



**INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACIÓN BAJA CALIFORNIA
COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN E INVESTIGACION
MÉDICA
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No.27**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA
Facultad Medicina y Psicología
Coordinación de Estudios de Posgrado e Investigación**

**PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN
Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Asistentes
Médicos de la Unidad Médica Familiar No. 27.**

**Tesista :
Dra Alejandra Cambranis Mora**

**Investigador Responsable:
Dra Vanessa Isela Bermúdez Villalpando**

Tijuana , Baja California Febrero 2024

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
DIRECCION GENERAL DE INVESTIGACION Y POSGRADO
FACULTAD DE MEDICINA DE TIJUANA

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
COORDINACION DE EDUCACION E INVESTIGACION EN SALUD
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR No. 27

Minuta de examen profesional para obtener el grado
Especialista en Medicina Familiar

Reunidos en las instalaciones de la Unidad de Medicina Familiar No. 27 del Instituto Mexicano del Seguro Social, en la Ciudad de Tijuana, Baja California el día 16 de Enero del 2024, los siguientes Médicos como representantes del Jurado:

Presidente: Francisco Javier Camacho Reyes

Secretario: Catalina Verdin Bravo

Sinodal: Juan José Camacho Romo

Participaron en la réplica del examen profesional para obtener el grado de la Especialidad de Medicina Familiar

"Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Asistentes Médicos de la UMF No. 27, IMSS"

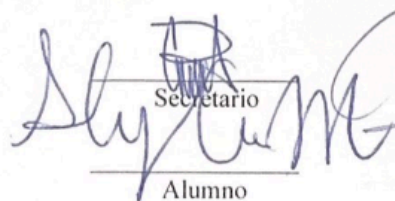
Después de deliberar los señores del Jurado acordaron:

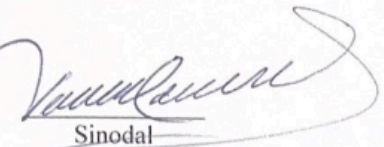
Aprobarlo por mayoría

Al alumno:


Cambranis Mora Alejandra


Presidente


Secretario


Sinodal


Alumno

 INSTITUTO MEXICANO
DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN
UMF No. 27 TIJUANA, B.C.



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DIRECCIÓN DE PRESTACIONES MÉDICAS



Dictamen de Aprobado

Comité Local de Investigación en Salud 204.
H GRAL REGIONAL NUM 20

Registro COFEPRIS 17 CE 02 004 049
Registro CONBIOÉTICA CONBIOETICA 02 CEI 004 2018081

FECHA Miércoles, 23 de noviembre de 2022

M.E. VANESSA ISELA BERMUDEZ VILLALPANDO

PRESENTE

Tengo el agrado de notificarle, que el protocolo de Investigación con título **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR NO. 27.** 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
R-2022-204-169

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

Dr. Juan pablo roblez noriega
Presidente del Comité Local de Investigación en Salud No. 204

Imprimir

IMSS
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

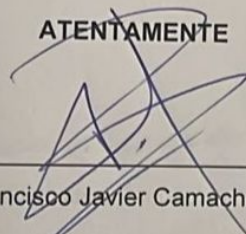
Tijuana, Baja California a 7 de febrero de 2024.

**COMITE DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGIA**

ASUNTO: Voto aprobatorio

Habiendo fungido como Director de la tesis titulada "Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No. 27", elaborada por la Dra. Alejandra Cambranis Mora, manifiesto a ustedes que reúne los requisitos académicos establecidos para ser considerada por el jurado del examen.

ATENTAMENTE



Dr. Francisco Javier Camacho Reyes

Director de Tesis

C.c.p. Archivo

Tijuana, Baja California a 7 de febrero de 2024.

**COMITE DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGIA**

ASUNTO: Voto aprobatorio

Habiendo fungido como Sinodal de la tesis titulada "Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No. 27", elaborada por la Dra. Alejandra Cambranis Mora, manifiesto a ustedes que reúne los requisitos académicos establecidos para ser considerada por el jurado del examen.

ATENTAMENTE



Dra Catalina Verdin Bravo

Sinodal

C.c.p. Archivo

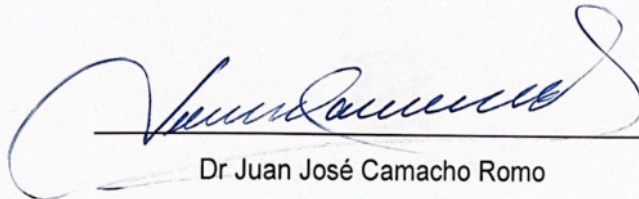
Tijuana, Baja California a 7 de febrero de 2024.

**COMITE DE ESTUDIOS DE POSGRADO
ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR
FACULTAD DE MEDICINA Y PSICOLOGIA**

ASUNTO: Voto aprobatorio

Habiendo fungido como Sinodal de la tesis titulada "Relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No. 27", elaborada por la Dra. Alejandra Cambranis Mora, manifiesto a ustedes que reúne los requisitos académicos establecidos para ser considerada por el jurado del examen.

ATENTAMENTE



Dr Juan José Camacho Romo

Sinodal

C.c.p. Archivo

I. ÍNDICE

1. TÍTULO.....	3
2. IDENTIFICACIÓN DE LOS AUTORES.....	4
3. RESUMEN.....	5
4. MARCO TEÓRICO.....	6
5. ANTECEDENTES.....	9
6. JUSTIFICACIÓN.....	11
7. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
8. OBJETIVOS.....	13
9. HIPÓTESIS DE TRABAJO.....	14
10. MATERIAL Y MÉTODOS.....	15
– <i>Criterios de selección.....</i>	15
– <i>Procedimientos.....</i>	16
○ <i>Definición conceptual de variables.....</i>	18
○ <i>Operacionalización de las variables.....</i>	19
11. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	21
12. ASPECTOS ÉTICOS.....	22
13. RECURSOS HUMANO, MATERIALES Y FINANCIEROS.....	24
14. BIOSEGURIDAD Y FACTIBILIDAD.....	25
15. RESULTADOS.....	26
16. DISCUSIÓN.....	33
17. CONCLUSIONES.....	35
18. RECOMENDACIONES.....	36
19. CRONOGRAMA.....	37
20. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
21. ANEXOS.....	41
– <i>Anexo 1: Consentimiento Informado.....</i>	41
– <i>Anexo 2: Hoja de Recolección de Datos.....</i>	44
– <i>Anexo 3: Instrumento: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory</i>	45
– <i>Anexo 4: Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall.....</i>	47

1- TÍTULO

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR NO. 27.

2- IDENTIFICACIÓN DE LOS AUTORES:

TESISTA:

Alejandra Cambranis Mora

Residente de Medicina Familiar

Adscripción: Unidad de Medicina Familiar (UMF) No.27

Matrícula: 99022645

Institución: IMSS, Baja California

Teléfono celular: (646)226 91 99

Correo electrónico: acambranis.94@outlook.com

INVESTIGADOR RESPONSABLE:

Dra Vanessa Isela Bermúdez Villalpando

Médico especialista en Medicina Familiar

Adscripción: Unidad de Medicina Familiar (UMF) No.27

Matrícula: 98020718

Institución: Instituto Mexicano del Seguro Social

Teléfono: (664)329 88 37

Correo electrónico: vanessa.bermudezv@imss.gob.mx

3- RESUMEN

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR NO. 27.

Cambranis-Mora A, Bermúdez Villalpando VI.

INTRODUCCIÓN: El síndrome de Burnout es caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal siendo estos los síntomas patognomónicos, afecta a individuos cuyo trabajo implica atención sobretodo en el área de salud se considera una condición grave ya que los pacientes pueden ser atendidos con una menor calidad y calidez, lo cual repercute en el proceso de curación, se ha demostrado que México la mayoría de sus trabajadores padecen estrés laboral. La satisfacción laboral se relaciona con el estrés, en el sentido laboral es de suma importancia el puesto de trabajo este adecuado a las necesidades, condiciones físicas y psicológicas para el trabajador, ya que la deficiente organización esta asociada a fatiga.

OBJETIVO: Relacionar el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No 27.

MATERIAL Y MÉTODOS: Previa autorización del Comité Local de Investigación en Salud y del Comité de Ética en Investigación, se realizará un estudio correlacional, prospectivo y transversal para identificar síndrome de burnout mediante Maslach Burnout Inventory y satisfacción laboral con la Escala General de Satisfacción en asistentes médicas adscritas al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Unidad de Medicina Familiar No. 27 (UMF. 27). Tijuana, Baja California, México. Se utilizará estadística descriptiva e inferencial; para las variables cuantitativas, media para las variables cualitativas, frecuencias y porcentajes. El análisis bivariado se realizará con χ^2 , con un intervalo de confianza del 95% un una p menor a 0.05. Para el análisis estadístico se utilizará el programa SPSS versión 26.

