UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA

TESIS

“Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023”

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

AUTOR: Quino Tarazona, Rolandiño Rovelio.

ASESORA**:** Lazarte y Avalos, Ana Gardenia.

HUÁNUCO – PERÚ

2025

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis(X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional( )
- Trabajo de Investigación( )
- Trabajo Académico( )

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Pública.
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)
CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:
Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud
Sub área: Ciencias de la salud
Disciplina: Enfermería
DATOS DEL PROGRAMA:
Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Enfermería
Código del Programa: P03
Tipo de Financiamiento:

- Propio(X)
- UDH( )
- Fondos Concursables( )

DATOS DEL AUTOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 76181083
DATOS DEL ASESOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 22419815
Grado/Título: Doctor en ciencias de la salud
Código ORCID: 0000-0002-4296-0005
DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	CODIGO ORCID
1	Borneo Cantalacio, Eler	Maestro en ciencias de la salud con mención en: "Salud publica y docencia universitaria"	40613742	0000-0002-6273-9818
2	Serna Roman, Bertha	Título de segunda especialidad profesional en enfermería en pediatría	22518726	0000-0002-8897-0129
3	Espinoza Torres, Wilmer Teofanes	Segunda especialidad en enfermería: salud familiar y comunitaria	22513741	0000-0002-9104-7722

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 23 del mes de junio del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **MG. ELER BORNEO CANTALICIO** **(PRESIDENTA)**
- **LIC. ENF. BERTHA SERNA ROMAN** **(SECRETARIA)**
- **LIC. ENF. WILMER TEOFANES ESPINOZA TORRES** **(VOCAL)**
- **DR. NICOLAS MAGNO FRETEL QUIROZ** **(ACCESITARIO)**
- **DRA. ANA GARDENIA LAZARTE Y AVALOS** **(ASESORA)**

Nombrados mediante Resolución N° **2020-2025-D-FCS-UDH**, para evaluar la Tesis intitulado: **"SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA – HUÁNUCO 2023"**; presentado por el **Bachiller en Enfermería: QUINO TARAZONA, ROLANDIÑO ROVELIO,** se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado .....Por unanimidad con el calificativo cuantitativo de .....16..... y cualitativo de .....Bueno.....

Siendo las, 17:45.... horas del día 23...del mes de .Junio.del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTE
MG. ELER BORNEO CANTALICIO
Cod. 0000-0002-6273-9818
DNI: 40613742

SECRETARIA
LIC. ENF. BERTHA SERNA ROMAN
Cod. 0000-0002-8897-0129
DNI: 22518726

VOCAL
LIC. ENF. WILMER TEOFANES ESPINOZA TORRES
Cod. 0000-0002-9104-7722
DNI: 22513741

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ROLANDIÑO ROVELIO QUINO TARAZONA, de la investigación titulada "SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - HUÁNUCO 2023", con asesor(a) ANA GARDENIA LAZARTE Y AVALOS, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 975-2024-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 28 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO · RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA · HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO · RESPONSABLE DE TURNITIN · HUÁNUCO - PERÚ

MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

181. QUINO TARAZONA ROLANDIÑO ROVELIO.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	24%	16%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	Aguilar Quispe, Wendy Lucero. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los profesionales del servicio rural y urbano marginal de salud de la Red de Salud Azángaro, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Quiero empezar agradeciendo de todo corazón a Dios, cuya guía y fortaleza me ayudaron a alcanzar esta meta tan importante en mi vida. También quiero dar un gran agradecimiento a mis papás, Raquel y Wilmer. Sin su apoyo y fe en mí, este logro no habría sido posible. Gracias por enseñarme a no rendirme nunca y por ser mi inspiración en cada paso del camino; han sido fundamentales en mi desarrollo profesional.

A mis queridos abuelos, les agradezco profundamente su apoyo constante y el cariño que siempre me han brindado, así como a todos mis familiares que estuvieron presentes.

También quiero agradecer a mis docentes y jefes de práctica, que con su dedicación y experiencia han tenido un gran impacto en mi formación académica. Y, por supuesto, a mis amigos y compañeros de esta increíble etapa, gracias por su apoyo, su amistad y por todos los aprendizajes que hemos compartido.

AGRADECIMIENTOS

Al terminar esta etapa tan importante de mi vida, quiero dar las gracias de todo corazón a todas las personas e instituciones que hicieron posible este proyecto. No solo marca el cierre de un ciclo académico, sino también el comienzo de nuevos retos y oportunidades.

A mi querida Universidad de Huánuco, gracias por acogerme estos años de etapa universitaria.

A mis docentes, que, con dedicación y compromiso, me transmitieron no solo sus conocimientos, sino también su ejemplo, inspirándome a ser enfermero con excelencia científica y sensibilidad humana. Gracias a ellos, cultivare en mi corazón un profundo amor por esta profesión.

Quiero agradecer de manera especial a mi asesora, la Dra. Ana Gardenia Lazarte y Avalos. Gracias por tomarte el tiempo de revisar cada detalle, por tus observaciones que hicieron este proyecto aún mejor y por estar siempre dispuesta a escuchar, orientar y motivar. Tu confianza en mí me dio la fuerza para superar los retos y seguir firme en mi objetivo de terminar este proyecto.

A mi familia, mi refugio y mi mayor fortaleza. A mis padres, quienes con amor incondicional, sacrificios incalculables y palabras de aliento me impulsaron a continuar incluso en los días más difíciles. Gracias por creer en mí incluso cuando yo mismo dudé.

Finalmente, quiero agradecerme a mí mismo. Este logro es el resultado de años de esfuerzo, sacrificio y perseverancia. A pesar de los obstáculos y los momentos de duda, mantuve la determinación de seguir adelante y crecer. Hoy celebro este triunfo como una prueba de que, cuando persigues tus sueños con pasión, ¡realmente se pueden hacer realidad!

A todos ustedes, gracias por ser parte de esta travesía. Este logro no solo me pertenece a mí, sino también a cada uno de ustedes, que me acompañaron con amor, confianza y apoyo incondicional.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTOS III
ÍNDICE IV
ÍNDICE DE TABLAS VIII
ÍNDICE DE ANEXOS IX
RESUMEN X
ABSTRACT XI
INTRODUCCIÓN XII
CAPITULO I 14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 17
1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO 17
1.3. OBJETIVOS 17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA. 18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA. 18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA. 18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 19
CAPITULO II 20

MARCO TEÓRICO 20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....23
2.2. BASES TEÓRICAS 25
2.2.1. TEORÍAS DE ENFERMERÍA 25
2.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT.....26
2.2.3. EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SECTOR SALUD 27
2.2.4. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....28
2.2.5. NIVELES DE BURNOUT.....30
2.2.6. FACTORES DE RIESGO PARA EL DESARROLLO DE BURNOUT.....31
2.2.7. SATISFACCIÓN LABORAL.....32
2.2.8. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL 33
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....35
2.3.1. SÍNDROME DE BURNOUT.....35
2.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....36
2.3.3. FATIGA.....36
2.3.4. ESTRÉS 36
2.4. HIPÓTESIS.....36
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 36
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....37
2.5. VARIABLES.....37
2.5.1. VARIABLE 1 37
2.5.2. VARIABLE 2 38

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIBALES.....39
CAPITULO III.....43
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....43
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....43
3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....43
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....43
3.1.3. DISEÑO.....43
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....44
3.2.1. POBLACIÓN.....44
3.2.2. MUESTRA.....45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....45
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....45
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....48
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....48
3.4. ASPECTOS ÉTICOS.....49
CAPITULO IV.....51
RESULTADOS.....51
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....51
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....56
4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....56
4.2.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....57
PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA.....58
SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA.....58
TERCERA HIPÓTESIS ESPECIFICA.....59
CAPITULO V.....60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....60

CONCLUSIONES 63
RECOMENDACIONES 65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67
ANEXOS 75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos generales de los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.....51

Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.....52

Tabla 3. Resultados de la dimensión Cansancio emocional en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.....52

Tabla 4. Resultados de la dimensión Despersonalización en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023. 53

Tabla 5. Resultados de la dimensión Realización personal en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023. 53

Tabla 6. Resultados descriptivos de la variable Satisfacción laboral en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.....54

Tabla 7. Resultados de la dimensión Satisfacción de la tarea en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.....54

Tabla 8. Resultados de la dimensión Condiciones de trabajo en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023. 55

Tabla 9. Resultados de la dimensión Reconocimiento personal del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023. 55

Tabla 10. Resultados de la dimensión Beneficios económicos en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023. 56

Tabla 11. Prueba de normalidad de datos. 56

Tabla 12. Correlación entre el Síndrome de burnout y satisfacción laboral. .57

Tabla 13. Correlación entre el Cansancio emocional y satisfacción laboral. 58

Tabla 14. Correlación entre el Despersonalización y satisfacción laboral. ...58

Tabla 15. Correlación entre el Realización personal y satisfacción laboral. .59

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA 76

ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 80

ANEXO 3 CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH) 81

ANEXO 4 CUESTIONARIO “ESCALA DE OPINIONES SL-SPC” 83

ANEXO 5 VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 85

ANEXO 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO 87

ANEXO 7 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN 88

ANEXO 8 AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y /O PERSONAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS Y OTROS 93

ANEXO 9 BASE DE DATOS 94

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023. **Metodología:** El desarrollo de investigación siguió un estudio de tipo transversal, prospectivo; el enfoque que se manejo fue cuantitativo, con un nivel correlacional, con el diseño no experimental. Se empleó a 129 profesionales del Centro de Salud Potracancha, a quienes se les aplicaron 2 encuestas debidamente estructuradas, en las cuales, luego de procesar la información recolectada, se pudo obtener información relevante para ambas variables de estudio. **Resultados:** Se obtuvieron los siguientes resultados a través del análisis descriptivo, que el 28,7% presentaron un nivel bajo de síndrome de burnout; el 71,3% presentaron un nivel moderado y que el 0% presentó un alto nivel de síndrome de burnout. Respecto a la variable satisfacción laboral, se encontró que el 3,9% se sintieron muy insatisfechos; el 36,4% se sintieron insatisfechos; el 44,2% se sintieron indiferentes; el 15,5% se mostraron satisfechos y finalmente ninguno de los profesionales de la salud se sintieron muy satisfechos. Además, los resultados inferenciales mostraron que ambas variables de estudio tuvieron correlación significativa (rho= -0,273; sig. <0,05); y en cansancio emocional (rho= -0,143; sig. <0,05), despersonalización (rho= -0,139; sig. <0,05) y realización personal (rho= 0,288; sig. <0,05) con la satisfacción laboral. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

Palabras clave: Profesionales en salud, Burnout, satisfacción laboral, despersonalización, cansancio emocional, realización personal.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in health professionals at the Potracancha Health Center, Huánuco, 2023. **Methodology**: The research was conducted using a cross-sectional, prospective approach; the approach was quantitative, correlational, and non-experimental. A total of 129 professionals from the Potracancha Health Center were recruited and administered two structured surveys. Data were processed to obtain relevant information for both study variables. **Results:** The following results were obtained through descriptive analysis: 28.7% presented a low level of burnout syndrome; 71.3% presented a moderate level, and 0% presented a high level of burnout syndrome. Regarding the job satisfaction variable, it was found that 3.9% felt very dissatisfied; 36.4% felt dissatisfied; 44.2% felt indifferent; 15.5% were satisfied, and finally, none of the health professionals felt very satisfied. Furthermore, the inferential results showed that both study variables had a significant correlation (rho = -0.273; sig. <0.05); and in emotional fatigue (rho= -0.143; sig. <0.05), depersonalization (rho= -0.139; sig. <0.05) and personal fulfillment (rho= -0.273; sig. <0.05) with job satisfaction. **Conclusion:** There is a significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction among healthcare professionals at the Potracancha health center, Huánuco, 2023.

Keywords: Health professionals, burnout, job satisfaction, depersonalization, emotional exhaustion, personal fulfillment.

INTRODUCCIÓN

En el contexto específico del Centro de Salud Potracancha, ubicado en Huánuco, los profesionales de salud enfrentan diversos desafíos que podrían influir tanto en el desarrollo del síndrome de burnout como en sus niveles de satisfacción laboral. Dentro de los principales desafíos se encuentran la alta demanda de asistencia, recursos muy limitados, presión para el cumplimiento de metas y la muy compleja atención primara en salud.

Llegar a entender la relación de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout es muy importante para el desarrollo de estrategias efectivas sobre la gestión de potencial humano en el área de salud. Este entendimiento permitiría implementar medidas preventivas y correctivas que sean muy beneficiosas tanto para personal profesional como en la atención brindada a la población.

La investigación está estructurada en cinco capítulos principales:

Capítulo I. Caracterización del problema. Aquí se presenta la situación problemática, se definen los objetivos e interrogantes de investigación, y se desarrolla la justificación del estudio, que contiene información sobre su factibilidad, así como las restricciones encontradas.

El segundo capítulo comprende el marco teórico, que incluye una revisión de estudios anteriores relacionados con el tema, el desarrollo del fundamento teórico-conceptual, y la presentación de las variables mediante su operacionalización, junto con el planteamiento de las hipótesis.

En el tercer capítulo se detalla la metodología empleada, especificando el tipo, diseño y nivel de investigación, la descripción de la población y muestra participante, así como los métodos e instrumentos utilizados para la recolección de datos, los procedimientos de análisis y las consideraciones éticas.

El cuarto capítulo expone los resultados obtenidos mediante dos niveles de análisis: descriptivo e inferencial, permitiendo identificar los niveles de las variables estudiadas y establecer las correlaciones existentes entre ellas.

El quinto capítulo presenta la discusión, donde se contrastan los hallazgos con investigaciones previas. El trabajo culmina con la presentación de las conclusiones y recomendaciones, seguidas de las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

CAPITULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad las personas que se encuentran laboralmente activas tienen a experimentar exigencias que sobrepasan los limites mentales y físicos, los profesionales de salud viven constante un entorno laboral demasiado exigente por lo que tienen a desarrollar problemas de actitud frente a sus actividades cotidianas, esto porque el grado de estrés que experimentan les causa un deterioro psicológico y físico [(1)]. En un mundo donde los cambios múltiples y los avances tecnológicos provocan un estilo de vida muy acelerado causan que la demanda de un buen servicio sea cada vez reconocida, en muchos casos esto rebasa las competencias, capacidades, recursos y conocimientos de los trabajadores lo que genera una brecha muy corta entre la exigencia y el rendimiento del trabajador [(2)].

