



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT
EN PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Salud pública, salud ambiental y satisfacción con los servicios
de salud

Presentado por:

Yeny Marlene Falconi Melgar
Rosa Isabel Hernández Collavino

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en
Enfermería

Docente asesor:

Dr. Domingo Bladimir Becerra Canales
Código Orcid N° 0000-0002-2234-2189

Chincha, Ica, 2021

Asesor

DR. BLADIMIR BECERRA CANALES

Miembros del jurado

Mg. Giorgio Alexander Aquije Cárdenas
PRESIDENTE

Mg. Margarita Doris Zaira Sacsi
SECRETARIA

Mg. Juan Carlos Ruiz Ocampo
MIEMBRO

RESUMEN

El presente estudio se desarrolla con la finalidad de determinar la relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral entre el personal que labora en el servicio asistencial de medicina del hospital Regional de Ica, se planteó un estudio descriptivo correlacional, de corte transaccional en una muestra conformada por 109 profesionales y técnicos a los cuales les aplicaron dos cuestionarios en escala de Likert, el Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Satisfacción Laboral obtenido los siguiente resultados, existe una alta prevalencia de síndrome de burnout siendo el 86.2% indicador de esto, asimismo el 62.4% presenta una muy insatisfecha actividad laboral. Siendo el 84% de sexo femenino y el 26 % de sexo masculino, asimismo presentan un alto agotamiento, despersonalización y realización personal. Asimismo hay un alto nivel de satisfacción laboral, se concluye que no existe relación estadística entre las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout.

ABSTRACT

The present study is developed in order to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction among the staff working in the medical assistance service of the Regional Hospital of Ica, a descriptive correlational study was proposed, of transactional cut in a sample made up by 109 professionals and technicians to whom they applied two questionnaires on a Likert scale, the Maslach Burnout Inventory and the Job Satisfaction Questionnaire obtained the following results, there is a high prevalence of burnout syndrome being 86.2% an indicator of this, also the 62.4% present a very unsatisfied work activity. Being 84% female and 26% male, they also show high exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. There is also a high level of job satisfaction, it is concluded that there is no statistical relationship between the variables job satisfaction and Burnout syndrome.

INDICE GENERAL

RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	7
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
Descripción del problema	9
Pregunta de investigación general	10
Problemas específicos.....	10
Justificación e Importancia	10
Objetivo general	11
Objetivos específico.....	11
Alcances y limitaciones.....	12
III. MARCO TEÓRICO	13
Antecedentes.....	13
Bases teóricas	15
Marco Conceptual	22
IV. METODOLOGÍA	23
Tipo y nivel de investigación.....	23
Diseño de investigación.....	23
Población y muestra	24
Hipótesis general y específica	25
Identificación de las Variables	26
Operacionalización de Variables	27
Recolección de datos	28
V. RESULTADOS	29
5.1. Presentación de resultados	29
5.2. Interpretación de datos	34
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	34
6.1. Análisis descriptivo de los resultados	34
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	43
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46

ANEXOS	48
Anexo 01. Imágenes de las tesis en la recolección de información.	49
Anexo 02. Carta de presentación	50
Anexo 03. Matriz de Consistencia	53
Anexo 04. Informe de Turnitin al 28% de similitud.....	54
Anexo 05: Instrumento de recolección de información	55
Anexo 06: Base de datos.....	57

I. INTRODUCCIÓN

En el presente estudio los estudiantes del programa académico de enfermería hemos tenido la finalidad de Determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal del servicio de medicina del hospital regional de Ica.

La actividad de cuidado de los pacientes es la finalidad de las ciencias de la salud en el área asistencial, velando por la recuperación de quienes tienen dificultades físicas, este hecho en el marco de la normativa vigente. La Organización mundial de la Salud indica que Todo individuo tiene el derecho a la salud en su más alto nivel, este factor muchas veces depende de la condición del profesional que atiende a los pacientes.

La calidad en la atención tiene en cuenta el cumplimiento de las expectativas del paciente o usuario, proporcionarles un servicio satisfactorio acorde a sus necesidades, cumpliendo competencias profesionales que aluden a un sistema de respeto, confianza y trabajo de equipo. Es por eso que la satisfacción laboral del profesional depende de factores intrínsecos y extrínsecos siendo una fuente global de eventos que tienen efecto sobre el colaborador asistencial, por lo tanto podría tener efecto en la calidad de atención a los usuarios de los servicios de salud.