PALABRAS CLAVE

Burnout, Satisfacción del Trabajo, Personal de salud.

4- MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS) un trastorno mental se caracteriza por la presencia de una alteración clínicamente significativa de la cognición, regulación de las emociones u comportamiento del individuo (1), hoy en día las enfermedades mentales generan impacto en el ambiente laboral como personal ya que se ve afectado el bienestar de los individuos y esto reduce las expectativas de empleo, salarios e ingresos familiares. Se dice que el estrés no es un trastorno en la salud, es el primer signo de un individuo en respuesta a un daño físico y emocional, se han identificado factores de riesgo psicosocial tales como expectativas elevadas de rendimiento, jornadas de trabajo más largas entre otras.(1)

La investigación sobre el estrés a ha ido en aumento ya que su impacto esta relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores, esta reconocido en la actualidad como un problema a nivel mundial el cual ha ido en incremento ya que afecta a todas las profesiones tanto en los países en vías de desarrollo como en los subdesarrollados. (2)

El síndrome de Burnout es caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal siendo estos los síntomas patognomónicos, el cual fue descrito por primera vez en 1974 por Freudenberg marcando sus 3 síntomas característicos. (3)

Se ha descrito 3 fases por la cuales un individuo afronta antes de padecer el síndrome de burnout, se describen de tal forma. Primera fase consta del agotamiento emocional caracterizado por una progresiva falta de energía vital, la segunda fase es la despersonalización esta se alterna con la depresión junto con la hostilidad hacia el medio y por último la tercera fase en dónde se sufre de un abandono de la realización personal, que es la pérdida de ideales con un alejamiento de las actividades familiares, sociales y recreativas(4).

Se han encontrado otros factores asociados como la insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, supresión de actividad física y la sobrecarga en la agenda laboral. (4).

Afecta a individuos cuyo trabajo implica atención esto sobretodo en el área de salud se considera una condición grave ya que los pacientes pueden ser atendidos con una menor calidad y calidez lo cual repercute en el proceso de curación.(4)

La Organización Mundial de la Salud determina que el síndrome de burnout es una causa de riesgo laboral, ya que puede afectar la salud mental de los colaboradores de las organizaciones. Se ha demostrado que México en unos de los países en dónde la mayoría de sus trabajadores padecen estrés laboral. (5)

Chiang, et al.2019. En base a la definición de Davis y Newstorm la satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables y desfavorables mediante los cuales los empleados perciben su trabajo, es de suma importancia no sólo en término del bienestar de los trabajadores , ya que se han observado efectos negativos como accidentabilidad, absentismo, cambio organizacional y el abandono de la organización.(6);La satisfacción laboral resulta ser un indicador de bienestar psicológico.(7)

La medición de la satisfacción laboral es fundamental para el desempeño efectivo del personal, las organizaciones se integran por personas que pasan gran parte de su tiempo desempeñando un puesto de trabajo.(8)

El trabajo desempeñado debe de generar satisfacción para obtener una repercusión positiva en aspectos como la productividad al disminuir los ausentismos y la rotación de personal, estabilidad , compromiso , el clima laboral entre otros. Ya que el trabajo es una actividad humana individual, colectiva que se da por un serie de esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades en donde los individuos se desempeñan esperando compensaciones económicas y materiales sumando la psicológicas, sociales que contribuyen a satisfacer sus necesidades como individuo.(8)

Por tal motivo es de suma importancia el conocimiento de factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores este caso de las asistentes médicas dentro de cualquier institución ya permite la obtención de información que sirve para definir estrategias.(8)

De acuerdo a la Norma Oficial Mexicana 035 se describe que el patrón debe de establecer de manera escrito y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales (en dónde se engloba el ambiente laboral, cargas de trabajo) que contemple la prevención , violencia laboral y un entorno laboral favorable. (9)

El objetivo de Instituto del Seguro Social Mexicano es otorgar una atención de calidad centrada en el derechohabiente la cual sea segura efectiva , eficiente y con equidad. Satisfacer las necesidades de salud y las expectativas del usuario, prestador de servicios. (10)

Por tal motivo es de suma importancia el rol de las asistentes médicas dentro del instituto las cuáles se encargan de informar, orientar a los pacientes y derechohabientes sobre el uso de los servicios médicos, ventajas de recibir atención médica y control de papelería oficial del consultorio para el registro de actividades médicas en caso de alguna contingencia SIMF . (11)

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud ya que se ha definido como un entorno de trabajo saludable es un estado completo de bienestar físico, mental, social y no a la ausencia de la simple enfermedad (12)

El clima laboral es un indicador clave y fundamental en las organizaciones empresariales ya que un clima laboral satisfactorio favorece el desarrollo y éxito en la gestación empresarial así como en la forma positiva de resolver diversas problemáticas, asi como el cumplimiento de estrategias y objetivos que impactan en el crecimiento humano y organizacional.(13)

El clima y la satisfacción laboral son variables que se relacionan con el bienestar de las personas en su área de trabajo, calidad de vida laboral y en consecuencia afectan o benefician su desempeño. (13)

5- ANTECEDENTES

Vivanco, et al.2019 Los profesinales de la salud, se encuentran bajo el riesgo de padecer síndrome de burnout por el constante estrés laboral que éstos presentan día a día en su área laboral; de acuerdo a múltiples estudios exploratorios y correlacionales se evidencia en las múltiples investigaciones realizadas las cifras del síndrome de burnout en los profesionles de la salud que van desde, 31% hasta un 42,2%, en España se encuentra entre un 10% y 20% que sufren de desgaste profesional, en Brasil la prevalencia de Burnout en profesionales de atención primaria oscila entre un 25% y 70%.(14)

Álvarez, et al. 2019 .De acuerdo a una revisión sistemática exploratoria entre el 2012 al 2018 en Iberoamérica, realizando una revisión sistemática en 6 bases de datos (Scopus, Medline, EBSCO, Scielo, ScienceDirect y Redalyc) en dónde se analizan 23 artículos se encuentra que en al año 2015 fue el más uberrímo en dónde se vio la publicación de 5 artículos en donde se afirmaba la presencia del síndrome de burnout en Iberoamérica era escasa en dónde México se mostraba en 7 publicaciones que contaba con una frecuencia del 30%, Brasil con 17% ,España con un 13 %, Colombia 13%, Chile con 9% .(15)

Los resultados de las encuestas de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2018 (ENSANUT) se reportó que un 30% de los trabajadores pertenecientes a 18 hospitales del Sector Salud de la Ciudad de México y el Estado de México presentaban conflictos en clima laboral, 25.9% baja motivación e insatisfacción laboral y el 28.3% presentaba síndrome de burnout, se concluyó que los trabajadores presentaban baja motivación así como conflictos laboraes tienden a ser más propensos de padecer un desgaste profesional y se observaba una mayor incidencia en el género femenino.(16)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) estima que en México tres de las diez enfermedades con mayor discapacidad son de origen neuropsiquiátricas, las cuáles perdieron en promedio 27 días productivos y alrededor de siete días en dónde la gravedad fuera de moderada a grave. La Organización Mundial de la Salud

se estima que en los países de ingresos medios a bajo del 76% y 85% de la población presentaron desórdenes mentales.(17)

Peñañiel, et al.2022. España en un estudio observacional de corte transversal se describe la satisfacción laboral en profesionales de la salud en atención primaria en dónde se identifica que existen niveles adecuados de satisfacción laboral, aunque perciben bajos niveles remunerativos; se puede llegar a afirmar que la satisfacción laboral del personal de salud es multifactorial, ya que se evidenció una prevalencia de satisfacción extrínseca (43%) y satisfacción intrínseca (41.7%). (18)

García, et al.2021. En una investigación de tipo transversal realizada en Perú, se tenía una población de 154 individuos se encontró un nivel de satisfacción laboral insatisfecho en un 60.4%, siendo el sexo prevalente masculino en un 64.3% en un rango de edad de 26 a 39 años, según el número de hijos, aquellos que contaban con 1 solo hijo presentaban un 41.4%.

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se observa un aumento de estrés laboral como consecuencia de los bajos niveles de satisfacción laboral; Argentina con un 26.7%, Chile 27.9% sumándose reportes de la presencia de depresión la mayoría de los centros de trabajo (19)

Nava, et al.2019. En un estudio realizado en México (Baja California) de tipo observacional, se tomó como muestra a personal del sector salud de 5 hospitales públicos del norte de México en dónde el 93% eran mujeres, 85% de los participantes expresaban estar solteros; se encontró cuando los profesionales se sentían entusiasmados en el trabajo, mostraban mayor nivel de satisfacción laboral, siendo el “engagement” en el trabajo factor predictivo positivo y significativo de la satisfacción laboral.