A nivel internacional en Austria, se llevó a cabo una tesis con el propósito de estimar cual es el nivel de los profesionales que tienen responsabilidades en la atención primaria respecto a su satisfacción laboral. Según los resultados, más del 80% menciono que está satisfecho con sus laborales, mientras que el 62.6 % expresó lo contrario, resaltado que el área más afectada es la administrativa [(3)]. En el contexto latinoamericano, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la fuerza laboral representa cerca del 50 % de los 460 millones de habitantes totales de la región por ello es importante considerar la satisfacción laboral. En América Latina y el Caribe, la fuerza laboral representa aproximadamente el 60% del total y participa en todos los sectores económicos. Sin embargo, para potenciar su desempeño y asegurar su contribución plena, es fundamental implementar políticas que promuevan la igualdad de oportunidades, mejoren las condiciones laborales y aseguren un acceso equitativo a recursos y capacitación, lo cual está estrechamente vinculado con la salud mental. Lamentablemente, estas

condiciones no siempre se implementan adecuadamente, ya que frecuentemente son inseguras, incluso peligrosas [4].

En el Perú, actualmente no se dispone de datos actualizados del Ministerio de Salud sobre la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, y la mayoría de la información existente proviene de tesis elaboradas en hospitales públicos. Un estudio realizado con enfermeras del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas reveló que el 71% de ellas experimentaban una satisfacción laboral media, mientras que un 20% se mostraba insatisfecha. Uno de los principales factores que contribuye a esta insatisfacción es la falta de reconocimiento en su labor. [5]. Esta situación puede llevar a que vean sus actividades desde diferente perspectiva, viéndolo como un reto o una amenaza siendo esta ultima un desencadénate de estresores que pueden convertirse en crónicos y den lugar al síndrome de Burnout [6].

El síndrome de burnout en la actualidad es considerado como uno de las afecciones que se producen en el entorno laboral y tiende a tener carácter psicosocial [7] que impacta directamente en el desempeño de los profesionales de salud [8], por ser tan recurrente la OMS desde el mes de enero del 2022 lo incluyo en la 11ª edición de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE – 10) [9].

En la Unión Europea se estima que el 45% de profesionales sanitarios tienen mayor posibilidad de padecer los síntomas que acarrea el síndrome de burnout, ya que según el Dr Montero en su investigación -Introducción teórica breve al problema del burnout en el médico. Factores que se relacionan con su aparición y mantenimiento menciona que el 30% de los trabajadores de la UE muestran un alto grado de estrés de los cuales un 12% pueden llegar a padecer burnout, de la misma manera explica que el 45% de profesionales experimento al menos uno de los síntomas severos y que el 20% tienen insatisfacción al relacionar su vida personal con lo laboral [10].

En Europa el Síndrome de Burnout es preponderante en profesionales de la salud en particular en enfermeras y médicos que

trabajan en entornos de atención primaria, en donde la prevalencia del agotamiento es notablemente alta. El estudio reveló que el agotamiento emocional fue la dimensión más afectada, con una tasa de prevalencia del 56,8%, seguida de la despersonalización (39,2%) y la reducción de la realización personal (36%). Curiosamente, se encontró que los niveles de agotamiento eran más altos entre los médicos que entre las enfermeras. [11].

La prevalencia internacional del síndrome de burnout según Catañeda y Garcia [9] en Europa, América y Asia oscila entre un 2.7% a un 86.5%, entre los cuales Sudamérica presenta la mayor prevalencia, Norteamérica presenta un 45.4%, Europa un 55%, Centroamérica y el Caribe un rango de 17% al 25%. De la misma manera en el estudio se estableció que en México el personal de salud que presentaron mayor prevalencia en los efectos del síndrome fueron las menores de 40 años con un 45.9%.

En el Perú de cada 10 trabajadores 7 tienen a sufrir el Síndrome de Burnout, esto por la carga laboral. Perú ocupa el 72% de trabajadores con dicho padecimiento donde el 24% demostró adquirirlo por sobrecarga laboral, el 17% por no establecer bien sus roles en el trabajo, el 14% por sentir mucha presión laboral el 14% por maltrato de jefes inmediatos [10]. Los índices de malestar en el trabajo provocan que los profesionales de salud no se sientan satisfechos laboralmente, se encontró que los enfermeros con menor nivel de Síndrome de Burnout tienen una percepción positiva de la satisfacción laboral.

La relación entre burnout y satisfacción laboral es compleja y recíproca. El estrés prolongado relacionado con el trabajo puede provocar agotamiento, lo que a su vez puede disminuir la satisfacción laboral. Por el contrario, la baja satisfacción laboral puede aumentar el riesgo de agotamiento, ya que los trabajadores que no están satisfechos con su trabajo tienen más probabilidades de experimentar estrés y agotamiento. [14].

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMA ESPECIFICO

- ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?
- ¿Cómo se relaciona la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.
- Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.
- Determinar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.

Esta investigación abrió el camino para el desarrollo de estrategias de prevención específicas y bien estructuradas destinadas a reducir la prevalencia de la insatisfacción laboral y el síndrome de agotamiento. El agotamiento, una condición debilitante que causa sufrimiento a las personas afectadas y compromete la calidad de la atención que brindan, puede mitigarse eficazmente mediante mejores condiciones de trabajo. Al fomentar un entorno laboral propicio y de apoyo, las organizaciones pueden capacitar a sus empleados para que prosperen y brinden una atención excepcional, todo ello será fundamento gracias a la Teoría de Herzberg sobre la Motivación e Higiene y la Teoría de las Necesidades de Maslow.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.

La justificación práctica de esta investigación radica en su potencial para servir como una rica fuente de datos para futuros esfuerzos científicos relacionados con el estrés, particularmente dentro de la profesión de enfermería y otras especialidades de la salud. Además, contribuyo significativamente a la línea de investigación de Promoción de la salud y prevención de las enfermedades.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.

La solidez de este estudio visto en términos de la solidez metodológica lo es el uso del cuestionario de medida Maslach burnout inventory y otro para la satisfacción laboral. Estas herramientas sólidas permitirán una medición precisa de las dimensiones de estudio y las prácticas relacionadas con el síndrome de burnout y garantizarán que los hallazgos de esta labor de investigación estén bien representados.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En cuanto al aspecto de la limitación que surgió en la investigación, se debió al presentar la aplicación de las encuestas. Para resolver esta limitación, se realizó una charla introductoria para los trabajadores del

centro de salud. Durante esta reunión, se les brindó una visión general de la investigación en su conjunto y de las tareas de la encuesta que deben completar posteriormente. Esta estrategia no solo fomentó un mayor compromiso, sino que también mejoró la calidad de los datos recopilados.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El financiamiento de la investigación fue asumido por el investigador encargado del desarrollo del presente, cumpliendo a cabalidad el presupuesto presentado y el cronograma propuesto.

CAPITULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Chile, 2021, Salazar et al. [15] en su investigación titulada Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. Los resultados muestran que ningún trabajador muestra burnout, el 42% presenta un nivel mayor de agotamiento emocional y un 31% presenta alta despersonalización, para la dimensión realización presentan un 73% y por tanto baja nivel en la presencia del síndrome; sobre los niveles de satisfacción laboral el 45,8% se encuentran en un nivel alto de satisfacción, el 41.7% en un nivel medio y los bajos niveles llegan a un 15%. Concluyendo que el agotamiento emocional y la despersonalización se relaciona de manera inversa con la satisfacción laboral, por lo que si uno incrementa el segundo disminuye, por otro lado, la satisfacción laboral está directamente vinculada con la realización personal; es decir, cuando una de ellas aumenta, la otra también tiende a hacerlo. Esta relación indica que a medida que los individuos encuentran mayor satisfacción en su entorno de trabajo, su sentido de realización personal se ve igualmente fortalecido, lo que contribuye a su bienestar integral y motivación.

En España, 2019, Álvarez et al. [16] en su investigación titulada Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Los resultados indicaron que el 36.7% de los participantes padecía síndrome de burnout, mientras que el 37% se encontraba en riesgo de desarrollarlo. En cuanto a la satisfacción laboral, esta se ubicaba en un nivel medio y se correlacionaba negativamente con el síndrome de burnout. Un 16.3% expresó que sentía haber elegido la profesión equivocada, y el 43.16% contemplaba la posibilidad de cambiar de carrera. Además, el 59.3% afirmaba que había experimentado un endurecimiento emocional, y la mayoría

consideró que sus condiciones laborales se vieron perjudicadas por la crisis económica. Concluyendo que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería, lo cual indica que, a mayor nivel de burnout, menor es la satisfacción en el trabajo.

En España, 2019, Fontova et al. [17] publicaron el artículo titulado Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. Los resultados mostraron que la satisfacción laboral obtuvo una puntuación media que varió entre 6.98 y 68.26. Se observó una correlación positiva entre el agotamiento emocional y la antigüedad, indicando que los profesionales con mayor experiencia reportaron niveles más altos de agotamiento. Asimismo, se identificó una relación inversa entre la realización personal y la antigüedad, al igual que entre el agotamiento emocional y el optimismo. Además, la satisfacción laboral mostró una asociación significativa con el Maslach Burnout Inventory (MBI), con un valor p<0, 05. Concluyeron los profesionales del área de urgencias muestran niveles de satisfacción laboral y burnout que coinciden con los reportados en la literatura, evidenciando una correlación entre ambas variables. Esto sugiere que, al igual que en otros estudios, un aumento en los niveles de burnout está asociado con una disminución en la satisfacción laboral, lo que subraya la necesidad de intervenciones para mejorar el entorno laboral y reducir el agotamiento en estos entornos de alta demanda.

En Argentina, 2019, Vásquez et al. [18] en su artículo titulado Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Los resultados obtenidos evidencian una correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. De la muestra analizada, el 91% presenta riesgo de padecer burnout, mientras que el 52.6% manifiesta niveles de satisfacción laboral. Esto confirma que a medida que aumentan los síntomas de burnout, la satisfacción laboral tiende a disminuir de forma notable, resaltando la necesidad de abordar el agotamiento laboral para mejorar el bienestar de los profesionales.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En el Callao, 2023, Arana et al. [19] en su investigación titulada Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la red de salud Tacna, 2023. Los resultados encontrados muestran que el 85.7% presentan un nivel medio del síndrome de burnout y el 40% de la muestra se encuentran satisfechos; asimismo se encontró que el 37.1% del personal que tiene un diagnóstico medio del síndrome de burnout se encuentra satisfecho. En conclusión, los resultados del estudio indican que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. Esto se evidencia en el valor de significancia obtenido, el cual fue de 0.068, superando el umbral de 0.05 establecido para considerar una relación significativa. Además, el valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de -0.312, lo que sugiere una correlación inversa de intensidad débil entre las variables. Esto implica que, a medida que aumenta el nivel del síndrome de burnout, se observa una tendencia a una menor satisfacción laboral, aunque esta relación no es estadísticamente significativa. En otras palabras, los hallazgos indican que no existe una asociación relevante o determinante entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en la población estudiada. La débil correlación inversa encontrada señala una tendencia, pero no una relación concluyente entre estas variables.

En Andahuaylas, 2022, Peñaloza y Oscco [20] en su tesis titulada Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021. Los resultados revelaron que el 73.7% de los participantes presentaron un nivel medio de síndrome de burnout, el 14.5% mostraron un nivel bajo y el 11.8% un nivel alto. En cuanto a la satisfacción laboral, el 56.6% alcanzó un nivel medio, el 28.9% un nivel bajo y el 14.5% un nivel alto. Concluyeron que existe una relación positiva, aunque de baja intensidad, entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, a menor nivel de burnout, la

satisfacción laboral en los enfermeros tiende a mejorar, subrayando la importancia de reducir el agotamiento profesional para optimizar su bienestar en el trabajo.

En Huancayo, 2020, Marcos [21] en su investigación titulada Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé – 2019. Los resultados obtenidos fueron que 39 personas que tienen una satisfacción aceptable tienen un moderado y alto nivel de síndrome de burnout mientras que las personas que se encuentran satisfechas tienen solo un nivel moderado de síndrome de burnout, por otro lado las personas que mostraron alguna ve agotamiento emocional mostraron un nivel aceptable de satisfacción laboral, las personas que presentaron alguna vez despersonalización mostraron un nivel de satisfacción aceptable y las personas que sienten a diario la realización personal mostraron un nivel aceptable de satisfacción. Concluyeron que el síndrome de burnout se relaciona con la satisfacción laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En Huánuco, 2023, Santiago [22] en su tesis titulada Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. Los resultados revelaron que el 26.6% de los participantes presentó un grado alto de síndrome de burnout, el 26.5% un nivel moderado y el 46.9% un nivel bajo. En relación con el agotamiento emocional, el 34.7% mostró un nivel alto, el 22.4% un nivel moderado y el 42.9% un nivel bajo. Respecto a la dimensión de despersonalización, el 6.1% presentó un nivel alto, el 55.1% un nivel moderado y el 38.8% un nivel bajo. En cuanto a la dimensión de realización personal, el 24.5% mostró un nivel alto, el 2% un nivel moderado y el 73.5% un nivel bajo. Finalmente, en lo que respecta a la satisfacción laboral, el 34.7% de los participantes se mostró insatisfecho, mientras que otro 34.7% reportó un nivel promedio de satisfacción. En conclusión, los resultados del estudio indican que existe una relación positiva entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Esto se evidencia en el valor de

significancia obtenido, el cual fue menor al umbral de 0.05 establecido para considerar una relación estadísticamente significativa. Además, el valor del coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de un valor positivo, lo que sugiere una correlación directa entre las variables. Esto implica que, a medida que aumenta el nivel del síndrome de burnout, también se observa un incremento en la satisfacción laboral de los participantes.

