANEXO 8: Tríptico

### ¿Que es el Síndrome de Burnout o Estar Quemado por el Trabajo?

El síndrome de Burnout es mejor conocido como estar quemado por el trabajo o síndrome de desgaste profesional, nos habla de un agotamiento mental, emocional y físico que es resultado del estrés crónico ocasionado por factores agobiantes para el trabajador dentro de estas están las condiciones de trabajo a las que se expone, así también influyen factores sociales, culturales y demográficos.



La OMS menciona a México como el país con mas estrés en el mundo, alrededor del 75% de las personas que sufren de estrés se debe a desgaste ocupacional.



### Efectos sobre tu salud

Algunas veces durante tu trabajo o al llegar de este te has sentido así:

- ⇒ Ves tu trabajo cada mas estresante.
- ⇒ Estas de mal humor o irritable todo el tiempo.
- ⇒ Te sientes inefectivo en tu trabajo.
- ⇒ Cansado, con insomnio, dolor , taquicardia, te sientes deprimido, has tenido perdida de la memoria, dificultad para concentrarte.

Estas son solo algunos de los síntomas que puede causarte el estar quemado por el trabajo.

### CAMINO HACIA EL "BURNOUT"



### ¿Que lo causa?

- Falta de éxito profesional.
- Falsos liderazgos.
- Falta de interacción social con otros trabajadores.
- Escolaridad superior o inferior al

- puesto otorgado.
- Falta de apoyo entre los miembros del equipo.
- Situaciones personales desfavorables del trabajador.
- Pocos beneficios para el trabajador y mucha exigencia del empleador.

Recuerda que el Burnout es un estado de desgaste crónico del trabajador.

### Cómo evitarlo

- 1) Identificar desencadenantes en el área laboral.
- 2) Apoyo social al profesional
- 3) Mejorar las redes de comunicación.
- 4) Compartir los problemas laborales
- 5) Delegar responsabilidades
- 6) Establecer límites
- 7) Apoyarse en compañeros
- 8) Solicitar ayuda.
- 9) Equilibrio familiar, social, psicológico, físico, laboral.



## Tratamiento

Se aborda de manera Psicoeducativa y con autoconocimiento.

- Aprender a afrontar el estrés
- Mejorar la autoestima
- Ajustar expectativas a la realidad
- Trabajar la resiliencia y asertividad
- Hábitos saludables
- En caso necesario psicología o psiquiatría.

*TE INVITAMOS A LA PLATICA INFORMATIVA LA CUAL REALIZAREMOS EN LA FECHA SEÑALADA EN TU CARNET.*

## ¡NO FALTES!



Elaboró: R2 de medicina Familiar  
Vergara Daigedillo Tania Liebeth

¿TE SIENTES AGOTADO POR EL TRABAJO?

## ¿Sabes que es el Burnout?

“El trabajo más productivo es el que sale de las manos de un hombre contento”



## 10. Anexo 8: Aplicación de instrumentos.



Aplicación de instrumentos  
Fuente: Residente UMF 75



Aplicación de instrumentos  
Fuente: Residente UMF 75



Aplicación de instrumentos  
Fuente: Residente UMF 75

## 11. CRONOGRAMA

Actividad		2020-2021		1er semestre			2do semestre					1er trimestre							
		2021														2022			
		Marzo-agosto	Septiembre-febrero	Marzo-abril	Mayo-junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio		
Elaboración del protocolo <sup>(1)</sup>	P																		
	R																		
Autorización por comité de ética en Investigación y comité local de investigación	P																		
	R																		
Obtención de número de registro Sirelcis	P																		
	R																		
Aplicación de encuestas Estandarización de métodos e instrumentos	P																		
	R																		
Elaboración de base de datos Recolección de datos	P																		
	R																		
Captura de información	P																		
	R																		
Análisis de resultados y estadístico	P																		
	R																		
Redacción del escrito final	P																		
	R																		

Programado  Realizado 



## 20.CREDITOS

Tesista M.C: Vergara Delgadillo Tania Lizbeth

Asesor de tesis: E. en MF. Juárez Paquini Nancy

Colaboradores: E. en MF. Carrillo Flores Gisselle, CCEIS Y E. en MF. Herrera Olvera Imer Guillermo, E. en MF. Herrera González Norma.

Créditos: para efecto de publicación, presentación en foros locales, nacionales de investigación o congresos, el tesista siempre deberá aparecer como primer autor y el asesor, como segundo autor, así como los respectivos colaboradores en orden secuencial de participación, que están descritos en la presente.

Esto deberá realizarse en todos los casos con el fin de proteger los derechos de autor.

  
VERGARA BELGADILLO TANIA LIZBETH  
TESISTA

  
E. en M. F. JUÁREZ PAQUINI NANCY  
ASESORA DE TESIS

  
E. en M. F. CARRILLO FLORES GISSELLE  
COLABORADORA

  
E. en M. F. CCEIS. HERRERA OLVERA IMER GUILLERMO  
COLABORADOR

  
E. en M. F. HERRERA GONZALEZ NORMA  
COLABORADORA

Estado de México, Ciudad Nezahualcóyotl. Febrero 2023