Se menciona que la satisfacción laboral puede ser considerada como un indicador indirecto de la calidad asistencial de los servicios prestados por las instituciones sanitarias, así como la calidad de vida laboral de los trabajadores (20).

6- JUSTIFICACIÓN

Síndrome de Burnout engloba el agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal siendo estos síntomas los principales en este padecimientos, el cual ha mostrado un aumento en su presentación sobretodo en los trabajadores de salud al estar expuestos a largas jornadas laborales, trato con una gran multitud de personas etc, en este el estudio se centra en las asistentes médicas cuáles se encargan de informar, orientar a los derechohabientes, control de papelería oficial del consultorio entre otras funciones previamente descritas.

Las asistentes médicas al ser parte del personal de la salud, forman un paso fundamental para la atención médico paciente debido a que son el primer contacto que se tiene con el derechohabiente, siendo esto de suma importancia para crear una comunicación idónea.

Por lo anterior expuesto consideró que es de suma importancia el conocimiento de factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores este caso de las asistentes médicas dentro del Instituto del Seguro Social con el fin de identificar y la obtener información la cual tendrá como fin definir puntos clave para la mejora y así mismo desarrollar una estrategias para brindar una atención de calidad al derechohabiente, seguimiento y derivación a servicios de apoyo para brindarle al trabajador en caso de ser necesario ; una red multidisciplinaria que constaría de los servicios de primer contacto dentro de la Unidad Médico Familiar como trabajo social, consulta con su médico familiar asignado en dado caso de ser derivado a los servicios de prevención y promoción de la salud para trabajadores IMSS.

7- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación sobre el estrés a ha ido en aumento ya que su impacto esta relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores, esta reconocido en la actualidad como un problema a nivel mundial, el síndrome de burnout afecta a individuos cuyo trabajo implica atención esto sobretodo en el área de salud se considera una condicion grave ya que los pacientes pueden ser atendidos con una menor calidad y calidez lo cual repercute en el proceso de curación. Cabe de mencionar que las asistentes médicos se encargan de informar, orientar a los pacientes, derechohabientes, control de papelería oficial del consultorio asignado.

El trabajo desempeñado debe de generar satisfacción para obtener una repercusión positiva, por tal motivo es de suma importancia el conocimiento de factores que influyen en la calidad de vida laboral de los trabajadores en este enfocado en las asistentes médicos, ya que se menciona que la satisfacción laboral puede ser considerada como un indicador indirecto de la calidad asistencial de los servicios prestados por las instituciones sanitarias, así como la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Por lo que surge la siguiente pregunta de investigación:

¿ Existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en asistentes médicos de la UMF No 27?

8- OBJETIVOS

Objetivo General:

- Relacionar el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No 27.

Objetivo Secundarios

- Identificar la presencia de síndrome de burnout en asistentes médicos mediante el instrumento de Maslach Burnout Inventory
- Conocer la satisfacción laboral en asistentes médicos mediante el instrumento Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) desarrollada por Warr, Cook y Wall.
- Describir los datos sociodemográficos: Edad, Turno laboral, Estado civil, escolaridad.

9- HIPÓTESIS DE TRABAJO

Hi: Existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos.

Ho: No existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en asistentes médicos.

10- MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño del estudio: Correlacional, prospectivo y transversal

a) Enfoque: Cuantitativo

c) Lugar de estudio: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Unidad de Medicina Familiar No. 27 (UMF. 27), Tijuana, Baja California, México

d) Período de estudio: El estudio se realizará en el periodo de Noviembre-Diciembre 2022

e) Población: Asistentes médicas adscritas a UMF No. 27.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia.

Tamaño de la muestra: Por censo (**actualmente la unidad cuenta con 97 asistentes médicas**)

Criterios de Selección:

Criterios de Inclusión:

- Asistentes médicas adscritas a UMF No. 27 que desean participar y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

-Asistentes médicas con diagnóstico de ansiedad, depresión u otro trastorno del ánimo.

Criterios de Eliminación:

- Cuestionarios mal requisitados o incompletos.

PROCEDIMIENTO DEL ESTUDIO

Previa aprobación del presente estudio por parte del Comité Local e Ética en Investigación en Salud y el Comité Local de Investigación, se invitará a las asistenes médicas adscritas a la Unidad de Medicina Familiar No.27, de todos los turnos laborales. Se les entregará un consentimiento informado en el que se describirán las características principales del estudio. En caso de aceptar participar en el estudio, el consentimiento se firmará para posteriormente realizar la entrevista y llenado de recolección de datos personales; aplicación de cuestionarios en consultorios de Medicina Preventiva o en aulas de la unidad que no estén siendo ocupadas durante ese momento para salvaguardar la privacidad de los datos del paciente.

Posteriormente se aplicaran los instrumentos de Maslach Burnout Inventory, el cual está validado en la población mexicana , permite conocer y diagnosticar el síndrome de burnout en tres subescalas, esta constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos, actitudes del profesional respecto a su área laboral. Siendo la principal función del instrumento medir el desgaste profesional.Los ítems se organizan en 3 subescalas 1. Desgaste emocional (preguntas 1, 2, 3, 8, 6, 13, 14,16 y 20.), 2. Realización Personal (preguntas 4,7,9,12,17,18,19 y 21) 3.Despersonalización (preguntas 5, 10, 11, 15 y 22). Se utiliza la escala de Likert en las opciones de respuesta: nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a la semana y diariamente.

Los puntajes son subescala de desgaste emocional, consta de 9 ítems. Puntaje: 0-54 Alto si es mayor de 26. Subescala de despersonalización, consta de 5 ítems. Puntaje:0-30. Alto si es mayor a 9. Subescala de realización personal, consta de 8 ítems. Puntaje 0-48. Alto si es mayor a 39.

Para evaluar la satisfacción laboral en asistentes médicos se utilizar la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction Scale) desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979, en dónde se operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo reenumerado,

esta creada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por 2 subescalas. Subescala de factores intrínsecos en donde aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajador, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de tarea etc.

Esta escala está formada por 7 ítems. Subescala de factores extrínsecos a la cual indaga sobre la satisfacción laboral del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, constituida por ocho ítems, Muy insatisfecho, Insatisfecho, Moderadamente insatisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, Moderadamente satisfecho, Satisfecho, Muy satisfecho.

La escala ha de indicar para cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que a una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

A las asistentes médicas que se detecte síndrome de burnout, se derivaran con su Médico familiar para valoración.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES:

- **Variable Dependiente:** Síndrome de Burnout
- **Variable Independiente:** Satisfacción Laboral, Edad, Turno laboral, Estado civil, escolaridad.
- **Satisfacción Laboral:** Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.
- **Síndrome de Burnout:** Consecuencia emocional generada en un individuo en relación con el trabajo que realiza, se define por la tríada de alto desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal.
- **Edad:** Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.
- **Escolaridad:** Promedio de grados que la población, en un grupo de edad, ha aprobado dentro del sistema educativo.
- **Estado Civil:** Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.
- **Turno Laboral:** Espacio horario durante la cual se desarrolla la actividad laboral.

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto	Medida por medio de la Escala General de Satisfacción mediante la valoración de factores intrínsecos e extrínsecos. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que a una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general. Se toma 60 como media.	Cualitativa Ordinal	1. Mayor o igual a 60: satisfacción laboral 2. Menor a 60: Insatisfacción laboral
Síndrome de Burnout	Consecuencia emocional generada en un individuo en relación con el trabajo que realiza, se define por la tríada de alto desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal	Medida por medio del Maslach Burnout Inventory El cual valora tres dimensiones; 1- Agotamiento emocional, 2- Despersonalización 3- Realización personal. Se considera presencia de síndrome de burnout cuando 1 o más dimensiones están afectadas	Cualitativa Ordinal	1) Agotamiento emocional: ≥ 27 puntos. 2) Despersonalización: ≥ 11 puntos 3) Realización personal. ≤ 35 puntos
Edad	Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.	Medida a través de un ítem abierto situado en el cuestionario.	Cuantitativa Discreta	Número en años

Género	Condición biológica que distingue a las personas en hombres y mujeres.	Medida mediante un ítem cerrado en el cuestionario	Cualitativa Nominal	1- Masculino 2- Femenino
Escolaridad	Promedio de grados que la población, en un grupo de edad, ha aprobado dentro del sistema educativo.	Máximo grado de estudios culminado por el participante	Cualitativa Ordinal	1- Primaria 2- Secundaria 3- Preparatoria 4- Licenciatura 5- Posgrado
Turno Laboral	Espacio horario durante la cual se desarrolla la actividad laboral.	Horario durante el cual se desarrolla la actividad laboral.	Cualitativa Nominal	1- Matutina 2- Vespertina 3- Nocturna 4- Jornada Acumulada
Estado Civil	Situación de las personas físicas determinada por sus relaciones de familia, provenientes del matrimonio o del parentesco, que establece ciertos derechos y deberes.	Estado civil del participante al momento del estudio	Cualitativa Nominal	1- Soltero 2- Casado 3- Divorciado 4- Unión libre 5- Viudo

11-ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Se utilizará estadística descriptiva e inferencial; para las variables cuantitativas se utilizará media, para las variables cualitativas frecuencias y porcentajes. El análisis bivariado se realizará con χ^2 , con un intervalo de confianza del 95% y una p menor a 0.05. Para el análisis estadístico se utilizará el programa SPSS versión 26.