En Huánuco, 2021, Orna [23] en su tesis titulada Relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en trabajadores de un instituto, Huánuco 2020. Los resultados respecto al clima laboral describen que el 64% lo encuentra muy favorable, el 39% lo califica como medio y el 7% como muy favorable, en cuanto a los niveles del síndrome de burnout encontramos que el 43% tiene un nivel medio y el 57% tiene un nivel bajo. Concluyendo que existe una relación negativa entre ambas variables de estudio, del mismo modo entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral, no se observó relación entre clima laboral con despersonalización o realización personal.

En Huánuco, 2020, Aranda [24] en su investigación titulada Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. Los resultados mostraron que el 78.9% se encuentran poco satisfechas laboralmente y que solo el 4.5% se encuentran satisfechas, respecto a la medición de la variable Síndrome de Burnout el 3.9% tiene una valoración baja, el 82.9% tienen una valoración media y solo el 13.2% tienen una valoración alta, respecto al agotamiento emocional el 72.4% tiene una valoración baja, el 10.5% tiene una valoración media y el 17.1% tiene una valoración alta; respecto a la dimensión despersonalización el 68.4% tienen un nivel bajo, el 13.2% tiene un nivel medio y el 18.4% tiene una valoración alta; la realización personal medio que el 14.5% se encuentra en nivel bajo, el 19.7% se encuentra en nivel medio y el 65.8% se encuentra en un nivel alto. Se concluyó que existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout, con un coeficiente de -

0.266. Esto indica que, a medida que aumenta la satisfacción laboral, el nivel de síndrome de burnout tiende a disminuir.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍAS DE ENFERMERÍA

Teoría de las Necesidades de Maslow

La teoría de Abraham Maslow plantea que las personas tienen una jerarquía de necesidades que satisfacen gradualmente hasta alcanzar la auto realización. La satisfacción de un empleado en el lugar de trabajo se correlaciona con las necesidades que pueden satisfacer, que van desde las básicas, como el salario y las condiciones de trabajo seguras, hasta las necesidades más altas de desarrollo personal y profesional [(25)].

Desde el punto de vista laboral, esto significa que la satisfacción en el trabajo no es solo por tener un trabajo bien pagado y condiciones seguras, que se refieren a las necesidades desnudas según Maslow. Significa que es algo más complicado y más psicológico, como el reconocimiento, la autoexpresión, la oportunidad de tener logros significativos, etc. estas no son necesidades que solo deben cumplirse o legarse ignoradas.

En consecuencia, en ambiente laboral, la aplicación de teoría de Maslow conlleva a la idea de que la organización no solo debe proveer un seguro y condiciones equitativas, pero también crear oportunidades para crecer, desarrollar y reconocer, para que los empleados tengan la manera de satisfacer sus necesidades superiores. Como resultado, las personas que tiene sus necesidades cubiertas son mas productivas, comprometidas, y exitosas en su trabajo.

Teoría de Herzberg sobre la Motivación e Higiene

Frederick Herzberg detecto dos tipos de factores que tienen influencia en la satisfacción laboral: los factores higiénicos (como salario y condiciones laborales) y los motivacionales (como

reconocimiento y desarrollo profesional). Incrementar la satisfacción laboral demanda que se tome en cuenta ambos tipos de factores de manera pareja [25].

La idea de abordar ambos tipos de factores de manera simultánea es crucial. Esto implica no solo proporcionar condiciones laborales adecuadas y justas (factores higiénicos), sino también crear oportunidades significativas para el desarrollo personal y profesional, así como para el reconocimiento de los logros (factores motivacionales). Al hacerlo, las organizaciones no solo mejoran la satisfacción general de sus empleados, sino que también fomentan un entorno donde se promueve el compromiso, la motivación intrínseca y el rendimiento óptimo.

Además, la teoría de Herzberg subraya la importancia de entender que la ausencia de insatisfacción no implica automáticamente la presencia de satisfacción. Es decir, corregir los factores higiénicos puede prevenir la insatisfacción, pero para alcanzar la satisfacción genuina y el compromiso, también se deben fortalecer los factores motivacionales.

2.2.2. SÍNDROME DE BURNOUT

El síndrome de Burnout se le llama al grupo o conjunto de síntomas que son provocadas dentro de un ambiente laboral, ya puede ser una institución, donde el colaborador se encuentra expuestos a situaciones de estrés constantemente provocándole malestar físico y psicológico, esto por la carga laboral producida por una exigencia en una buena calidad de servicio para los usuarios lo que es llamado también presión psicológica [26].

La palabra Burnout empezó a utilizarse en 1977 gracias a que Maslach lo conceptualizo como el síndrome de desgaste humano, provocado por diferentes interacciones con personas que comparten ciertas características entre ellas el personal de salud y docentes. Emergiendo como una respuesta externa al estrés crónico laboral y sus repercusiones individuales, sociales y organizacionales, el Burnout

cobró relevancia en la década de 1980. Desde entonces, la proliferación de estudios sobre el tema ha sido notable, particularmente a partir de la década de 1990, cuando se estandarizaron conceptualizaciones, técnicas de análisis e incluso programas de prevención [26,27].

Como ya se mencionó, el síndrome de burnout es algo que afecta más a las personas que están constantemente en contacto con otros, especialmente a quienes tienen jornadas laborales largas. Este tipo de trabajo puede hacer que sea más fácil cometer errores en tareas que se repiten una y otra vez y que requieren mucha concentración. La definición actual de burnout refleja bien esta situación, sobre todo entre el personal de salud en los establecimientos de salud. Ellos, al tener que equilibrar sus responsabilidades como docentes con largas horas de atención a pacientes, a menudo ven afectada su capacidad de respuesta, su atención y, lo más importante, su empatía y amabilidad [26,27].

2.2.3. EL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL SECTOR SALUD

Según Arayago et al., la disminución en el desempeño de los profesionales de la salud ha llevado a un aumento notable de casos de síndrome de burnout, lo que pone en riesgo tanto su bienestar como la seguridad de los pacientes. Desde el año 2000, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha reconocido este síndrome como una enfermedad profesional de alto riesgo, debido al impacto negativo que tiene en la salud mental de quienes lo sufren. Esta clasificación subraya lo importante que es tratar esta condición para cuidar tanto a los trabajadores de la salud como la calidad del servicio que ofrecen [27].

Las responsabilidades del personal de salud van mucho más allá de sus turnos normales en hospitales o centros de salud. Muchas veces también tienen que hacer actividades por su cuenta, lo que significa que trabajan más horas y tienen menos tiempo para descansar. En este sentido, es importante mencionar que los Establecimientos de Salud de Primer Nivel de Atención, además de atender a los pacientes, tienen

que cargar con un montón de tareas administrativas, como revisar constantemente los indicadores de productividad y calidad, y llevar a cabo diversas actividades según el calendario de salud pública. Aunque estas responsabilidades adicionales pueden parecer una forma de reconocer el esfuerzo que hacen, hay que tener en cuenta el impacto que tienen en su bienestar físico y mental, especialmente en lo que respecta al tiempo libre y el equilibrio entre su vida laboral y personal. También es clave señalar que la relación entre el personal de salud y los pacientes ha cambiado bastante en los últimos años, impulsada por las nuevas normativas y disposiciones del MINSA. Estas transformaciones requieren que el personal se capacite constantemente, pero a menudo no tienen el tiempo suficiente para hacerlo. Todo esto resalta lo importante que es cuidar el bienestar integral del personal de salud, no solo en lo físico, sino también en lo emocional, psicológico y conductual. [28].

2.2.4. DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Según Maslach et al., el síndrome de burnout se describe por algunas señales bastante claras. Esto incluye sentirte completamente agotado emocionalmente, volverte más distante con los demás y tener la sensación de que ya no estás logrando nada en tu trabajo [29].

2.2.4.1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL

A medida que nos vamos desgastando física y mentalmente, empiezan a aparecer ciertas señales. Por ejemplo, al final del día, te sientes tan cansado que parece que no puedes más, y levantarte por la mañana se convierte en una verdadera lucha. Estás agotado todo el tiempo y te sientes frustrado. Ese desgaste se nota al terminar la jornada, porque el cansancio no se va, y la sensación de agobio por el trabajo te sigue acompañando todo el tiempo [30].

El agotamiento laboral se nota por una mezcla de síntomas físicos y psicológicos. Te sientes irritable, ansioso y empiezas a perder el interés en lo que haces en el trabajo. En ambientes donde la frustración es constante, es normal que sientas que ya no puedes

más, lo que provoca más descontento y quejas entre los compañeros. Este desgaste es un paso directo hacia la despersonalización, que es una parte seria del síndrome de burnout, donde la persona comienza a desconectarse emocionalmente y a perder cosas importantes de su identidad, tanto personal como profesional [29].

2.2.4.2 LA DESPERSONALIZACIÓN

El trabajador comienza a obtener pensamientos de índole negativa y destructiva, causándole que se distancie y genere indiferencia por los demás compañeros de trabajo. Su comunicación se vuelve más dominante y nada sensible lo que afecta la relación son sus compañeros y otras personas. Además, puede sentir que tiene una carga excesiva de responsabilidad por los problemas que aparecen a su alrededor [30].

Como consecuencia de la despersonalización, las relaciones interpersonales se vuelven frías y distantes, careciendo de la empatía y el calor humano necesarios para atender las necesidades de los demás. Esta insensibilidad e inestabilidad emocional, además, llevan a los profesionales o individuos afectados a culpar a sus clientes, pacientes o usuarios por su propio malestar, atribuyéndoles la responsabilidad de su propio agotamiento y percibiendo su situación como un fracaso, una derrota o una señal de incompetencia [29].

2.2.4.3 FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

Se manifiesta de manera que impactan negativamente las esferas cognitiva, emocional y fisiológica del individuo. Estas consecuencias se traducen en una falta de empatía hacia los sentimientos de sus compañeros, una disminución en la capacidad de contribuir positivamente al trabajo en equipo, una pérdida de iniciativa y proactividad, una incapacidad para fomentar un ambiente laboral armonioso, una dificultad para alcanzar logros

profesionales que fortalezcan la autoestima, y una menor capacidad para afrontar los desafíos con decisión y seguridad [30].

2.2.5. NIVELES DE BURNOUT

Según Maslach menciona los siguientes niveles:

2.2.5.1 LEVE

Es de los más bajos niveles, con los síntomas que presentan los trabajadores pasan a ser poco operativos:

- Lumbalgias
- Cefaleas
- Dolores de espalda
- Cansancio patológico
- Dificultad para ponerse de pie

Estos síntomas son de poca duración, suelen desaparecer al experimentar distracciones o ejecutar hobbis [31].

2.2.5.2 MODERADO

Se presenta con el déficit de atención y la concentración provocado por el insomnio y por cansancio suele presentar consecuencias como:

- Distanciamiento social
- Auto meditación
- Irritabilidad
- Aburrimiento

Esto convierte al trabajador en un ser emocionalmente agotado con sentimientos de frustración culpabilidad [31].

2.2.5.3 GRAVE

Es el más alto nivel aquí se presenta repulsión por ejecutar tareas, demostraciones de nada de empatía con los pacientes y colegas de trabajo, lo que provoca que el profesional experimente el ausentismo laboral, dependencia de medicamentos y en algunos

casos abusos en el consumo de alcohol, presentan tendencias como: [31].

- Consumo de tabaco
- Crisis existencial
- Aislamiento
- Depresiones crónicas
- Problemas familiares
- Riesgo de suicidio

2.2.5.4 EXTREMA

El grado más extremo del síndrome de burnout se ve cuando los síntomas llegan a su punto máximo, mostrando claramente una crisis existencial. En este estado, los trabajadores sienten un vacío profundo y desesperanza, cuestionando no solo su vida laboral, sino también su propósito en la vida. Este agotamiento extremo hace que sea difícil encontrar satisfacción en las tareas del día a día y puede llevar a una pérdida total de motivación, afectando seriamente su bienestar emocional y físico [31].

2.2.6. FACTORES DE RIESGO PARA EL DESARROLLO DE BURNOUT

El Síndrome de Burnout en profesionales de salud surge como consecuencia de una compleja interacción de factores físicos, sociales y psicológicos que generan un profundo estado de estrés.

FACTORES	
Individual	Este factor se caracteriza por una visión idealista y altruista de la profesión, donde los profesionales de la salud se involucran demasiado en los problemas personales de sus pacientes. A veces, cruzan límites y asumen cargas emocionales que no deberían. Esta tendencia a ser demasiado empáticos y comprometidos emocionalmente puede generar sentimientos de culpa, lo que afecta su productividad y los lleva a sentirse aún más agotados emocionalmente. [31].
Relaciones Interpersonales	Este factor se caracteriza por la deterioración de las relaciones interpersonales, generando un ambiente de conflicto, tensión y hostilidad en el entorno laboral. Las interacciones con pacientes, colegas e incluso familiares se vuelven conflictivas y prolongadas, afectando negativamente la productividad a nivel individual, organizacional y social [32].
Social	Este factor se caracteriza por la aparición de nuevos estatutos y leyes que regulan la profesión de enfermería en el contexto de la creciente integración tecnológica. Estos cambios legales van a cambiar el perfil de los profesionales de la salud, lo que hará que sus roles y responsabilidades se ajusten. Además, va a haber un aumento en la demanda de servicios de salud [32].

2.2.7. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral en el sector de la salud, especialmente en enfermería, actúa como un indicador indirecto de la calidad de la atención proporcionada y de los servicios ofrecidos. Además, refleja el bienestar laboral de los profesionales de la salud, influyendo en su desempeño y en su calidad de vida en el trabajo. Esta satisfacción no se limita únicamente al nivel salarial, sino que también se ve influenciada por el significado que el profesional otorga a sus tareas laborales. La satisfacción laboral puede ser una fuente de felicidad y bienestar individual, o, por el contrario, convertirse en un factor que la afecta negativamente. Diversos factores inciden en la satisfacción laboral, entre ellos la alineación con los valores personales, el nivel de

responsabilidad asumido, la percepción de éxito en el trabajo, el nivel de aspiraciones y el grado de libertad que ofrece el trabajo. Una mejor calidad de vida laboral se traduce en un mayor nivel de satisfacción del empleado, lo que a su vez se asocia con una menor tasa de ausencias [33].

El concepto de que el *hombre pone en peligro su vida mental en la lucha por cumplir con su deber* refleja cómo la presión por cumplir con las expectativas laborales puede tener un impacto negativo en la salud mental. Los obstáculos en este proceso incluyen la incapacidad del trabajador para encontrar un propósito en su labor, debido a la heteronomía, es decir, a la imposición de objetivos o tareas externas que no responden a sus intereses o valores personales. Esto, a su vez, conduce a un entorno de trabajo deshumanizante, donde el trabajador se siente reducido a un simple engranaje en la maquinaria de la organización. Además, la alienación de la que es víctima el trabajador, es decir, su desconexión emocional y psicológica del trabajo y de su entorno laboral, agrava la situación, llevándolo a una sensación de vacío y desmotivación [33].

2.2.8. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se puede evaluar mediante el uso de la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada por la investigadora Sonia Palma Carrillo (Escala SL-SPC). Este instrumento consta de 27 enunciados o afirmaciones que el participante debe responder en una escala de tipo Likert, la cual permite medir el nivel de satisfacción del trabajador con diferentes aspectos de su entorno y experiencia laboral [35].

2.2.8.1 SATISFACCIÓN DE LA TAREA

La satisfacción laboral se define como la disposición o actitud positiva del trabajador hacia su empleo, en función de las atribuciones o percepciones que este asocia con su trabajo, tales como el sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o la recompensa material recibida. En otras palabras, la satisfacción

laboral refleja el grado en que el empleado se siente a gusto y realizado con las diferentes facetas de su trabajo, ya sea por la valoración que hace de las tareas que realiza, las recompensas que obtiene, o las relaciones interpersonales que establece en su entorno laboral [35].

El trabajo adquiere un significado de valor cuando se basa en el esfuerzo dedicado, la ejecución eficiente de las tareas, la equidad en el uso de recursos y tiempos, y las contribuciones materiales que benefician al colectivo y a la organización [35].

2.2.8.2 CONDICIONES DE TRABAJO

La evaluación de las condiciones de trabajo involucra valorar la presencia y cumplimiento de elementos o normativas que regulan y rigen las actividades laborales. Este proceso tiene como objetivo asegurar y proteger la salud, la vida, la higiene y la seguridad de los trabajadores en su entorno laboral [35].

En otras palabras, evaluar las condiciones de trabajo significa chequear si se cumplen los requisitos y estándares que existen a nivel legal, organizacional o industrial. La idea es asegurar un ambiente de trabajo que sea seguro y saludable para todos. Esto incluye cosas como la infraestructura, los equipos, los procedimientos y la gestión de riesgos, todo lo que ayuda al bienestar físico y mental de los trabajadores.

2.2.8.3 RECONOCIMIENTO PERSONAL/O SOCIAL

La responsabilidad de fomentar la motivación extrínseca recae directamente sobre la organización. En reconocimiento a su papel como factor motivador, las entidades deben implementar procesos que complementen la satisfacción intrínseca de los empleados. En este contexto, resulta crucial evaluar y certificar los logros, resultados e impacto generados por los empleados en su entorno laboral [35].

La organización juega un papel clave en impulsar la motivación externa en el trabajo. Como un agente motivador, tiene

la responsabilidad de crear mecanismos que refuercen la motivación interna de los empleados. Para lograr esto, es fundamental implementar procesos que reconozcan y validen los logros, resultados e impactos que alcanzan. Este enfoque no solo mejora el compromiso y la productividad, sino que también ayuda a crear un ambiente laboral más saludable y enfocado en el desarrollo profesional.

2.2.8.4 BENEFICIOS ECONÓMICOS

Los beneficios económicos aparecen como resultado de aplicar bien los tres elementos que mencionamos antes. Estos beneficios son buenos para ambas partes: los trabajadores, que están directamente en el proceso productivo, y las organizaciones, es decir, los dueños o titulares de las empresas [35].

Conseguir beneficios económicos es el resultado directo de aplicar bien los factores que mencionamos antes. Estos beneficios impactan positivamente tanto a los trabajadores, que están involucrados en el proceso productivo, como a las organizaciones, que son los dueños de las empresas. Esta relación muestra cómo una buena gestión de los recursos humanos puede llevar a ventajas para todos, mejorando el bienestar del personal y la estabilidad financiera de la empresa.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. SÍNDROME DE BURNOUT

Una mala respuesta al estrés crónico puede manifestarse a través de síntomas como el agotamiento emocional, la despersonalización y una clara baja en el rendimiento y la efectividad personal [36].

Una respuesta inadecuada al estrés crónico puede traer una serie de problemas psicológicos y de comportamiento que afectan mucho el bienestar personal y el ambiente de trabajo. Algunos de los síntomas más comunes son el agotamiento emocional, la despersonalización y una notable baja en el rendimiento. Estos signos muestran que la persona está perdiendo la capacidad de manejar las

demandas del trabajo, lo que puede llevar a una falta de compromiso y a una mayor vulnerabilidad a problemas de salud mental.

2.3.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La diferencia entre lo que los empleados reciben como recompensas y lo que creen que deberían recibir se relaciona, en general, con cómo se sienten acerca de su trabajo [37].

2.3.3. FATIGA

La fatiga se siente como un agotamiento extremo, tanto físico como mental, que afecta bastante la vida diaria de quien la sufre. Este estado puede hacer que te sientas débil, que te cueste hacer las cosas y que sientas una pesadez constante que limita tu productividad. También puede traer problemas para concentrarte, hablar con claridad o recordar cosas recientes. Además, es común que afecte tu estado de ánimo, causando irritabilidad o cambios emocionales, lo que empeora aún más su impacto en la vida personal y laboral [38].

2.3.4. ESTRÉS

El estrés es una respuesta natural, tanto mental como física, ante situaciones que sentimos como desafiantes o amenazantes. Aunque es parte de la vida diaria, su impacto puede cambiar mucho dependiendo de cómo cada uno lo maneje. Un poco de estrés puede ser útil y motivador, pero si se vuelve constante y no lo gestionamos bien, puede afectar nuestro bienestar general. La manera en que cada persona enfrenta el estrés influye directamente en su salud mental, emocional y física, por eso es clave desarrollar estrategias efectivas para manejarlo [39].

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Hi: Existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Hi: Existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Hi: Existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

Ho: No existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Síndrome de burnout

2.5.2. VARIABLE 2

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIBALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE	ESCALA	INSTRUMENTO
Síndrome de burnout	Grupo o conjunto de síntomas que son provocadas dentro de un ambiente laboral, ya puede ser una institución, donde el colaborador se encuentra expuestos a situaciones de estrés constantemente provocándole malestar físico y psicológico, esto por la	Los niveles del síndrome de burnout en trabajadores del centro de fueron evaluados empleando un cuestionario estructurado con preguntas que respondan a cada una de las dimensiones establecidas.	Cansancio emocional	Agotamiento emocional	1	ALTA (67 - 99) MEDIA (34 - 66) BAJA (1 -33) 0 – Nunca 1 - Alguna vez al año 2 - Una vez al mes 3 - Algunas veces al mes 4 - Una vez a la semana 5 - Varias veces a la semana 6 Diariamente	Cualitativa	Nominal	MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
				Agotamiento físico	2				
				Desgano	3				
				Tensión	6				
				Sofoco	8				
				Frustración	13				
				Demanda	14				
				Estrés	16				
				Limite	20				
			Despersonalización	Objetividad	5				
				Insensibilidad	10				
				Endurecimiento	11				
				Desinterés	15				
				Culpabilidad	22				
			Realización personal	Entendimiento	4				
				Resolución	7				

	carga laboral producida por una exigencia en una buena calidad de servicio para los usuarios lo que es llamado también presión psicológica [26].			Influencia positiva	9			
				Vitalidad	12			
				Comodidad	17			
				Animo	18			
				Esfuerzo	19			
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral en el ámbito de la salud, particularmente en enfermería, se erige como un indicador indirecto de la calidad de la atención	La variable satisfacción laboral fue medida en base a un cuestionario Escala de Opiniones SL-SPC el cual fue validado y aplicado a la muestra de estudio, se midió la	Satisfacción de la tarea	Satisfecho	3	MUY SATISFECHO (>117) SATISFECHO (103 - 116) INDIFERENTE (89 - 102) INSATISFECHO (75 - 88)	Cualitativa	Nominal	Escala de Opiniones SL-SPC
				Igualdad	4			
				Realizado	7			
				Satisfecho	18			
				Realización	21			
				Satisfacción	22			
				Conformidad	25			
				Complacencia	26			
			Condiciones de trabajo	Ergonómico	1			
				Confort	8			
				Disgusto	12			

	brindada y de los servicios prestados[33].	satisfacción laboral en una escala de Likert.		Colaboración	14	MUY INSATISFECHO (<74) Escala Likert 1 - Total desacuerdo 2 - En desacuerdo 3 - Ni acuerdo ni es desacuerdo 4 - De acuerdo 5 - Total acuerdo			
				Confort	15				
				Incomodidad	17				
				Comodidad	20				
				Ergonomía	23				
				Valor	27				
			Reconocimiento personal	Maltrato	6				
				Distancia	11				
				Irrelevante	13				
				Monótono	19				
				Desagrado	24				
			Beneficios económicos	Injusto	2				
				Insuficiente	5				
				Aceptación	9				
				Percepción	10				
				Expectativas	16				
Datos generales			Edad	20 -29	1	20 -29	cuantitativa	intervalo	Cuestionario
				30 - 39		30 – 39	cuantitativa	intervalo	
				40 - 49		40 - 49	cuantitativa	intervalo	
				50 - 59		50 - 59	cuantitativa	intervalo	

		60 - 65		60 - 65	cuantitativa	intervalo
	Sexo	Femenino	2	femenino	Cualitativa	Nominal
		Masculino		masculino	Cualitativa	Nominal
	Estado civil	Soltero	3	soltero	Cualitativa	Nominal
		Casado		casado	Cualitativa	Nominal
		Conviviente		conviviente	Cualitativa	Nominal
		Viudo		viudo	Cualitativa	Nominal
		Divorciado		divorciado	Cualitativa	Nominal
		Separado		separado	Cualitativa	Nominal
	Condición laboral	Nombrado	4	nombrado	Cualitativa	Nominal
		Contratado		contratado	Cualitativa	Nominal

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el periodo y secuencia del estudio, el presente estudio se caracterizó por ser de tipo transversal, esto implicó que las variables fueron medidas en un único punto en el tiempo, sin seguimiento ni intervención a los participantes [40].

Según el tiempo de ocurrencia y temporalidad de los eventos, se clasificó como prospectivo, esto significa que los participantes serán seleccionados en el presente para observar la evolución de las variables en tiempo real [40].

3.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, lo que implicó un proceso meticuloso, sistemático y empírico para la generación de conocimiento. En este estudio, se llevó a cabo la recolección de datos con el fin de alcanzar los objetivos establecidos y validar la hipótesis propuesta, considerando el contexto, los recursos disponibles, y la situación específica [40].

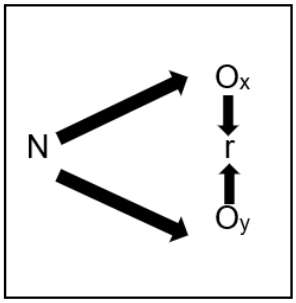
3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Este estudio fue de nivel correlacional ya que se buscó determinar si existe una relación entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Para ello, se analizaron los datos y la relación de ambas variables obtenidos de los participantes.

Hernández menciona que los estudios correlacionales buscan determinar si existe una relación entre dos o más variables [41].

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación fue de diseño correlacional que comprende a las investigaciones no experimentales, pues esta investigación no se manipulo las variables, sino que se observará su relación tal como se presenta en la realidad.



Donde:

n: Muestra

O_x: Síndrome de Burnout

O_y: Satisfacción laboral

R: Relación entre las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo comprendida por 129 profesionales de salud que laboran en el Centro de Salud Potracancha los cuales fueron extraídos de la Relación de personal del C.P. Potracancha - Microred Pillcomarca.

a) CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Se incluyó en esta investigación a todos los profesionales de la salud que se encontraban laborando en el Centro de Salud Potracancha al momento del estudio.
- Participaron únicamente aquellos profesionales que aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación.

b) CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Se excluyó a los profesionales de la salud que no manifestaron interés en participar en el estudio.
- También fueron excluidos aquellos que se encontraban de vacaciones o con licencia por motivos de salud o maternidad.

c) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN ESPACIO

La investigación se llevó a cabo en el Centro de Salud Potracancha, situado en el distrito de Pillco Marca, en la ciudad de Huánuco.

d) UBICACIÓN DE LA POBLACIÓN EN TIEMPO

La presente investigación se llevó a cabo durante el mes de marzo a junio del año 2023.

3.2.2. MUESTRA

a) UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTREO

Profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha.

b) MARCO MUESTRAL

Relación del personal de salud que labora Centro de Salud Potracancha.

c) POBLACIÓN MUESTRAL

La muestra estuvo conformada por un total de 129 profesionales de la salud pertenecientes al Centro de Salud Potracancha.

d) TIPO DE MUESTREO

En esta investigación no se utilizó un método de muestreo, ya que se encuestó a la totalidad de los profesionales que cumplían con los criterios de inclusión establecidos.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnicas

La técnica que se aplicó para recolectar los datos requeridos para la investigación fueron las encuestas.

b) Instrumentos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 1	
1. Técnica	Cuestionario
2.Nombre	Inventario de Burnout de Maslach (IBM)
3.Autor	Maslach, C., & Jackson, S. E [32]
4.Objetivo	Medir el desgaste profesional
5. Estructura del instrumento	Consta de 22 ítems, que clasificaron 9 ítems (1,2,3,6,8,13,14,20) para la dimensión Agotamiento Emocional, 5 ítems (5,10,11,15,22) para la dimensión Despersonalización y 8 ítems (4,7,9,12,17,18,19,21) para la dimensión Realización Personal.
6. Momento de aplicación	Luego de la jornada laboral.
7. Tiempo de aplicación	30 minutos

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2	
2. Técnica	Cuestionario
2.Nombre	Escala de Opiniones SL-SPC
3.Autor	Sonia Palma Castillo [36]
4.Objetivo	Medir el desgaste profesional
5. Estructura del instrumento	El cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 27 preguntas o ítems (positivos y negativos) agrupados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios
6. Momento de aplicación	Luego de la jornada laboral.
7. Tiempo de aplicación	30 minutos

c) Validez y confiabilidad de instrumentos

Se utilizó la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) [42] y el instrumento de Satisfacción Laboral SL-SPC fueron validados través de juicio de expertos. Un grupo de especialistas en el tema revisó meticulosamente cada ítem de ambos instrumentos, evaluando diversos aspectos cruciales:

- Estructura: Se analizó la organización interna del ítem, la claridad de las instrucciones y la lógica del planteamiento.
- Forma: Se examinó la redacción del ítem, la precisión del lenguaje y la ausencia de ambigüedades o sesgos.
- Pertinencia: Se valoró la adecuación del ítem al objetivo de la investigación y su relación con la variable de estudio.
- Claridad: Se evaluó la facilidad de comprensión del ítem por parte de los participantes, evitando tecnicismos o lenguaje confuso.
- Suficiencia: Se analizó si el ítem aporta la información necesaria para medir la variable de estudio de manera precisa y completa.
- Coherencia: Se verificó la consistencia del ítem con el resto de la entrevista y su alineación con los objetivos generales de la investigación.