12-ASPECTOS ÉTICOS

La ética de esta investigación se apega a los artículos y principios de la Declaración de Helsinki de 1964, modificada por la Asamblea General en Brasil en el año 2013, a la ley General de Salud en materia de investigación y a la normatividad institucional del IMSS. La Declaración de Helsinki habla sobre las normas internacionales sobre ética de la investigación bioética recogiendo el espíritu del código de Nuremberg, la cual cuenta con 37 principios.

La presente investigación se apega a la Ley General de Salud en materia de investigación y a la Normatividad Institucional del IMSS, en el artículo 17, apartado I, se trata de una investigación sin riesgo ya que no se realizarán intervenciones o modificaciones intencionadas de las variables sociales, fisiológicas y psicológicas de los sujetos participantes, adquiriendo la información de la muestra de estudio únicamente a través de cuestionarios.

La investigación se encuentra acorde al Título Quinto, Capítulo 1, Artículo 100 de la Ley General de Salud, adaptándose a los principios tanto éticos como científicos que justifican la investigación médica, existiendo seguridad de los sujetos en el estudio sin exponerlos a riesgos o daños, además de contar con consentimiento informado escrito de los sujetos que serán parte del estudio.

Se efectuará el presente estudio previa autorización por el comité local de investigación y ética local de investigación en salud (CLIEIS), y de las autoridades correspondientes de la unidad y aceptación del participante con firma de la carta de consentimiento informado. (Anexo 1).

Los documentos que conforman la base de datos serán manejados de forma confidencial, y posteriormente serán resguardados en el departamento de enseñanza en investigación, ya que esta área que cuenta con las condiciones ideales de resguardo, estas características brindan seguridad, así como fiabilidad en el manejo de la información.

El presente estudio es considerado de riesgo mínimo para los participantes ya que sola se trata de aplicación de breves cuestionarios, las molestias que esto pudiera ocasionar es el hecho de que algunas preguntas puedan resultar incómodas, el beneficio inmediato para los participantes es identificar el grado de satisfacción laboral así como identificar la presencia o no del síndrome de burnout en las asistentes médicas para posteriormente ser derivadas a los servicios de apoyo correspondientes e informar a las autoridades de la Unidad de Medicina Familiar, para lograr una mejora en esta misma mediante la implementación de estrategias y capacitaciones a los trabajadores, promover el bienestar integral del personal.

13-RECURSOS: HUMANOS, MATERIALES Y FINANCIEROS

Se cuenta con los recursos humanos:

- Investigador responsable: Dra Vanessa Isela Bermúdez Villalpando Médico Especialista en Medicina Familiar adscrito en la Unidad de Medicina Familiar Número 27.
- Tesista: Alejandra Cambranis Mora Médico Residente de Medicina Familiar adscrito a Sede Unidad de Medicina Familiar Número 27.
- Pacientes: Asistentes médicos adscritas a la Unidad de Medicina Familiar Número 27.

Se cuenta con los recursos materiales para realización del estudio:

- Área física: infraestructura (consultorios de medicina preventiva o aulas disponibles), inmuebles de propiedad del IMSS.
- Formatos de recolección de información: copias de hojas de recolección de datos y copias de cartas de consentimiento informado.
- Papelería: computadora personal, impresora, programa estadístico SPSS – 25, hojas blancas (1 resma tamaño carta) para copias de las encuestas y consentimientos informados, lápices (Caja con 12 lápices), bolígrafos (caja con 12 bolígrafos).

Los recursos financieros serán solventados por el investigador principal.

14-BIOSEGURIDAD Y FACTIBILIDAD

El presente estudio es factible que se lleve acabo ya que se cuenta con los recursos, infraestructura y materiales necesarios para realizarlo.

BIOSEGURIDAD

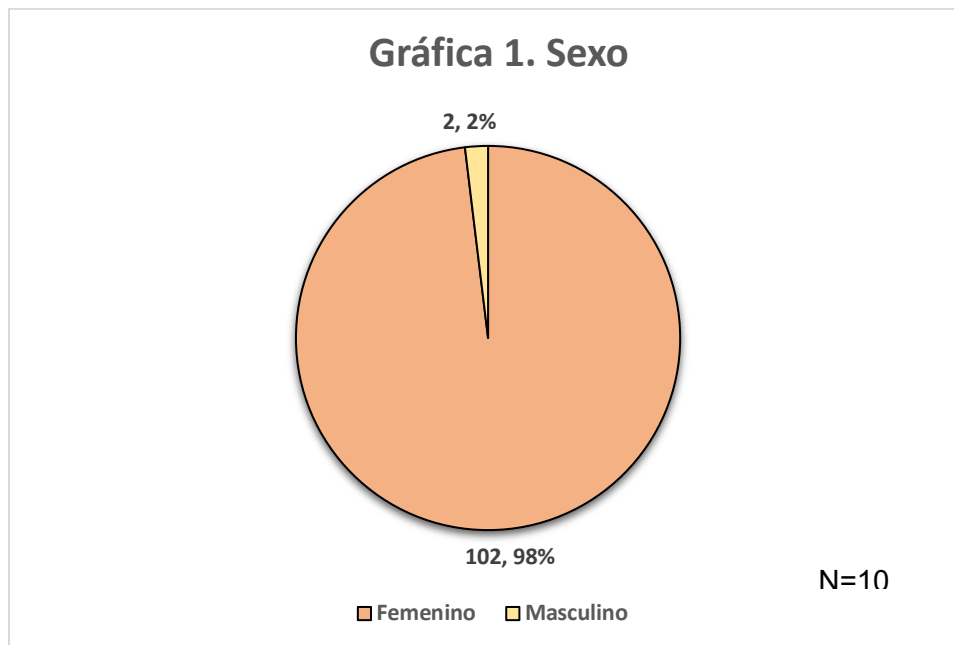
No cuenta con problemas de bioseguridad, ya que no se utilizará pruebas, ni muestras que comprometan la bioseguridad del paciente, ni se implementaran técnicas invasoras , procedimientos mayores o quirúrgicos, uso de placebos que puedan comprometer la bioseguridad del paciente.

15-RESULTADOS

Se invitó a participar en el estudio a los asistentes médicos de la Unidad de Medicina Familiar No. 27 para determinar si existe asociación entre el desarrollo de síndrome de burnout y el grado de satisfacción laboral. El total fue de 104 asistentes médicos que cumplían con los criterios de inclusión, aceptando todos a ser partícipes del estudio.

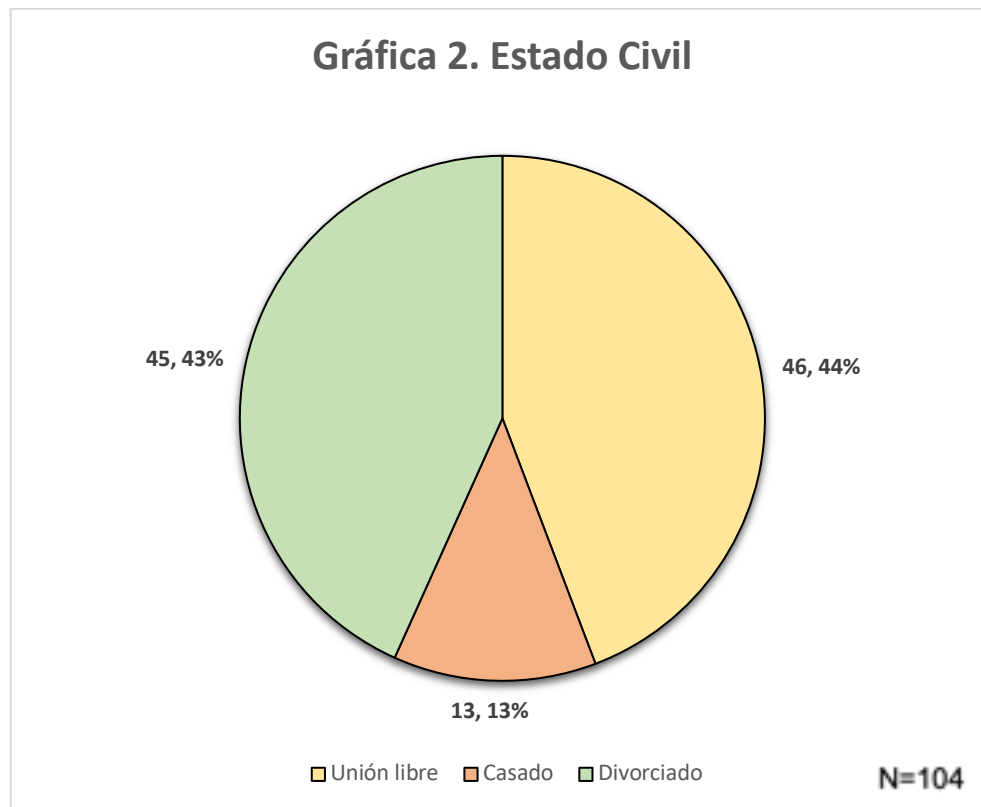
Respecto a las variables cuantitativas encontramos que la media de edad fue de 38.78 años con desviación estándar de 9.017, la mediana fue de 38.5 y la moda . El puntaje de satisfacción laboral promedio fue de 80.93, mientras que la moda fue 79 y la mediana 82, la desviación estándar resultó en 11.29.

Hablando de las variables cualitativas se obtuvo que la gran mayoría de los participantes fueron del sexo femenino, correspondiendo a 98.1% (n=102), el 1.9% (n=2) restante se identificó con el sexo masculino (Gráfica1).



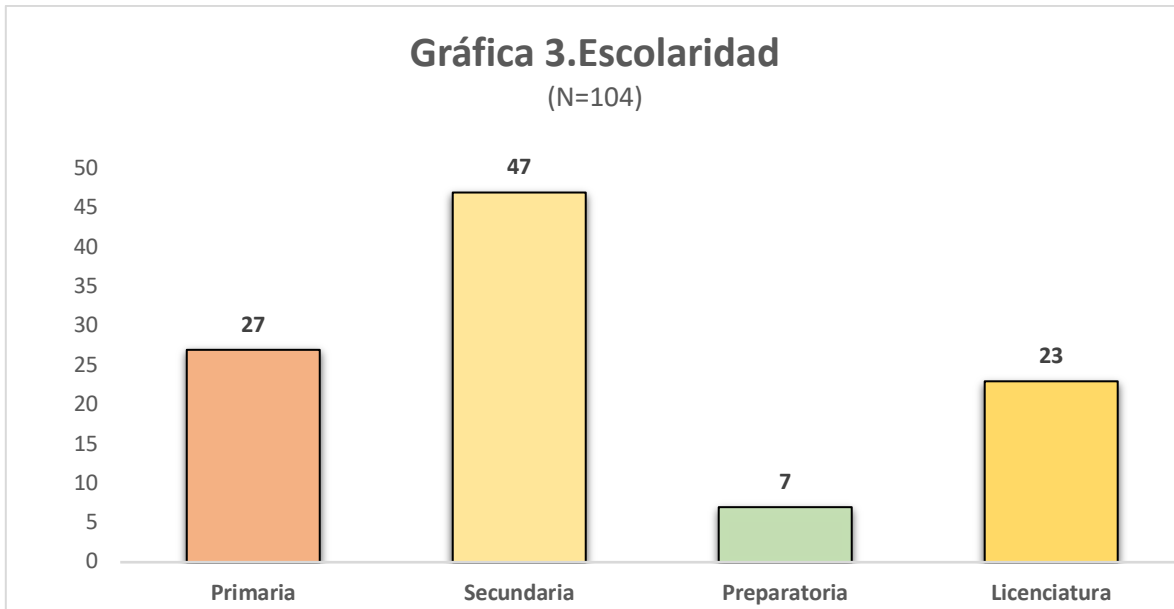
Fuente: Gráfico circular que expresa la frecuencia del sexo de los participantes

En cuanto al estado civil de los participantes, el 12.5% (n=13) estaba casado al momento de realizar el estudio, 43.3% (n=45) fueron divorciados y el 44.2% (n=46) mencionó estar en unión libre (Gráfica. 2)



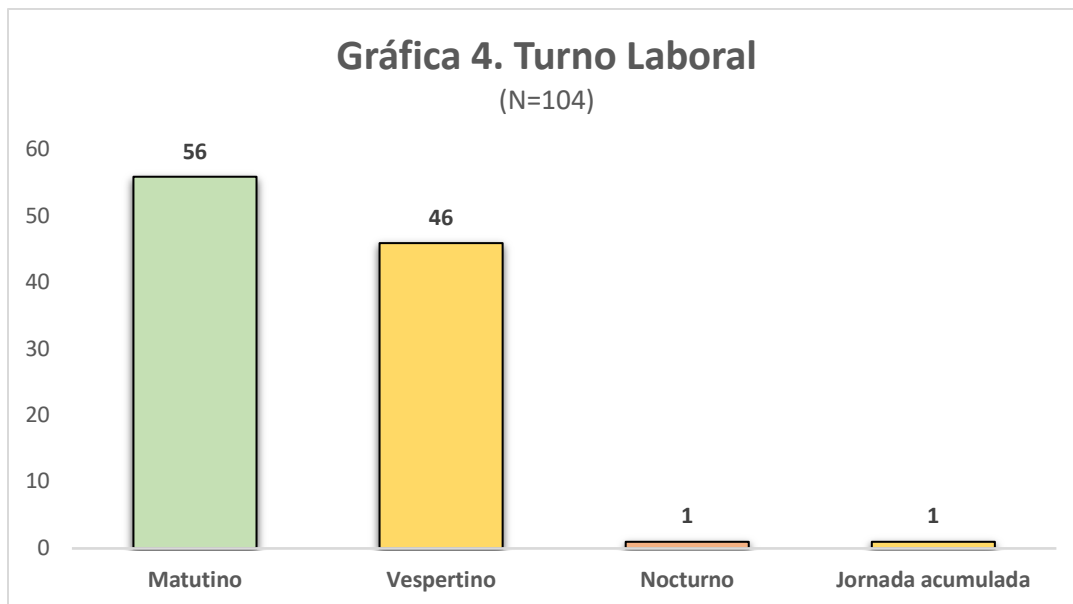
Fuente: Gráfico de pastel sobre el estado de vicil de los participantes

La escolaridad reportada a la muestra correspondió en su mayoría a secundaria completada, representando el 45.2% (n=47) de la muestra, seguido del 26% (n=27) que sólo culminó la primaria. Los participantes con licenciatura fueron el 22.1% (n=23) y el 6.7% (n=7) restante tuvo como escolaridad preparatoria (Gráfica 3).



Fuente: Gráfico de barras que muestra la escolaridad de los participantes

Referente al turno en el que laboran los participantes, la mayoría se concentraron en el turno matutino y vespertino, representando el 53.8% (n=56) y 44.2% (n=46) respectivamente. Sólo el 2% (n=2) trabaja en el turno nocturno y en jornada acumulada (grafica 2).



Fuente: Gráfico de barras que muestra el turno laboral de los participantes

Pasando a las variables principales de estudio, encontramos que la gran mayoría de los participantes obtuvo un resultado compatible con alta satisfacción laboral.

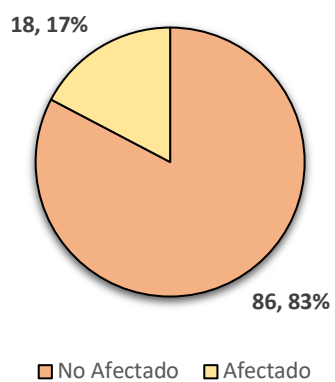
De los 104 participantes, 99 presentaron este resultado, lo que corresponde al 95.2%. Por ende, sólo 5 asistentes médicos reportaron insatisfacción laboral. Por último, el 36.5% (n=38) de los asistentes presentaron alteración en alguna dimensión de la escala aplicada, por lo que se identificaron con síndrome de Burnout (Gráfica 5).