Basándose en estos criterios, cada experto asignó una puntuación a cada ítem y proporcionó recomendaciones detalladas para optimizar la medición de la variable de estudio.

En cuando a la confiabilidad de los instrumentos se llevó a cabo una prueba piloto en el Centro de Salud Potracancha con 15 participantes seleccionados mediante un muestreo no probabilístico intencional. Esta prueba permitió identificar y corregir posibles errores ortográficos, ambigüedades en la formulación de las preguntas y determinar el tiempo necesario para su aplicación. Los participantes de la prueba piloto no formaron parte de la muestra final del estudio.

Adicionalmente, se evaluó la confiabilidad de la guía de entrevista mediante el coeficiente de elección para ítems politómicos con diversos grados de categorización. Este análisis permitió verificar la consistencia interna del instrumento y validar su idoneidad para la recolección de datos.

d) Recolección de datos

- Se presentó un oficio al Centro de Salud para contar con la autorización de aplicación de instrumentos.

- Seguidamente se realizó una reunión con los encargados de cada área del centro de salud para dar a conocer los objetivos de la investigación.
- Se aplicó los instrumentos a los profesionales de salud con un tiempo estimado de 25 minutos.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

a) Control de datos

En esta fase, se evaluó cada instrumento que se aplicó en el estudio, verificando que todas las preguntas sean respondidas de manera adecuada. Además, se garantizará que todos los instrumentos pasen por el correspondiente control de calidad.

b) Codificación de datos

Los datos recolectados fueron plasmados en el software Microsoft Excel según las escalas establecidas.

c) Procesamiento de datos

Los resultados del estudio fueron analizados estadísticamente utilizando el software SPSS versión 27. Este procesamiento de los datos permitió examinar en detalle las relaciones entre las variables de interés.

d) Presentación de datos

Los datos fueron presentados en tablas.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

a) Análisis descriptivo

La estadística descriptiva es una metodología que se emplea para resumir y organizar los datos de una muestra, con el fin de proporcionar una visión clara y concisa de la información. Su objetivo principal es sintetizar los datos, brindando precisión y simplicidad, además de facilitar la comprensión y el orden de los mismos [43].

Se optó por utilizar análisis estadísticos de frecuencias y porcentajes para procesar y presentar la información recopilada en

este estudio. Esta aproximación permitió generar una descripción detallada de la distribución y tendencias de los datos.

La interpretación de los resultados se fundamentó en la revisión exhaustiva de la teoría y literatura relevante correspondiente a cada una de las variables examinadas en la investigación. Este enfoque basado en la evidencia teórica previa un marco sólido para comprender e interpretar los hallazgos de manera rigurosa y contextualizada.

Al combinar el análisis estadístico de frecuencias y porcentajes con la consulta de los antecedentes teóricos, se lograron generar una comprensión integral de los fenómenos explorados en este estudio. Esta estrategia analítica les permitió presentar conclusiones fundamentadas y con un sólido respaldo conceptual.

b) Análisis inferencial

La estadística inferencial es un enfoque metodológico que permite realizar descripciones, predicciones, comparaciones y generalizaciones acerca de una población, utilizando los datos obtenidos de una muestra representativa. Este tipo de análisis va más allá de la simple observación de los datos; permite inferir patrones o comportamientos de la población en su conjunto, basándose en las conclusiones derivadas de los datos muestrales. De este modo, proporciona herramientas para hacer estimaciones y tomar decisiones fundamentadas en escenarios donde no es posible estudiar a toda la población [44].

Las hipótesis planteadas en esta tesis fueron evaluadas mediante la prueba estadística de Spearman, utilizando un margen de error de $p \leq 0,05$. Este umbral permitió rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar las hipótesis alternativas formuladas en la investigación.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS

Este estudio se cumplió rigurosamente a los principios bioéticos que rigen la investigación en salud. En particular, se enfatizó en la obtención del consentimiento informado de cada participante, solicitando su firma

antes de aplicar las encuestas. Se veló por el bienestar integral de los profesionales de salud durante todas las fases del estudio, brindándoles un trato equitativo. Asimismo, se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por cada participante durante la aplicación de los instrumentos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

3.5. PROCESAMIENTO DE DATOS

PROCESAMIENTO DE DATOS GENERALES

Tabla 1. Datos generales de los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Características Sociodemográfica	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Edad		
20-29	20	15.5%
30-39	73	56.6%
40-49	20	15.5%
50-59	16	12.4%
Condición laboral		
Nombrado	52	40.3%
Contratado	77	59.7%
Genero		
Masculino	52	40.3%
Femenino	77	59.7%
Estado Civil		
Soltera(a)	83	64.3%
Conviviente	41	31.8%
Casado(a)	5	3.9%
Total=(f)	129	100%

Luego de analizar los datos generales de los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, se obtuvo que más de la mitad tiene edades en el rango de 30 a 39 años. Por otro lado, el 59,7% se encuentran en condiciones laborales de contratados y menos de la mitad como nombrados; género femenino mostraron mayor participación a diferencia de los masculinos; mientras que el los de estado civil soltero presento mayor frecuencia.

PROCESAMIENTO DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS DIMENSIONES

Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Bajo	37	28.7%
Moderado	92	71.3%
Alto	0	0.0%
Total=(f)	129	100%

Los resultados sobre el Síndrome de Burnout en los profesionales del Centro de Salud Potracancha en Huánuco en 2023 indican que una proporción significativa, el 28.7%, presenta un nivel bajo del síndrome. Sin embargo, la mayoría, un 71.3%, reporta un nivel moderado, mientras que no se registraron casos de alto nivel de Burnout entre los profesionales.

Tabla 3. Resultados de la dimensión Cansancio emocional en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Bajo	83	64.3%
Moderado	41	31.8%
Alto	5	3.9%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 3 se observan los resultados descriptivos de la dimensión Cansancio emocional en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde se observa que el 64.3% (83 trabajadores de salud) presentan un nivel bajo de dicha dimensión; el 31.8% (41 trabajadores de salud) presentan un nivel moderado; finalmente 3.9% (5 trabajadores de salud) presentan un alto nivel de Cansancio emocional.

Tabla 4. Resultados de la dimensión Despersonalización en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Bajo	109	84.5%
Moderado	20	15.5%
Alto	0	0.0%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 4 se observan los resultados descriptivos de la dimensión despersonalización en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde se observa que el 84.5% (109 trabajadores de salud) presentan un nivel bajo de dicha dimensión; el 15.5% (20 trabajadores de salud) presentan un nivel moderado; finalmente el 0% presentan un alto nivel de Despersonalización.

Tabla 5. Resultados de la dimensión Realización personal en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Bajo	27	20.9%
Moderado	41	31.8%
Alto	61	47.3%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 4 se observan los resultados descriptivos de la dimensión Realización personal en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde se observa que el 20.9% (27 trabajadores de salud) presentan un nivel bajo de dicha dimensión; el 31.8% (41 trabajadores de salud) presentan un nivel moderado; finalmente 47.3% (61 trabajadores de salud) presentan un alto nivel en cuanto a la Realización personal.

PROCESAMIENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL Y SUS DIMENSIONES

Tabla 6. Resultados descriptivos de la variable Satisfacción laboral en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Muy insatisfecho	5	3.9%
Insatisfecho	47	36.4%
Indiferente	57	44.2%
Satisfecho	20	15.5%
Muy satisfecho	0	0.0%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 6 se observan los resultados descriptivos de la variable satisfacción laboral en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde el 3.9% (5 trabajadores de salud) se sienten muy insatisfechos; el 36.4% (47 trabajadores de salud) se sienten Insatisfechos; el 44.2% (57 trabajadores de salud) se sienten indiferentes; el 15.5% (20 trabajadores de salud) se muestran satisfechos y finalmente ninguno de los trabajadores de salud se sienten muy satisfechos.

Tabla 7. Resultados de la dimensión Satisfacción de la tarea en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	0	0.0%
Indiferente	16	12.4%
Satisfecho	67	51.9%
Muy satisfecho	46	35.7%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 7 se observan los resultados descriptivos de la dimensión satisfacción de las tareas en los profesionales del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde el 0% (0 trabajadores de salud) se sienten

muy insatisfechos; el 0% (0 trabajadores de salud) se sienten Insatisfechos; el 12.4% (16 trabajadores de salud) se sienten indiferentes. el 51.9% (67 trabajadores de salud) se muestran satisfechos y finalmente el 35.7% de los trabajadores de salud se sienten muy satisfechos.

Tabla 8. Resultados de la dimensión Condiciones de trabajo en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	5	3.9%
Indiferente	67	51.9%
Satisfecho	47	36.4%
Muy satisfecho	10	7.8%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 8 se observan los resultados descriptivos de la dimensión Condiciones de trabajo en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde el 0% (0 trabajadores de salud) se sienten muy insatisfechos; el 3.9% (5 trabajadores de salud) se sienten Insatisfechos; el 51.9% (67 trabajadores de salud) se sienten indiferentes; el 36.4% (47 trabajadores de salud) se muestran satisfechos y finalmente el 7.8% de los trabajadores de salud se sienten muy satisfechos.

Tabla 9. Resultados de la dimensión Reconocimiento personal del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Muy insatisfecho	10	7.8%
Insatisfecho	40	31.0%
Indiferente	38	29.5%
Satisfecho	36	27.9%
Muy satisfecho	5	3.9%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 9 se observan los resultados descriptivos de la dimensión Reconocimiento personal del Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde el 7.8% (10 trabajadores de salud) se sienten muy insatisfechos; el 31.0% (40 trabajadores de salud) se sienten Insatisfechos; el 29.5% (38 trabajadores de salud) se sienten indiferentes; el 27.9% (36 trabajadores de salud) se muestran satisfechos y finalmente el 3.9% de los trabajadores de salud se sienten muy satisfechos.

Tabla 10. Resultados de la dimensión Beneficios económicos en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023.

Ítems	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Porcentual (fi=ni/N en %)
Muy insatisfecho	0	0.0%
Insatisfecho	30	23.3%
Indiferente	53	41.1%
Satisfecho	46	35.7%
Muy satisfecho	0	0.0%
Total=(f)	129	100%

En la tabla 10 se observan los resultados descriptivos de la dimensión beneficios económicos en el Centro de Salud Potracancha Huánuco 2023, donde el 0% (0 trabajadores de salud) se sienten muy insatisfechos; el 23.3% (30 trabajadores de salud) se sienten Insatisfechos; el 41.1% (53 trabajadores de salud) se sienten indiferentes; el 35.7% (46 trabajadores de salud) se muestran satisfechos y finalmente el 0% (ningún) trabajadores de salud se sienten muy satisfechos.

3.6. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.6.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 11. Prueba de normalidad de datos.

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,143	129	,000
Satisfacción laboral	,096	129	,006

Debido a que la cantidad de la muestra supera los 50 participantes, se tomó los valores de Kolmogórov-Smirnov para comprobar si los datos de las variables de estudio siguen una distribución normal o no normal, por lo tanto, al observar la tabla 11, se tuvo un valor de significancia de 0,000 y 0,006 para la variable síndrome de burnout y satisfacción laboral respectivamente. Siendo estos inferiores a 0,05, se concluye que siguen una distribución no normal, por lo tanto, se aplicó el método de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis de investigación.

3.6.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 12. Correlación entre el Síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Variables	Rho de Spearman	P
Síndrome de burnout y Satisfacción laboral	-,273**	,002

En la tabla 12 se presentan los resultados de la contrastación de hipótesis, donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,002, inferior a 0,05. Este valor indica una correlación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Además, se obtuvo un valor de rho = -0,273, lo que sugiere una correlación negativa muy baja entre ambas variables. Esto implica que, a medida que disminuye el nivel de síndrome de burnout, aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Dado que el valor de correlación de rho = -0,273 y un valor de significancia inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Esto permite concluir que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud del Centro de Salud Potracancha, Huánuco, en el año 2023.

HIPÓTESIS ESPECIFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Tabla 13. Correlación entre el Cansancio emocional y satisfacción laboral.

Variables	Rho de Spearman	P
Cansancio emocional y Satisfacción laboral	-,143**	,010

En la tabla 13 se presentan los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 1, donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,010, inferior a 0,05. Este valor indica que existe una correlación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral. Además, se registró un valor de rho = -0,143, lo que sugiere una correlación negativa muy baja. Esto implica que, a medida que disminuye el nivel de cansancio emocional, aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Dado que el valor de correlación de rho=-0,143 y un valor de significancia menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Tabla 14. Correlación entre el Despersonalización y satisfacción laboral.

Variables	Rho de Spearman	P
Despersonalización y Satisfacción laboral	-,139**	,001

En la tabla 14 se presentan los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 2, donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,001, inferior a 0,05. Este valor indica una correlación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral. Además, se registró un valor de rho = -0,139, lo que sugiere una correlación negativa muy baja. Esto implica que, a medida que

disminuye el nivel de despersonalización, aumenta el nivel de satisfacción laboral.

Dado que el valor de correlación de rho=-0,139 y un valor de significancia menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023.

TERCERA HIPÓTESIS ESPECIFICA

Tabla 15. Correlación entre el Realización personal y satisfacción laboral.

Variables	Rho de Spearman	P
Realización Personal y Satisfacción laboral	,288**	,001

En la tabla 15 se presentan los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 3, donde se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,001, inferior a 0,05. Este valor indica que existe una correlación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral. Además, se registró un valor de rho = 0,288, lo que sugiere una correlación positiva baja. Esto implica que, a medida que disminuye el nivel de realización personal, disminuye también el nivel de satisfacción laboral.

Dado que el valor de correlación de rho=0,288 y un valor de significancia menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, concluyendo que existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023.

CAPITULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al efectuar la contrastación de hipótesis entre la variable síndrome de Burnout y satisfacción laboral, a través de la prueba rho de Spearman se obtuvo un p-valor <0,05, valor que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, indicando que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales, los resultados de la investigación de Álvarez et al. [16] indican que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, dichos resultados muestran una correlación negativa lo que indica que si una de las variables se incrementa la otra disminuye. Así mismo Vásquez et al. [18] abarco una población de profesionales en salud, quienes demostraron que ambas variables de su estudio se relacionan significativamente al halla un p-valor menor a 0,05, también obtuvieron un valor de correlación negativa indicando que el síndrome de Burnout es inversamente proporcional con la satisfacción laboral. Peñaloza y Oscco [20] por su lado enfocaron su estudio en personal de enfermería Hospital Hugo Pesce Pescetto, donde obtuvieron un p-valor menor a 0,05 pero un valor de correlación positiva de baja intensidad entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Esto sugiere que, a menor nivel de burnout, la satisfacción laboral en los enfermeros tiende a mejorar, subrayando la importancia de reducir el agotamiento profesional para optimizar su bienestar en el trabajo, al respecto Aranda [24] Concluyó que la satisfacción laboral se relaciona de manera inversa con el síndrome de burnout con un coeficiente de -0.266, esto significa que si la satisfacción laboral es mayor el nivel del síndrome de burnout es menor.

Al relacionar el síndrome de burnout en su dimensión cansancio emocional con la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, a través de la prueba estadística de rho de Spearman se obtuvo un p-valor <0,05, valor que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, indicando que existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales, los resultados de la investigación de Salazar et al. [15] guarda

una relación con la presente ya que en su investigación ambas variables se relaciona de manera significativa, exponiendo una correlación inversa que indica que a mayor agotamiento laboral la satisfacción laboral disminuye, además Marcos [21] concluyó que el personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé mostraron alguna vez agotamiento laboral pero mostraron alta satisfacción laboral mostrando en sus conclusiones que se relacionan de manera significativa. Por su lado Aranda [24] al relacionar el agotamiento emocional con la satisfacción laboral en el personal de salud, obtuvo un valor < 0,05 y un valor de correlación negativa, lo que le permitió tener una conclusión similar a la presente investigación donde ambas variables se relacionan de manera significativa y de manera inversa. Siendo así que este resultado fue significativo en todos los estudios con los autores que se compraron.

Al relacionar el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización con la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, a través de la prueba estadística de rho de Spearman se obtuvo un p-valor <0,05, valor que permite tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, indicando que existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales, los resultados de la investigación de Santiago [22] muestran que la despersonalización se relaciona de manera positiva en docentes de la facultad de medica de UNHEVAL, estos resultados discrepan con los de la presente ya que esta es positiva y en la presente es negativa, esto puede estar relacionado a las edades de los docentes ya que a mayor edad cuentan con la capacidad de manejar mejor sus emociones, Marcos [21] en su investigación encontró una relación significativa entre ambas variables, indicando que las personas que presentaron alguna vez despersonalización mostraron un nivel de satisfacción aceptable; Aranda [24] en su investigación obtuvo una relación negativa entre ambas variables, lo que muestra que si la despersonalización incrementa este impacta de manera negativa a la satisfacción laboral.

En esta parte del estudio sobre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los profesionales de salud en el Centro de Salud Potracancha -

Huánuco 2023, los resultados son un poco variados. Por un lado, se ve que un buen porcentaje de los profesionales tiene niveles bajos de burnout, lo que sugiere que están comprometidos con su trabajo y tienen una satisfacción laboral bastante aceptable. Esto es una buena noticia, ya que muestra que muchos están motivados y quieren ayudar a la comunidad.

Sin embargo, también es preocupante ver que un buen número de encuestados está lidiando con niveles moderados de agotamiento emocional y despersonalización. Esto puede afectar su desempeño y la calidad de atención que ofrecen. Esta situación destaca la necesidad urgente de poner en marcha estrategias de apoyo y capacitación que ayuden a mejorar la salud mental y emocional de los trabajadores de la salud.

La investigación se basa en la ventaja de tener un instrumento que cumple con los criterios de validez y confiabilidad. Esto asegura que las mediciones de las variables sean adecuadas y nos da resultados representativos de los profesionales del Centro de Salud Potracancha. Con esto, tenemos una base sólida para las recomendaciones que se sacan del estudio.

Finalmente, es clave reconocer la importancia de tratar el síndrome de burnout como un tema serio en el ámbito de la salud pública. Es fundamental apoyar a los profesionales de la salud con intervenciones que promuevan su bienestar. Al hacerlo, no solo mejoramos la calidad de vida del personal, sino también la de la comunidad a la que atienden.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023. Dado que se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,002 (p-valor < 0.05), valor que nos indica que existe una correlación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; además, se reflejó un valor de rho= -0,273, valor que nos indicó que existe una correlación negativa muy baja entre ambas variables de estudio; indicándonos que a menor nivel de síndrome de Burnout mayor será el nivel de satisfacción laboral.
2. Se concluyó que existe una relación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023. Dado que se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,010 (p-valor < 0.05), valor que nos indica que existe una correlación significativa entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral; además se reflejó un valor de rho= -0,143, valor que nos indica que existe una correlación negativa - muy baja. Indicándonos que a menor nivel de cansancio emocional mayor será el nivel de satisfacción laboral.
3. Se concluyó que existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023. Dado que se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,001 (p-valor<0,05), valor que nos indica que existe una correlación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral; además se reflejó un valor de rho= -0,139, valor que nos indica que existe una correlación negativa - muy baja. Indicándonos que a menor nivel de despersonalización mayor será el nivel de satisfacción laboral.
4. Se concluyó que existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023. Dado que se obtuvo un valor de significancia bilateral de 0,001 el cual es inferior que 0,05, valor que nos indica que existe una correlación significativa entre la realización personal

y la satisfacción laboral; además se reflejó un valor de rho= 0,288, valor que nos indica que existe una correlación positiva - baja. Indicándonos que a menor nivel de realización personal menor será el nivel de satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Al director del Centro de Salud Potracancha

- Implementar un programa integral de prevención y manejo del síndrome de Burnout que incluya evaluaciones periódicas del estado emocional y nivel de satisfacción laboral del personal de salud.
- Desarrollar políticas institucionales orientadas a mejorar las condiciones laborales, incluyendo la distribución equitativa de la carga laboral y la optimización de los horarios de trabajo.
- Establecer un sistema de incentivos y reconocimientos para el personal de salud que contribuya a incrementar la satisfacción laboral y el sentido de realización personal.

A la Jefatura de Enfermería

- Diseñar e implementar un programa de rotación de personal estratégico que permita distribuir equitativamente la carga emocional y física del trabajo.
- Organizar talleres mensuales de manejo del estrés y técnicas de autocuidado para el personal de salud.
- Establecer espacios de diálogo y retroalimentación con el personal para identificar tempranamente signos de agotamiento emocional y despersonalización.

A las Enfermeras

- Promover reuniones periódicas de equipo para fortalecer el apoyo mutuo y la cohesión grupal.
- Desarrollar estrategias de liderazgo que fomenten un ambiente laboral positivo y colaborativo.
- Participar activamente en los programas de prevención y manejo del síndrome de Burnout implementados por la institución.
- Practicar técnicas de autocuidado y manejo del estrés de manera regular.
- Mantener una comunicación abierta con sus supervisores sobre sus necesidades y desafíos laborales.

- Buscar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua que contribuyan a su realización personal.

A los Estudiantes de Enfermería

- Desarrollar desde la formación académica estrategias de afrontamiento y resiliencia para prevenir el síndrome de Burnout en su futura práctica profesional.
- Participar en investigaciones relacionadas con la salud mental del personal de enfermería y la satisfacción laboral.
- Incluir en su formación el estudio de técnicas de autocuidado y manejo del estrés como parte fundamental de su desarrollo profesional.

Recomendaciones Generales para la Institución

- Establecer un programa de vigilancia epidemiológica para el síndrome de Burnout que permita la identificación temprana de casos y la implementación oportuna de intervenciones.
- Crear espacios físicos de descanso y relajación para el personal durante sus turnos de trabajo.
- Implementar un sistema de evaluación periódica de la satisfacción laboral que permita tomar acciones correctivas oportunas.
- Desarrollar convenios con instituciones especializadas en salud mental para brindar apoyo profesional al personal que lo requiera.
- Establecer políticas claras de promoción y desarrollo profesional que contribuyan a aumentar la satisfacción laboral y el sentido de realización personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aldrete M, Navarro C, González R, Contreras M, Pérez J. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en enfermeros de una unidad de atención terciaria en salud. Cienc Trab. [Internet]. 2015; [Consultado el 04 de mayo de 2024]; 5(2):32-36. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000100007&lng=es.
2. Bianchini-Matamoros M. El Síndrome del Burnout en personal profesional de la salud. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 1997 [Consultado el 04 de mayo de 2024];13-14(2-1-2):189-192. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151997000200017&lng=en
3. Rodríguez-Alonso A, Gomez-Fernandez P, Del Valle R. Estudio de la satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en un área 51 sanitaria de Asturias. Enfermería Global. [Internet]. 2017[Consultado el 04 de mayo de 2024]; 16(47): p. 369-399. Disponible en: https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641
4. Rondón M. Salud mental: un problema de salud pública en el Perú. Revista Peruana Médica [Internet]. 2006 [Consultado el 04 de mayo de 2024]; 23(4): p. 237-238. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342006000400001&lng=es.
5. Inga C. Satisfacción Laboral de las Enfermeras de Centro Quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas,2017 [Internet]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017 [Consultado el 04 de mayo de 2024]; Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6739/Inga_chc.p df?sequence=2&isAllowed=y
6. Plataforma Mexicana. Instituto Mexicano del Seguro Social [Internet]. México: IMSS [Consultado el 04 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.imss.gob.mx/
7. Bresó E, Ldo E, M, Salanova D, Schaufeli : Síndrome de estar quemado por el trabajo Burnout (III): Instrumento de medición [Internet].

[Consultado el 04 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_732.pdf

8. Linares-Parra G, Guedez-Salas F. Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. Aten Primaria [Internet]. 2021 [Consultado el 04 de mayo de 2024];53(5):102017. doi: https://doi.org/10.1016%2Fj.aprim.2021.102017
9. National Geographic. Síndrome de burnout: síntomas, tratamiento y cómo enfrentar esta enfermedad [Internet]. National Geographic; 21 de noviembre de 2022 [Consultado el 04 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad
10. Organización Médica Colegial de España. El 45% de los profesionales sanitarios de la UE podrían sufrir síntomas severos de burnout [Internet]. Madrid: OMC [Consultado el 04 de mayo de 2024]. Disponible en: https://www.cgcom.es/noticias/el-45-de-los-profesionales-sanitarios-de-la-ue-podrian-sufrir-sintomas-severos-de-burnout
11. García-Molina C, Satorres-Pérez M, Crespo-Mateos A P, Quesada-Rico J A, García-Soriano L, Carrascosa-Gonzalvo S. Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de medicina y enfermería de Atención Primaria en centros de salud acreditados para Formación Sanitaria Especializada de dos áreas de salud de Alicante. Rev Clin Med Fam [Internet]. 2022 [Consultado el 05 de mayo de 2024];15(1):35–39. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2022000100007&lng=es
12. Castañeda-Aguilera E, García de Alba-García JE. Prevalencia del síndrome de desgaste profesional (burnout) en médicos especialistas y factores de riesgo. Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social [Internet]. 2020 [Consultado el 05 de mayo de 2024];58(2). Disponible en: https://doi.org/10.24875/rmimss.m20000014
13. RPP. ¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout [Internet]. Lima: Redacción

RPP; [Consultado el 06 de mayo de 2024]. Disponible en: https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047

14. Párraga-Martínez I, González-Hidalgo E, Méndez-García T, Villarín-Castro A, León-Martín A. Burnout y su relación con el estrés percibido y la satisfacción laboral en profesionales sanitarios de Atención Primaria de una Comunidad Autónoma. Rev Clin Med Fam [Internet]. 2018 [Consultado 05 de mayo de 2024];11(2):51-60. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1699-695X2018000200051&lng=es
15. Salazar-Botello CM, Ganga Contreras FA, Mendoza-Llanos R, Muñoz-Jara Y, Jara-Hernández MV. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. Dilemas contemp: educ política valores [Internet]. 2021 [Consultado el 06 de mayo de 2024];8(SPE4). Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000600019&script=sci_arttext
16. Álavarez-Gomez L, Mori-Vara P, Gómez-Sánchez MC. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. Metas de enfermería [Internet]. 2019 [Consultado el 06 de mayo de 2024];22(4):78. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6898052
17. Fontova-Almató A, Suñer-Soler R, Juvinyà-Canal D. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesionales de un servicio de urgencias. Tesela, Liderazgo y Gestión [Internet]. 2019; [Consultado el 06 de mayo de 2024] (26)- Disponible en: https://ciberindex.com/c/ts/e12286
18. Vásquez-Fonseca V, Gómez-Pasos J, Martínez-Jeraim. Salgado-Adriana. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia [Internet]. 2019 [Consultado el 05 de mayo de 2024]; 23(4): 1-10. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002&lng=es.