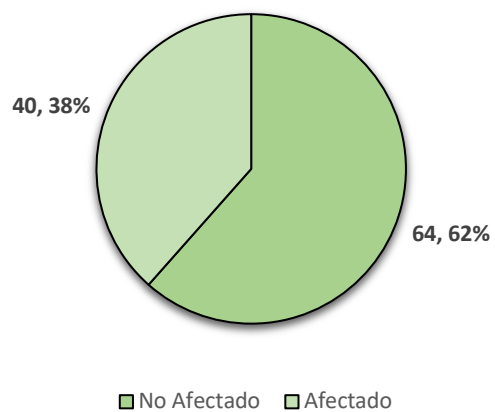
Fuente: Gráficos de pastel de las variables de estudio: satisfacción laboral y síndrome de burnout, se observa que la mayoría de los asistentes médicos presentaron satisfacción laboral

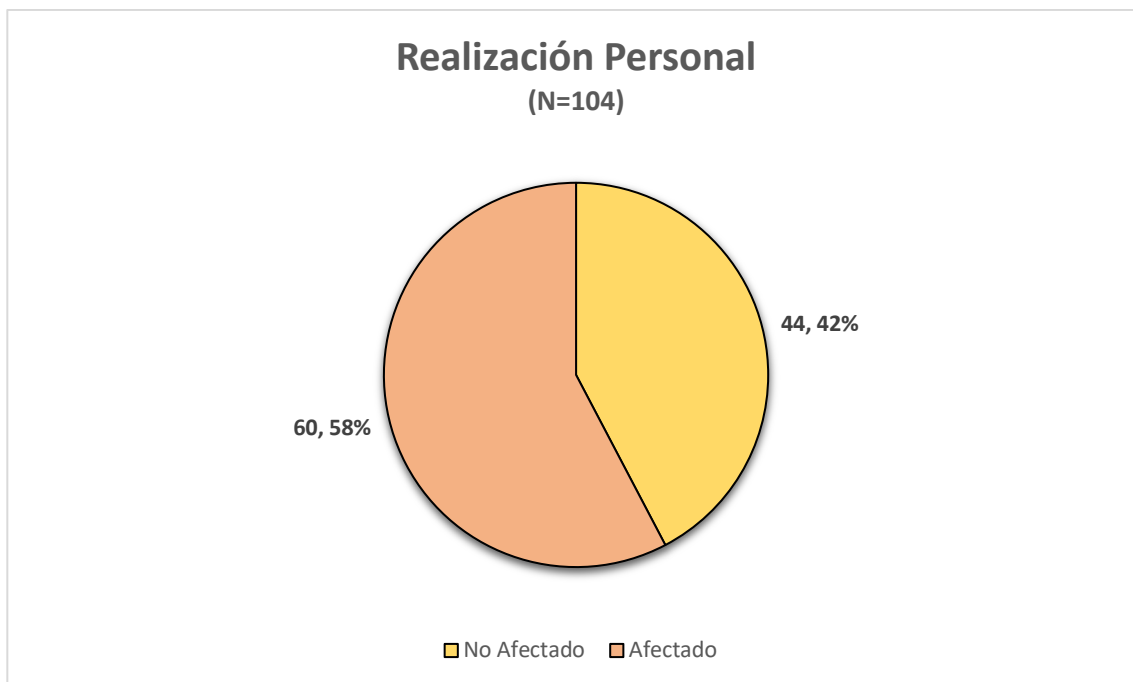
Se desglosaron las dimensiones de la escala aplicada para evaluar la presencia de síndrome de burnout. La dimensión más afectada en frecuencia fue la de realización personal con un 57.7% (n=60) de los participantes, seguido de la dimensión despersonalización con un 38.% (n=40), finalmente la dimensión de agotamiento emocional presentó afectación en el 17.3% (n=18) de los participantes (Gráfica 6)

Gráfica 6. Agotamiento Emocional
(N=104)



Despersonalización
(N=104)





Fuente. Gráficas de pastel en el que se observa la frecuencia y porcentaje de las de las dimensiones de la escala aplicada para evaluar el síndrome de Burnout.

Se construyó una tabla cruzada con las variables de interés en la que se resumen las frecuencias obtenidas, observando que de los 99 participantes con satisfacción laboral, 38 no tenían síndrome de Burnout y 31 sí. De los 5 restantes, el 100% presentó síndrome de Burnout (ver tabla 1).

		Síndrome de Burnout		Total
		Con	Sin	
Satisfacción Laboral	Con	61	38	99
	Sin	5	0	5
Total		66	38	104

Fuente Tabla de contingencia de las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout.

Los resultados fueron registrados en el programa estadístico SPSS versión 26. Se tomó como valor significativo estadístico aquél de p menor a 0.05. Previa aplicación de pruebas estadísticas empleamos la prueba de Kolmogorov Smirnov para conocer la distribución de datos, obteniendo un valor de .540 para la variable satisfacción laboral y de .410 para la variable síndrome de Burnout, ambos con valor de p de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis de investigación que nos dice que los valores no siguen la distribución normal.

Para conocer si existe correlación entre estas variables se empleó la prueba ji cuadrada, obteniendo un valor de 3.024 con valor de p .082 y correlación de Pearson con valor de .171 y valor de p .084. Con base en lo anterior y el valor de p , se acepta la hipótesis nula que nos dice que no existe relación entre ambas variables.

Como resultados secundarios se estudió la relación del síndrome de Burnout con el resto de variables cualitativas, sin embargo, no se encontró asociación con ninguna.

16-DISCUSIÓN

Esta reconocido en la actualidad como un problema a nivel mundial, el síndrome de burnout afecta a individuos cuyo trabajo implica atención esto sobretodo en el área de salud se considera una condición grave ya que los pacientes pueden ser atendidos con una menor calidad y calidez lo cual repercute en el proceso de curación.

En el presente estudio, se evaluó la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en las asistentes médicas en la Unidad de Medicina Familiar No.27 de Tijuana, Baja California, del total de los participantes se encontró una prevalencia de 66% de afectación por el síndrome de burnout, describiendo las dimensiones que los conforman siendo la de mayor afectación la realización personal 57% (n=60), despersonalización 38% (n=40), agotamiento personal 17% (n=18) similares a los resultados reportados por autores como Cortés, et al el 64% de las asistentes médicas contaban con algún grado de síndrome de burnout, siendo la dimensión más afectada la realización personal con un 44%.

En cuanto a las variables estudiadas y su relación con el síndrome de burnout predominaba en la población femenina con 98.1% (n=102), el 1.9% (n=2), sin embargo existe literatura que difieren con nuestro resultado como en el estudio de Flores, et al. en donde se concluye que predominaba en la población masculina con un 54.5%, pero se determinó que el sexo femenino era un factor de riesgo para padecer esta entidad. Al considerar el estado civil, no se encontró relación o predominio basado en el estado civil se reportó que al momento de realizar el estudio el 12.5% (n=13) estaba casado al momento de realizar el estudio, 43.3% (n=45) fueron divorciados y el 44.2% (n=46) mencionó estar en unión libre de acuerdo Carranza, et al se han encontrado factores asociados como la insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas que pueden influenciar en padecer el síndrome de burnout.

El estrés laboral en México ocupa los primeros lugares a nivel mundial siendo la causa principal el exceso o la escasez de trabajo, mala relaciones con los compañeros de trabajo en ciertos casos con el jefe inmediato, la inseguridad laboral.

A nivel mundial sobretodo en el continente Europeo se reporta que un 10% de los trabajadores sufren de ansiedad, depresión o estrés laboral constituyendo el segundo problema de salud, siendo una de las principales causas de ausentismo laboral.

Conforme a unas de las principales variables del estudio se obtuvo con resultado compatible con alta satisfacción laboral, de las 104 participantes 99 se presentaron con este resultado siendo el 95.2%, solo 5 asistentes médicas presentaban insatisfacción laboral.

Encontramos que la gran mayoría de los participantes obtuvo un resultado compatible con alta satisfacción laboral. De los 104 participantes, 99 presentaron este resultado, lo que corresponde al 95.2%. Por ende, sólo 5 asistentes médicos reportaron insatisfacción laboral, de acuerdo a Del Ángel, et al se encontro un estudio realizado en una Unidad de Medicina Familiar del IMSS ubicada en Ciudad de Poza Rica de Hidalgo en la entidad de Veracruz, en dónde se contaba con una adecuada satisfacción laboral en los trabajadores en las categorías del área médica, enfermería, servicios básicos sin embargo en el área de asistentes médicos se mostro insatisfecha en un 2.2%.

17-CONCLUSIONES

La salud y la seguridad de los trabajadores es esencial para la productividad, competitividad y la sostenibilidad de las empresas, se ha reportado que las condiciones de trabajo influyen sobre el bienestar físico y mental. Se ha observado que un clima laboral negativo tiene un impacto laboral desfavorable sumando que los profesionales del sector salud se encuentran expuestos a diversos factores estresantes lo que hace más propensos a desarrollar problemas psicosociales, siendo el síndrome de burnout uno más frecuentes por tal motivo es imprescindible el diagnóstico oportuno, siendo las asistentes médicas están expuestas constantemente al estrés inherente en sus actividades laborales siendo uno de los grupos más propensos a desarrollarlo.

Por tal motivo se requiere desarrollar e implementar programas de tamizaje y atención psicosocial oportuna a este sector de trabajadores del Instituto Mexicano del Servicio Social con tal de mantener una adecuada salud laboral y mental.

Dentro de las fortalezas del estudio encontramos los instrumentos de evaluación que fueron aplicados (Maslach Burnout Inventory y Overall Job Satisfaction Scale) ambos validados en el idioma español, cuentan con un alfa de Cronbach significativos (mayor a 0.8) asimismo, aumenta la validez de los resultados.

Dentro de las limitaciones encontradas en nuestra investigación, se debe tener en cuenta que al ser un estudio de tipo de corte transversal es la imposibilidad de determinar una secuencia temporal clara entre las variables; sin embargo se puede establecer una asociación entre las variables estudiadas más no instaurar una relación de causa-efecto.

Si bien el universo de estudio fue pequeño (N=104), se trata de una de las unidades de medicina familiar más grande a nivel nacional, teniendo uno de los mayores grupos de derechohabientes, por lo cual la calidad de la atención que debemos brindar como institución debe de ser efectiva, eficiente y de calidad. Siendo el objetivo principal obtener un adecuado clima laboral en conjunto con una satisfacción laboral adecuada, por lo tanto tener la disminución del síndrome de burnout aplicando las recomendaciones y estrategias necesarias.

A pesar de las limitaciones expuestas previamente, los resultados encontrados son de relevancia, ya que no se había realizado una investigación previamente de este tema, nos muestra realmente como se encuentra el sector de los trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social podemos visualizar los puntos afectados y como estos se pueden mejorar ya que se identificaron diversos factores ambientales que influyen en estos resultados.

18-RECOMENDACIONES

- Debido a los resultados obtenidos se debe de implementar el desarrollo de programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima institucional (programas de socialización anticipatoria con el objetivo de acercar a los profesionales a la realidad laboral y evitar el choque con sus expectativas irreales o incluso programas al personal de salud para lograr identificar los momentos de estrés y poder saber actuar ante ello) con la idea de lograr el descenso del desarrollo de este síndrome.
- Prevención Primaria: dar a conocer por medio de una retroinformación por medio del área médica en conjunto con trabajo social de los conceptos del síndrome de burnout así mismo de la satisfacción laboral.
- Prevención Secundaria : diagnóstico precoz por medio de los instrumentos aplicados, se informara de manera individual a cada de las asistentes médicas participantes que obtuvieron valores positivos de burnout así como insatisfacción laboral; para que fueran concientes de la patología que presentaban y pudieran ser referido por medio de una 4-200 al servicio de trabajo social para darles un manejo integral.
- Prevención Terciaria: acciones de rehabilitación brindadas a las personas a fin de que puedan utilizar sus capacidades en manejo conjunto con psicología, incluso con psiquitría en caso de requerirlo.
- Gestionar la reintegración del servicio de psicología a la Unidad de Medicina Familiar No 27 para una atención oportuna y evitar el pierde de seguimiento de los pacientes.
- Dar a conocer a las autoridades del hospital los resultados de nuestra investigación para que se realicen las medidas preventivas.
- Seguir con investigaciones de este síndrome en el personal de salud, y ampliarlo en las demás unidades hospitalarias ya que un clima laboral adecuado, se da en función del trabajo en equipo, que debe de ser promovido siempre en cualquier institución.

19-CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	Enero Agosto 2022	Septiembr e Octubre 2022	Noviembre Diciembre 2022	Enero 2023	Enero 2023	Enero Febrero 2023	Febrero 2023
Elaboración del protocolo	X						
Aceptación del protocolo		X					
Recolección de datos			X				
Captura de base de datos				X			
Análisis de resultados					X		
Redacción de discusión y conclusión						X	
Presentación a sinodales							X

20-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1)Trastornos mentales. Organización Mundial de la Salud. 2022 [Internet]. [Consultado Octubre 01 2022]. Disponible: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.
- 2)Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Organización Internacional del Trabajo.2016;1.
- 3) Arias-Gallegos W, Muñoz del Carpio Toia A, Delgado Montesinos Y, Ortiz Puma M, Quispe Villanueva M. Síndrome del Burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Med Segur Trab. 2017;63(249): 331-44
- 4) Carranza-Lira S, Toribio-Córtés N. Frecuencia de depresión y síndrome de burnout en residentes de Ginecología y Obstetricia. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2020; 58 (1):28-36.
- 5) Ruiz-Caqui YJ. Influencia del síndrome de burnout en la calidad de atención que brinda el profesional de salud en la Micro Red Huariaca Pasco. Universidad Peruana del Centro. 2020
- 6)Chiang-Vega MM, Riquel-Neira GR, Rivas-Escobar PA. Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la Provincia de Concepción Cienc Trab.2018;20(63):178-186.
- 7) Pizzaro-Ruz J, Fredes-Collarte D, Inostroza-Peña C, et al. Motivación, Satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019;44(87):843-855.
- 8) García-Hernández Y, Martínez-García MD, Rivera-López MI, et al. Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en dos instituciones de salud públicas: caso Hidalgo, México.2016
- 9)Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. 2018 [Internet] [citado 12 de junio2021].Disponible:https://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=554182

- 10) Manual de Organización de las Unidades Médicas Hospitalarias de Segundo Nivel de Atención. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2017
- 11) Procedimiento para otorgar atención médica en las Unidades de Medicina Familiar. Dirección de Prestaciones Médicas. Instituto Mexicano del Seguro Social. 2010.
- 12) Salud ocupacional según la OMS. Entornos laborales saludables. 2021 [Internet]. [Consultado 28 de Septiembre 2022]. Disponible: <https://hse.software/2021/02/09/salud-ocupacional-segun-la-oms-entornoslaborales-saludables/>
- 13) Rosiles-Villalobos A, Lugo-Ramírez LA, Ramírez-Dolores CA Análisi estadístico de la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral: Caso de una dependencia gubernamental en Coatzacoalcos, México. Aposta, Revista de Ciencias Sociales. 2020; 86 : p. 86-102.
- 14) Vivanco-Vivanco ME, Sánchez-León CD, Maldonado-Rivera RP, et al. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas: un análisis en la provincia de Loja, Ecuador. Revista Boletín Redipe. 2018; 7(11):179-194
- 15) Álvarez-Mena, J., Cobo-Molina, N., Parra-Osorio, L., Gómez-Salazar, L. et al. Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. Revista Diálogos de Saberes. 2019; 50:39-60.
- 16) González-Jaimes EI, Pérez-Saucedo. Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. Revista Semestral. 2012; 17(27):8-22. ENSANUT.
- 17) Cerecero-García D, Macías-González F, Arámburo-Muro T, et al. Síntomas depresivos y cobertura de diagnóstico y tratamiento de depresión en población mexicana. Salud Pública Mex. 2020; 62:840-850.
- 18) Peñafiel-Chaves FJ, Castillo-Hidalgo EG. Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario del Servicio de Emergencia de un Hospital de Guayaquil. 2022
- 19) García-Girano KM, Rodríguez-Vera MI. Satisfacción familiar y satisfacción laboral en trabajadores del policlínico policial Ica. 2021

20) Nava-Gómez ME, Brito-Ortíz JF, Contreras-Preciado MA, et al. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de Baja California, México. Academia Journals.2019.

21) Cortés Márquez JA, Jiménez Blázquez M, Monge Casares E, Álvarez Montero S, Carretero Ramos R. Síndrome de <<quemazón>>(burnout) en médicos familiares y asistentes médicos. Aten Primaria.2006;38(8):p467-468.

22) Flores Sierra JB, Luna Muñoz CR. Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina. Universidad Ricardo Palma. 2018:p1-68.

23) Cerpa Berrelleza DC, Carballo Domínguez C, Barrios Olán C, Chávez Aguila-socho AI. Correlación entre factores sociofamiliares y el síndrome de burnout en residentes y médicos de una unidad de medicina familiar de Ciudad Obregón Sonora, México. Archivos en medicina familiar.2022;24(1) p:31-36.

24) Del Ángel Salazar EM, Fernández Acosta CA, Santes Bastián MC, Fernández Sánchez H, Zepete-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. Enfermería Universitaria.2020;17(3):p274-283.