19. Arana-Pari LY, Chambi-Ochoa A, Valeriano-Machaca EM. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal de farmacia de los establecimientos de salud de la red de salud Tacna, 2023. [Internet]. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2024. [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8332
20. Santos A. Oscco P. Síndrome de Burnout y su Relación con la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Hugo Pesce Pescetto, Andahuaylas 2021 [Internet]. Andahuaylas: Universidad Tecnológica de los Andes; 2021. [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/388/2/S%c3%adndrome%20de%20burnout%20y%20su%20relaci%c3%b3n%20con%20la%20satisfacci%c3%b3n%20laboral%20del%20personal%20de%20enfermer%c3%ada%20del%20Hospital%20Hugo%20Pesce%20Pescetto.pdf
21. Marcos C. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé – 2019 [Internet]. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes;2020 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Santiago O. Síndrome de burnout satisfacción laboral en docentes de la facultad de Medicina de la UNHEVAL [Internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2023 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en:https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/9810/T023_42994435_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
23. Orna T. Relación entre el clima laboral el síndrome de burnout en trabajadores de un instituto, Huánuco 2020. [Internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2023 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en:

https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6528/PPE00259O68.pdf?sequence=1&isAllowed=y

24. Aranda A. Satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de salud de la micro red Pillco Marca Huánuco 2019. [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco 2019 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/ARANDA%20%c3%81VILA%2c%20Liz.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. Alfaro-Salzar R, Leyton-Giron S, Meza-Solano A y Saenz-Torres I. Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. [Internet]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Postgrado, 2012 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Coduti PS, Gattás BY, Sarmiento LS, Schmid RA. Enfermedades laborales: Cómo afectan en el entorno organizacional. [Internet]. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo; 2013 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslabora les.pdf
27. Graue-Wiechers E, Alvarez-Cordero R, y Sánchez-Mendiola M. El Síndrome de Burnout: la despersonalización, el agotamiento emocional y la insatisfacción en el trabajo como problemas en el ejercicio de la medicina y el desarrollo profesional [Internet]. Mexico: Universidad Nacional de Mexico; 2007 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: http://www.facmed.unam.mx/sms/seam2k1/2007/jun_01_ponencia.html
28. Tejera E, Valencia D, Carabobo, Venezuela, Arayago R, González Á, et al. Síndrome de Burnout en residentes y especialistas de

anestesiología [Internet]. 2016;20(1). [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: http://www.scielo.org.ve/pdf/s/v20n1/art04.pdf

Ccapa C. Síndrome de burnout engagement y satisfacción Laboral en el personal asistencial docente de los Centros de salud mariano melgar y ampliación Paucarpata, Arequipa 2021. [Internet]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María. 2023 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2453f4df-6d71-47be-acef-ed3d81627ef8/content

29. Martínez I, SM. Niveles de Burnout y Engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. Revista de Educación [Internet]. 2003 [Consultado el 05 de mayo de 2024]; 330: 361-371. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=624837
30. Portero S, Vaquero AM. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Scielo Brasil [Internet]. 2015 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://www.scielo.br/j/rlae/a/Xn3jBc6TsNwMf3fTXb9JJBd/?format=pdf&lang=es
31. Maslach C. Burn-out. Rev Human Behaviour. 1976; 5(9):16-22.
32. Enfermeria21. La OMS incluye el burnout con síndrome del trabajador [Internet] 28 de mayo del 2019 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/la-oms-incluye-el-burnout-o- síndrome-del-trabajador-quemado-en-su-lista-de-enfermedades/
33. Eugenio K. Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Personal De Salud De Un Hospital De Nivel Ii – I Del Distrito De Bambamarca, Provincia Hualgayoc, Departamento Cajamarca, 2019 [Internet]. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Urrelo; 2024 [Consultado el 05 de mayo de 2024]. Disponible en: http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/75/discover?field=subject&filtertype_0=dateIssued&filter_0=2019&filter_relational_operator_

0=equals&filtertype=subject&filter_relational_operator=equals&filter=Personal+de+salud

34. Medina M. Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en médicos docentes del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo Essalud [nternet]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María, Arequipa;2019 [Consultado el 05 de mayo de 2024]. Disponible en: https://repositorio.ucsm.edu.pe/items/804b1857-dffb-4e71-b64b-b27356770137
35. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Lima, Perú: Cartolan EIRL;2005.
36. Aceves A. Síndrome de burnout. Rev Archivos de Neurociencias. 2009; 11(4): 305-309.
37. Robbins R. Comportamiento organizacional. 8.ª ed. México: Editorial Prentice-Hall;1999.
38. Instituto nacional del cáncer. Fatiga [Internet]. [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://www.cancer.gov/espanol/publicaciones/diccionarios/diccionario-cancer/def/fatiga
39. Organización mundial de la salud. Estrés [Internet]; Ginebra: OMS, 2022 [Consultado el 05 de mayo de 2024] Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress
40. Hernández SR, Fernández CC, Baptista LP. Metodología de la Investigación; 5ta. edición. Ciudad de México: Mc Graw Hill. 2010.
41. Gil, P. Validez factorial del inventario Maslach Burnout (MBI-HSS) entre profesionales españoles. Rev. Saude Pública, 1-8. 2005.
42. Cognodata. ¿Qué es el análisis descriptivo? [Internet]. 2023 [Consultado el 07 de mayo de 2024]. https://www.cognodata.com/blog/que-es-analisis-descriptivo/
43. Borrego P. Estadística Descriptiva e Inferencial [Internet]. Córdova: Universidad de Córdova; 2008 [Consultado el 07 de mayo de 2024]. Disponible en: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_13/SILVIA_BORREGO_2.pdf

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Quino R. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: http://

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

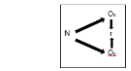
Título del estudio: Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	VARIABLE E INDICADORES Variable 1: Síndrome de Burnout			
			Dimensiones	**Ítems**	**Indicadores**	**Escala de medición**
¿Cómo se relaciona el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.	**Hi:** Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. **Ho:** No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.	Cansancio emocional	1 2 3 6 8 13 14	ALTA (67 - 99) MEDIA (34 - 66) BAJA (1 -33) 0 – nunca 1 - alguna vez al año 2 - una vez al mes 3 - algunas veces al mes 4 - una vez a la semana 5 - varias veces a la semana 6 - diariamente	Nominal
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud	**Objetivos específicos** Determinar la relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en los profesionales de	**Hipótesis especificas** **Hi:** Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.				

Potracancha, Huánuco, 2023? ¿Cómo se relaciona la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023? ¿Cómo se relaciona la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023?	salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. Determinar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.	**Ho:** No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. **Hi:** Existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. **Ho:** No existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. **Hi:** Existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023. **Ho:** No existe una relación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud Potracancha, Huánuco, 2023.		16
				20
			Despersonalización	5
				10
				11
				15
				22
			Realización personal	4
				7
				9
				12
				17
				18
				19
				21

VARIABLE E INDICADORES Variable 2: Satisfacción laboral			
Dimensiones	**Items**	**Indicadores**	**Escala de medición**
satisfacción de la tarea	3 4 7 18 21 22 25 26	MUY SATISFECHO (>117) SATISFECHO (103 - 116) INDIFERENTE (89 - 102) INSATISFECHO (75 - 88) MUY INSATISFECHO (<74) **Escala Likert** 1 - total desacuerdo 2 - en desacuerdo 3 - ni acuerdo ni es desacuerdo 4 - de acuerdo 5 - total acuerdo	Nominal
condiciones de trabajo	1 8 12 14 15 17 20 23 27		
reconocimiento personal	6 11		

		13
		19
		24
	beneficios económicos	2
		5
		9
		10
		16

Tipo de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Aspectos éticos	Estadísticas descriptiva e inferencial
Enfoque: cuantitativo **Nivel:** Correlacional **Diseño:**  Donde: n : Muestra O_x : Síndrome de Burnout O_y : Satisfacción laboral R : relación entre las variables de estudio	**Población:**129 profesionales que laboran en el CS Potracancha **Muestra:**129 profesionales que laboran en el CS Potracancha	**Técnicas:** Encuesta **Instrumentos:** Cuestionario IBM y Satisfacción Laboral SL-SPC.	En este estudio se cumplirá rigurosamente a los principios bioéticos que rigen la investigación en salud. En particular, se enfatizará en la obtención del consentimiento informado de cada participante, solicitando su firma antes de aplicar las encuestas. Se velará por el bienestar integral de los profesionales de salud durante todas las fases del estudio, brindándoles un trato equitativo. Asimismo, se garantizará la confidencialidad de la información proporcionada por cada participante durante la aplicación de los instrumentos.	**Análisis descriptivo** El análisis de la información que será presentada en este informe se llevará a cabo mediante la aplicación de estadísticos de frecuencias y porcentajes. La interpretación de los resultados se basará en la información teórica correspondiente a cada una de las variables analizadas en el estudio. **Análisis inferencial** Las hipótesis planteadas en esta tesis serán contrastadas mediante pruebas estadísticas, empleando un margen de error estadístico de $p \leq 0,05$. Este umbral permitirá rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar las hipótesis alternativas establecidas en la investigación.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - HUÁNUCO 2023.

INSTRUCCIONES: Estimado(a): La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. **¿Cuál es su edad?** _____ años.
2. **¿Cuál es su género?**
   a) Masculino ( )
   b) Femenino ( )
3. **¿Cuál es su estado civil?**

   a) Soltero(a) ( )
   b) Casado(a) ( )
   c) Conviviente ( )
   d) Separado(a) ( )
   e) Viudo(a) ( )

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

1. **¿Cuál es su condición laboral?**

   a) Nombrado ( )
   b) Contratado ( )

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Instrucciones: A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y el número que considere más adecuado.

			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	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	D	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	AE	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	AE	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más							

		insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
16	AE	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada para mis pacientes.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 4

CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

TOTAL, ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

	TA	A	I	D	TD
1. Ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					

20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante.

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

ANEXO 5

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - HUÁNUCO 2023."

Nombres y Apellidos del Experto: .....

Especialidad/Grado académico: .....

ESCALA DICOTÓMICA PARA JUICIO DE EXPERTOS PARA VALORAR EL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	CORRECTO 2 puntos	INCORRECTO 0 Puntos
1. El instrumento **da cuenta del título/tema** y lo expresa con claridad y pertenencia.	( )	( )
2. El instrumento tiene **estructura lógica.**	( )	( )
3. La secuencia de presentación **es óptima.**	( )	( )
4. El grado de complejidad de los **ítems es aceptable.**	( )	( )
5. Los términos utilizados en las preguntas son **claros y comprensibles.**	( )	( )
6. Los reactivos (operacionalización de variables) reflejan **las fases de la elaboración del proyecto** de investigación.	( )	( )
7. El instrumento establece la **totalidad de los ítems** de la operacionalización de variables del proyecto de investigación.	( )	( )
8. Las preguntas permiten el **logro de los objetivos.**	( )	( )
9. Las preguntas permiten **recoger la información para alcanzar los objetivos** de la investigación.	( )	( )

10. Las preguntas están **agrupadas de acuerdo a las dimensiones del estudio.**	( )	( )
PUNTAJE FINAL		

El instrumento debe ser aplicado: SI ( ) NO ( )

Recomendaciones:

……

……

……

……..

Firma del Experto

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El estudio titulado “SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - HUÁNUCO 2023.” cuyo objetivo es “Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del Centro de salud de Potracancha, Huánuco, 2023”. Donde la población son los profesionales de salud que laboran en el CS Potracancha.

No hay riesgos conocidos asociados con la participación en este estudio, al contrario, los beneficios potenciales incluyen en contribuir en tomar medidas de corrección. Su identidad será mantenida confidencialmente durante el desarrollo de la investigación.

Si usted acepta participar en este estudio, se le pedirá que complete un cuestionario que le tomará aproximadamente 25 minutos, puede optar por no participar o puede retirarse del estudio en cualquier momento.

He leído el procedimiento descrito arriba. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en la investigación “SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA - HUÁNUCO 2023.”

DNI: _____

Firma: _____ Huella

ANEXO 7

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

Yo, **EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ**

De profesión **Licenciada en Enfermería**, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la **UNIVERSIDAD de HUÁNUCO - ENFERMERÍA**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el alumno Quino Tarazona Rolandiño Rovelio con DNI 76181083, aspirante al título de licenciatura de la Universidad de Huánuco ; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 **CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 2 **CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 3 **CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador: Flores Quiñónez Emma Aida
DNI: 22407508
Especialidad del validador: Magister en ciencias de la salud pública y docencia universitaria.

Mg. EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ
CEP. 4146

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACION

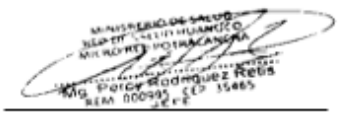
Yo, **PERCY RODRIGUEZ RETIS**

De profesión **Licenciado en enfermería**, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la **UNIVERSIDAD de HUÁNUCO - ENFERMERÍA**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el alumno Quino Tarazona Rolandiño Rovelio con DNI 76181083, aspirante al título de licenciatura de la Universidad de Huánuco ; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 **CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 2 **CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 3 **CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador: Percy Rodriguez Retis
DNI: 22518243
Especialidad del validador: Segunda especialidad especialista cuidado enfermero paciente critico en adulto



Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **DAVID A. BARRUETA SANTILLAN**

De profesión Licenciado en enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la **UNIVERSIDAD de HUANUCO - ENFERMERIA**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el alumno Quino Tarazona Rolandiño Rovelio con DNI 76181083, aspirante al título de licenciatura de la Universidad de Huánuco ; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 **CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 2 **CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 3 **CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador: David A. Barrueta Santillan
DNI: 22416110
Especialidad del validador: Licenciado en enfermeria

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **EDITH CRISTINA JARA CLAUDIO**

De profesión **Licenciado en enfermería**, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la **UNIVERSIDAD de HUANUCO - ENFERMERIA**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el alumno Quino Tarazona Rolandiño Rovelio con DNI 76181083, aspirante al título de licenciatura de la Universidad de Huánuco ; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 **CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 2 **CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 3 **CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador: Edith Cristina Jara Claudio
DNI: 22419984
Especialidad del validador: Magister en salud pública y gestión sanitaria gestión de proyectos de salud.