21-ANEXOS

- ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL UNIDAD DE EDUCACIÓN, INVESTIGACIÓN Y POLITICAS DE SALUD</p> <p style="text-align: center;">COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN EN SALUD</p> <p>Carta de consentimiento informado para participación en protocolos de investigación (adultos)</p>	
<p>Nombre del estudio:</p>	<p style="text-align: center;">“ RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR NO. 27”</p>	
<p>Lugar y fecha:</p>	<p style="text-align: center;">Unidad de Medicina Familiar No. 27 Tijuana, Baja California. Octubre 2022</p>	
<p>Número de registro institucional:</p>	<p>R-2022-204-169</p>	
<p>Justificación y objetivo del estudio:</p>	<p>Síndrome de Burnout ha mostrado un aumento en su presentación sobretodo en los trabajadores de salud al estar expuestos a largas jornadas laborales, trato con una gran multitud de personas etc, en este el estudio se centra en las asistentes médicas cuáles se encargan de informar, orientar a los derechohabientes, control de papelería oficial del consultorio. Las asistentes médicas al ser parte del personal de la salud, forman un paso fundamental para la atención médico paciente. Por lo que el objetivo del presente estudio será: relacionar el síndrome de burnout y satisfaccion laboral en Asistentes medicas de la Unidad de Medicina Familiar No 27</p>	
<p>Procedimientos:</p>	<p>Se le invitará a un consultorio de Medicina Preventiva para explicar cuestionarios y firmar consentimiento informado en caso de aceptar participar. El primer cuestionario es para saber su satisfacción laboral y el segundo para valorar si tiene usted síndrome de Burnout. Toda la información que se obtenga será de forma anónima, auto llenada o con asesoría por el investigador principal en caso necesario, sin límite de tiempo, en donde señalara la respuesta que considere conveniente marcando con una x el cuadro con la opción que se sienta más identificado.</p>	

Posibles riesgos y molestias:	Los riesgos son mínimos, ya que solamente se trata de aplicación de breves cuestionarios. Algunas molestias que puede tener son el hecho de que algunas preguntas pueden resultarle incómodas.
Posibles beneficios que recibirá al participar en el estudio:	Con los resultados obtenidos conoceremos como se encuentra el personal de la unidad, ya que la categoría de asistentes médicas son el primer contacto de los pacientes a su llegada a la unidad. Es importante el seguimiento y derivación a servicios de apoyo para brindarle a usted, en caso de ser necesario, un apoyo multidisciplinario para aminorar el estrés proporcionando estrategias y herramientas necesarias derivándole al servicios de prevención y promoción de la salud para trabajadores IMSS.
Información sobre resultados y alternativas de tratamiento:	Toda información generada será confidencial, se resguardara por el investigador. Los resultados se le darán a conocer a usted, y las alternativas que existen para derivación con su Médico familiar y seguimiento.
Participación o retiro:	Usted tiene la libertad de decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente, sin que ello afecte su relación con el instituto o con el departamento de educación. Recibiendo respuesta a todas las dudas que tenga en todo momento.
Privacidad y confidencialidad:	No se le identificará en las presentaciones y/o publicaciones que deriven de este estudio y que los datos relacionados con mi privacidad serán manejados en forma confidencial. La información proporcionada será confidencial, todos los datos provistos por usted serán analizados de forma anónima por un computador que solo usara los códigos numéricos.
Declaración de consentimiento:	
Después de haber leído y habiéndome explicado todas mis dudas acerca de este estudio:	
<input type="checkbox"/>	No acepto participar en el estudio.
<input type="checkbox"/>	Si acepto participar y realizar los cuestionarios necesarios para este estudio.
<input type="checkbox"/>	Si acepto participar y realizar los cuestionarios necesarios para este estudio y estudios futuros, conservando los resultados de estos cuestionarios ____ años tras lo cual se destruirán los mismos.
En caso de dudas o aclaraciones relacionadas con el estudio podrá dirigirse a:	
Investigadora o Investigador Responsable:	Dra. Vanessa Isela Bermúdez Villalpando Médico especialista en Medicina Familiar Adscripción: Unidad de Medicina Familiar (UMF) No. 27 Matricula: 98020718 Institución: IMSS. Baja California.

	Teléfono: (664) 329 88 37 Correo electrónico: vanessa.bermudezv@imss.gob.mx	
Tesista:	Dra. Alejandra Cambranis Mora Residente de Medicina Familiar Adscripción: Unidad de Medicina Familiar (UMF) No. 27 Matricula: 97022645 Institución: IMSS, Baja California. Teléfono celular: (646) 2269199 Correo electrónico: acambranis.94@outlook.com	
En caso de dudas o aclaraciones sobre sus derechos como participante podrá dirigirse a: Comité Local 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		
	_____ Nombre y firma del participante	_____ Nombre y firma de quien obtiene el consentimiento
Testigo 1 _____ Nombre, dirección, relación y firma	Testigo 2 _____ Nombre, dirección, relación y firma	
Este formato constituye una guía que deberá completarse de acuerdo con las características propias de cada protocolo de investigación, sin omitir información relevante del estudio. Clave: 2810-009-013		

-ANEXO 2: HOJA DE RECOLECCIÓN DE DATOS



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
UNIDAD DE MEDICINA FAMILIAR NO. 27



Fecha			Folio del participante
DD	MM	AAAA	


“RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR NO. 27”

Por favor conteste las siguientes preguntas a excepción de las últimas 2.

Toda la información brindada es de carácter confidencial.

Nombre (iniciales): _____ Edad: _____ Género: _____ Consultorio: _____ Turno: _____		Peso: _____ Talla: _____
Estado civil 1. Soltero 2. Casado 3. Divorciado 4. Unión libre 5. Viudo	Escolaridad 1. Primaria 2. Secundaria 3. Preparatoria 4. Licenciatura 5. Posgrado	
Turno Laboral 1. Matutino 2. Vespertino 3. Nocturno 4. Jornada Acumulada		
Síndrome de Burnout 1) Agotamiento emocional: ≥ 27 puntos. 2) Despersonalización: ≥ 11 puntos y 3) Realización personal. ≤ 35 puntos	Satisfacción Laboral 1. Mayor o igual a 60: satisfacción laboral 2. Menor a 60: Insatisfacción laboral	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS: CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

	CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY	
<p>Instrucciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados <p>Por favor puntué con una calificación 0= Nunca 1=Pocas veces al año o menos 2=Una vez al mes o menos 3= Unas pocas veces al mes 4= Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6= Todos los días.</p>		
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.		
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.		
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.		
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.		
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.		
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.		
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.		
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas.		
10. Siento que me hecho más duro con la gente.		
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.		

13. Me siento frustrado en mi trabajo.	
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce estrés.	
17. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me produce estrés.	
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.	
<p>Interpretación de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para el análisis se realizará una suma de la puntuación, se considera presencia de síndrome de burnout cuando 1 o más dimensiones están afectadas <ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento Emocional: Igual o mayor de 27 puntos ▪ Despersonalización: Igual o mayor a 11 puntos ▪ Realización Personal: Igual o menor de 35 puntos 	



INSTRUMENTOS: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (OVERALL JOB SATISFACTION DE WARR, COOK Y WALL)

Instrucciones: Señale con una X aquella casilla en que mejor represente su parecer respecto a distintos aspectos en su ámbito laboral, asignando un valor de 1 a Muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a Muy satisfech

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

Interpretación de resultados: Para el análisis se realizará una suma de la puntuación.

- Si se presenta mayor o igual a 60 se considera que cuenta con satisfacción laboral.
- Si presenta una puntuación menor a 60 se considera que cuenta con una insatisfacción laboral.

▪ ANEXO5: CARTA DE NO INCOVENIENCIA AL DIRECTOR

ANEXO5: CARTA DE NO INCOVENIENCIA AL DIRECTOR

Tijuana, Baja California a 03 mes de Octubre del año 2022

Dra. Vanessa Isela Bermúdez Villalpando

Por medio de la presente se le comunica que es requisito para realizar investigación en Unidades Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), la autorización por parte del Comité de Investigación que corresponda de acuerdo con las características del estudio. En su caso, requiere ser registrado en el Comité Local de investigación No. 204; una vez que se tenga la autorización, cuente con la anuencia para la realización del protocolo de investigación titulado:

**"ASOCIACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN ASISTENTES MÉDICOS DE LA UNIDAD MÉDICA FAMILIAR
NO. 27"**

~~Atentamente,
DR. FRANCISCO JAYR CAMACHO R.
ESP. EN MEDICINA FAMILIAR
DIRECTOR UMF No. 27
MATEHUEL
Dr. Francisco Javier Camacho Reyes
Director
UMF No. 27~~