Firma/sello

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, GRACIELA PONCIANO REYES

De profesión **Licenciado en enfermería**, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la **UNIVERSIDAD de HUANUCO - ENFERMERIA**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por el alumno Quino Tarazona Rolandiño Rovelio con DNI 76181083, aspirante al título de licenciatura de la Universidad de Huánuco ; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Potracancha - Huánuco 2023".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 **CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 2 **CUESTIONARIO DE MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable
Instrumento 3 **CUESTIONARIO "ESCALA DE OPINIONES SL-SPC"**	[ ] Aplicable después de corregir [X] Aplicable [ ] No aplicable

Apellidos y nombres del juez/experto validador: Ponciano Reyes Graciela
DNI: 22435288
Especialidad del validador: Licenciada en enfermería

Firma/sello

ANEXO 8

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y /O PERSONAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS Y OTROS

PERÚ | Ministerio de Salud | C.S. POTRACANCHA ACLAS Pillco Marca

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO

RED DE SALUD HUANUCO

ACLAS PILLCO MARCA

CARTA DE ACEPTACIÓN

Pillco Marca, 30 de octubre del 2023

ROLANDIÑO ROVELIO QUINO TARAZONA

Presente. -

Estudiante de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco, Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, ha sido ACEPTADO su solicitud para realizar su proyecto de investigación titulado **"SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE SALUD DEL CENTRO DE SALUD POTRACANCHA -HUÁNUCO 2023"** en el Centro de Salud de Potracancha – ACLAS Pillco Marca – Micro Red Pillco Marca.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Atentamente.

ANEXO 9

BASE DE DATOS

N°	Edad	Genero	E. Civil	C. Lab	PSL1	PSL2	PSL3	PSL4	PSL5	PSL6	PSL7	PSL8	PSL9	PSL10	PSL11	PSL12	PSL13	PSL14	PSL15	PSL16	PSL17	PSL18	PSL19	PSL20	PSL21	PSL22	PSL23	PSL24	PSL25	PSL26	PSL27	PSB1	PSB2	PSB3	PSB4	PSB5	PSB6	PSB7	PSB8	PSB9	PSB10	PSB11	PSB12	PSB13	PSB14	PSB15	PSB16	PSB17	PSB18	PSB19	PSB20	PSB21	PSB22
1	44	2	3	1	5	4	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	6	0	0	3	0	6	0	0	4	0	0	0	2	6	5	3	0	5	0
2	51	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	6	0	6	1	0	5	0	0	0	1	5	5	5	0	6	0
3	31	2	1	2	2	5	2	5	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	5	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	6	0
4	29	1	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	5	2	3	5	1	2	4	3	5	4	1	1
5	34	2	1	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	2	5	5	5	1	0	1	6	5	6	0	0	4	5	4	0	1	6	5	6	4	5	0
6	30	2	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	1	6	0	0	6	0	6	1	0	5	0	4	0	1	5	6	6	1	2	0
7	40	2	1	2	4	4	1	5	3	2	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	5	5	5	3	1	5	5	5	4	2	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	1	6	0	1	3	5	5	0	1	1
8	37	2	1	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
9	35	1	1	2	2	5	4	4	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	4	1	3	1	1	5	0	4	3	1	5	4	1	4	5	5	2	5	4
10	31	2	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
11	30	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
12	43	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1

13	31	2	1	2	4	5	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
14	50	2	1	1	4	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	1	5	6	4	6	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3	0	6	5	4	1	4	3	0
15	31	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
16	33	1	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
17	32	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	5	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	1	5	5	5	1	5	0
18	39	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	5	5	5	6	6	0
19	29	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	2	4	1	4	5	1	5	1	3	2	3	2	1	2	2	4	5	1	5	0
20	30	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	1	1	6	0	6	1	4	5	2	3	2	4	6	4	3	3	3	3
21	51	1	2	1	5	2	5	5	1	2	5	4	5	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	4	0	1	0	3	0	1	2	0	4	0	0	6	0	1	1	0	1	0	6	0	4	0
22	47	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0
23	25	1	1	2	4	4	4	5	5	3	5	4	1	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	2	5	4	3	2	3	5	5	0	1	6	5	5	2	0	6	1	1	0	1	0	2	5	0	5	4
24	32	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	5	6	0	0	5	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	6	3	0	6	0
25	26	2	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	1	5	4	0	5	0	0	3	6	4	5	0	1	4	4	5	5	2	6
26	44	2	3	1	5	4	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	6	0	0	3	0	6	0	0	4	0	0	0	2	6	5	3	0	5	0
27	51	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	6	0	6	1	0	5	0	0	0	1	5	5	5	0	6	0
28	31	1	1	2	2	5	2	5	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	5	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	6	0
29	29	1	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	5	2	3	5	1	2	4	3	5	4	1	1

30	34	2	1	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	2	5	5	5	6	0	1	6	5	6	0	0	4	5	4	0	1	6	5	6	4	5	0
31	30	2	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	1	6	0	0	6	0	6	1	0	5	0	4	0	1	5	6	6	1	2	0
32	40	2	1	2	4	4	1	5	3	2	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	5	5	5	3	1	5	5	5	4	2	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	1	6	0	1	3	5	5	0	1	1
33	37	2	1	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
34	35	1	1	2	2	5	4	4	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	4	1	3	1	1	5	0	4	3	1	5	4	1	4	5	5	2	5	4
35	31	2	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
36	30	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
37	43	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
38	31	2	1	2	4	5	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
39	50	2	1	1	4	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	1	5	6	4	6	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3	0	6	5	4	1	4	3	0
40	31	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
41	33	1	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
42	32	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	5	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	1	5	5	5	1	5	0
43	39	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	5	5	5	6	6	0
44	29	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	2	4	1	4	5	1	5	1	3	2	3	2	1	2	2	4	5	1	5	0
45	30	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	1	1	6	0	6	1	4	5	2	3	2	4	6	4	3	3	3	3
46	51	1	2	1	5	2	5	5	1	2	5	4	5	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	4	0	1	0	3	0	1	2	0	4	0	0	6	0	1	1	0	1	0	6	0	4	0

47	47	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0
48	25	1	1	2	4	4	4	5	5	3	5	4	1	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	2	5	4	3	2	3	5	5	0	1	6	5	5	2	0	6	1	1	0	1	0	2	5	0	5	4
49	32	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	5	6	0	0	5	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	6	3	0	6	0
50	26	2	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	1	5	4	0	5	0	0	3	6	4	5	0	1	4	4	5	5	2	6
51	44	2	3	1	5	4	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	6	0	0	3	0	6	0	0	4	0	0	0	2	6	5	3	0	5	0
52	51	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	6	0	6	1	0	5	0	0	0	1	5	5	5	0	6	0
53	31	1	1	2	2	5	2	5	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	5	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	6	0
54	29	1	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	5	2	3	5	1	2	4	3	5	4	1	1
55	34	2	1	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	2	5	5	5	6	0	1	6	5	6	0	0	4	5	4	0	1	6	5	6	4	5	0
56	30	2	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	1	6	0	0	6	0	6	1	0	5	0	4	0	1	5	6	6	1	2	0
57	40	2	1	2	4	4	1	5	3	2	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	5	5	5	3	1	5	5	5	4	2	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	1	6	0	1	3	5	5	0	1	1
58	37	2	1	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
59	35	1	1	2	2	5	4	4	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	4	1	3	1	1	5	0	4	3	1	5	4	1	4	5	5	2	5	4
60	31	2	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
61	30	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
62	43	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
63	31	2	1	2	4	5	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0

64	50	2	1	1	4	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	1	5	6	4	6	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3	0	6	5	4	1	4	3	0
65	31	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
66	33	1	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
67	32	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	5	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	1	5	5	5	1	5	0
68	39	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	5	5	5	6	6	0
69	29	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	2	4	1	4	5	1	5	1	3	2	3	2	1	2	2	4	5	1	5	0
70	30	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	1	1	6	0	6	1	4	5	2	3	2	4	6	4	3	3	3	3
71	51	1	2	1	5	2	5	5	1	2	5	4	5	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	4	0	1	0	3	0	1	2	0	4	0	0	6	0	1	1	0	1	0	6	0	4	0
72	47	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0
73	25	1	1	2	4	4	4	5	5	3	5	4	1	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	2	5	4	3	2	3	5	5	0	1	6	5	5	2	0	6	1	1	0	1	0	2	5	0	5	4
74	32	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	5	6	0	0	5	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	6	3	0	6	0
75	26	2	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	1	5	4	0	5	0	0	3	6	4	5	0	1	4	4	5	5	2	6
76	44	2	3	1	5	4	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	6	0	0	3	0	6	0	0	4	0	0	0	2	6	5	3	0	5	0
77	51	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	6	0	6	1	0	5	0	0	0	1	5	5	5	0	6	0
78	31	1	1	2	2	5	2	5	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	5	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	6	0
79	29	1	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	5	2	3	5	1	2	4	3	5	4	1	1
80	34	2	1	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	2	5	5	5	6	0	1	6	5	6	0	0	4	5	4	0	1	6	5	6	4	5	0

81	30	2	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	1	6	0	0	6	0	6	1	0	5	0	4	0	1	5	6	6	1	2	0
82	40	2	1	2	4	4	1	5	3	2	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	5	5	5	3	1	5	5	5	4	2	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	1	6	0	1	3	5	5	0	1	1
83	37	2	1	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
84	35	1	1	2	2	5	4	4	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	4	1	3	1	1	5	0	4	3	1	5	4	1	4	5	5	2	5	4
85	31	2	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
86	30	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
87	43	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
88	31	2	1	2	4	5	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
89	50	2	1	1	4	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	1	5	6	4	6	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3	0	6	5	4	1	4	3	0
90	31	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
91	33	1	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
92	32	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	5	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	1	5	5	5	1	5	0
93	39	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	5	5	5	6	6	0
94	29	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	2	4	1	4	5	1	5	1	3	2	3	2	1	2	2	4	5	1	5	0
95	30	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	1	1	6	0	6	1	4	5	2	3	2	4	6	4	3	3	3	3
96	51	1	2	1	5	2	5	5	1	2	5	4	5	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	4	0	1	0	3	0	1	2	0	4	0	0	6	0	1	1	0	1	0	6	0	4	0
97	47	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0

98	25	1	1	2	4	4	4	5	5	3	5	4	1	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	2	5	4	3	2	3	5	5	0	1	6	5	5	2	0	6	1	1	0	1	0	2	5	0	5	4
99	32	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	5	6	0	0	5	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	6	3	0	6	0
100	26	2	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	1	5	4	0	5	0	0	3	6	4	5	0	1	4	4	5	5	2	6
101	44	2	3	1	5	4	5	5	2	1	5	4	2	2	5	5	1	1	5	2	5	5	1	4	5	5	4	1	5	5	1	5	4	4	6	0	0	3	0	6	0	0	4	0	0	0	2	6	5	3	0	5	0
102	51	2	3	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	6	0	6	1	0	5	0	0	0	1	5	5	5	0	6	0
103	31	1	1	2	2	5	2	5	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	5	2	4	4	4	3	1	4	4	1	1	1	1	1	0	0	2	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	0	6	0
104	29	1	3	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	2	5	5	1	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	0	2	5	4	5	5	5	2	3	5	1	2	4	3	5	4	1	1
105	34	2	1	2	2	3	4	5	3	5	5	3	3	5	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	3	4	2	5	5	5	6	0	1	6	5	6	0	0	4	5	4	0	1	6	5	6	4	5	0
106	30	2	1	2	4	4	5	5	3	3	5	4	3	2	1	2	1	2	4	3	2	5	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	1	6	0	0	6	0	6	1	0	5	0	4	0	1	5	6	6	1	2	0
107	40	2	1	2	4	4	1	5	3	2	5	4	3	1	1	1	1	4	4	4	1	4	1	5	5	5	3	1	5	5	5	4	2	1	6	0	1	6	0	6	0	0	6	1	6	0	1	3	5	5	0	1	1
108	37	2	1	1	5	3	4	5	3	3	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	1	0	1	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2
109	35	1	1	2	2	5	4	4	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	3	2	4	2	5	4	3	4	1	3	1	1	5	0	4	3	1	5	4	1	4	5	5	2	5	4

110	31	2	3	1	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
111	30	2	1	2	2	4	2	4	4	2	4	3	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
112	43	1	3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
113	31	2	1	2	4	5	4	2	4	2	5	4	2	2	2	2	2	5	4	4	2	4	2	4	3	5	4	4	5	5	4	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
114	50	2	1	1	4	4	4	4	4	2	5	2	2	1	3	1	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	2	2	5	5	1	5	6	4	6	0	0	2	0	2	0	0	3	0	3	0	6	5	4	1	4	3	0
115	31	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1
116	33	1	3	1	5	2	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
117	32	2	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	2	2	2	5	0	0	5	1	5	0	0	5	0	2	0	1	5	5	5	1	5	0
118	39	2	3	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	1	2	0	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	5	5	5	6	6	0
119	29	1	1	2	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	2	4	1	4	5	1	5	1	3	2	3	2	1	2	2	4	5	1	5	0
120	30	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	5	1	1	6	0	6	1	4	5	2	3	2	4	6	4	3	3	3	3

121	51	1	2	1	5	2	5	5	1	2	5	4	5	2	2	1	1	1	2	5	3	5	2	5	5	5	5	1	5	5	4	0	1	0	3	0	1	2	0	4	0	0	6	0	1	1	0	1	0	6	0	4	0
122	47	1	1	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0
123	25	1	1	2	4	4	4	5	5	3	5	4	1	4	2	2	2	5	2	2	3	5	3	4	5	5	3	2	5	4	3	2	3	5	5	0	1	6	5	5	2	0	6	1	1	0	1	0	2	5	0	5	4
124	32	2	1	2	2	5	1	5	5	5	5	4	1	2	5	5	1	5	2	1	5	2	1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	5	6	0	0	5	0	2	0	0	3	0	1	0	0	0	6	3	0	6	0
125	26	2	1	1	3	5	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	4	5	3	1	4	5	2	3	4	5	4	3	5	5	2	5	5	5	1	5	4	0	5	0	0	3	6	4	5	0	1	4	4	5	5	2	6
126	31	1	3	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	1	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	2	0	0	1	0	1	2	1	1	1	0
127	50	2	1	2	4	1	4	4	3	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	5	2	3	4	4	3	1	2	2	3	2	0	1	3	1	1	2	2	2
128	31	2	1	1	4	5	4	5	4	1	5	4	3	3	4	3	1	5	4	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	2	2	0	2	0	1	1	0	2	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
129	33	1	1	2	5	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	2	1	6	0	0	6	0	6	6	0	5	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0