Las condiciones inadecuadas constantes pueden ser causa del quemado profesional, es decir del agotamiento extremo y el accionar a causa de la monotonía con actitudes negativas en el centro de trabajo siendo un efecto negativo en el desempeño de los colaboradores generando despersonalización o una actitud "soberbia" hacia los usuarios. A esto se le denomina síndrome de burnout

La relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción profesional en el hospital Regional de Ica manifiesta un sentido negativo respecto al sentido de esta característica, asimismo

La calidad se considera un componente importante en los servicios de salud, pues nos proporciona información sobre la atención percibida en los aspectos de estructura, procesos y resultados, considerando la condición en la que los pacientes pueden ingresar, asociado generalmente a estados críticos, donde el personal de salud es quien a través de cuidados debe ofertar la calidad humana plasmada en su trato, cordialidad, respeto e individualidad en la atención. Pese a esto cuando se

requiere atención en el servicio de hospitalización se busca que esta sea eficiente y oportuna, que se brinde tiempo suficiente para los procedimientos y explicar la importancia de cada uno de estos para tranquilidad de los pacientes y familiares

Los trabajadores del sector salud aspiran a condiciones óptimas al buscar un empleo para así lograr una realización personal y profesional. Las instituciones que ofertan servicios de salud tienen que buscar el logro de las aspiraciones profesionales de su personal y la satisfacción de la atención de los pacientes.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Descripción del problema

El Estrés es un trastorno de la salud mental el cual posee una respuesta física y emocional a partir del escape de la zona de confort en base a las exigencias percibidas por el individuo para así gestar exigencias. Según la organización internacional del Trabajo, el estrés ligado al trabajo tiene amplia determinación en las relaciones laborales y el desempeño del colaborador abarcando incluso el desarrollo de capacidades, recursos o necesidades siendo la cultura organización de las empresas un agente de abordaje.

El estrés en la salud del personal sanitaria está ligado a la somatización de efectos de este trastorno psicológico, sin embargo también tiene repercusión e la percepción personal del entorno laboral, afectando incluso el entorno familiar.

El síndrome de Burnout es también conocido como el quemad profesional es materia de estudio desde inicios de los años 70´ a partir de los diversos cambios sociales y organizaciones como la aparición de nuevas tecnologías.

Esta enfermedad ocupacional se ha incrementado en colaboradores de atención directa o interrelación continua en actividades constantes es decir docentes, personal de atención al público y personal de salud.

La importancia de su relación con la satisfacción laboral puede ayudar en el reconocimiento del impacto y desempeño adecuado de la calidad de atención.

En el último año se ha acontecido sobrecarga laboral a causa del covid-19¹ en el personal sanitario quien se encuentra con mayor exposición.

Ica es una de las regiones con mayor índice de contagios en relación con su población y esto origina que el personal de salud tenga que realizar dobles turnos para cubrir la demanda laboral.

Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?

Problemas específicos

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del hospital Regional de Ica, 2019?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?

Problema Específico 3

¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?

Justificación e Importancia

Conveniencia: El desarrollo de la investigación es conveniente de realizar puesto que forma parte de la formación en investigación durante el pregrado de Enfermería dentro de sus líneas de investigación para la obtención del título profesional.

Relevancia Social: El impacto que la presente investigación tendrá en la sociedad está argumentado en que el la calidad de atención es inherente a la satisfacción en el centro de labores y la condición del personal de salud.

Implicaciones Prácticas: El estudio incrementa el conocimiento sobre la problemática de atención al usuario de los servicios de salud siendo un diagnóstico para la toma de decisiones y promoción de mejoras.

Utilidad Metodológica: Servirá como antecedente para futuras investigaciones de intervención, como base para la construcción.

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.

Objetivos específico

Objetivo Específico 1:

Identificar la relación entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del hospital Regional de Ica, 2019.

Objetivo Específico 2:

Conocer la relación entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.

Objetivo Específico 3:

Reconocer la relación entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.

Alcances y limitaciones

El presente estudio se desarrolla en la ciudad de Ica en el Hospital regional y comprende al personal de salud del servicio de medicina de dicho nosocomio. Las dificultades de emergencia sanitaria generaron dificultades para la recolección de información, la cual tardo 3 semanas más de lo planificado.

III. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

3.1.1. Internacionales

Cialzeta² en su estudio realizado para la obtención de su grado de maestría en salud pública planteó un estudio para identificar la prevalencia de síndrome de Burnout en personal médico del hospital general de la ciudad de Corrientes e identificar los factores asociados y causales de indicadores, la investigación fue de corte transversal, de tipo observacional con una muestra de 141 profesionales de la salud aplicando el cuestionario de Burnout de Moreno realizando análisis multivariados obteniendo los siguientes resultados: el 44% de la población posee una edad media de 49 años de edad, el síndrome de burnout se incrementa en base a los factores asociados como CBO y TE. Por lo tanto se concluye que el índice de consecuencias de burnout es un mecanismo preventivo para evitar la aparición de esta problemática y disminuir el efecto sobre la salud mental de los trabajadores.

Agüero E.³ en su estudio del año 2018, sobre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los trabajadores de un centro de diagnóstico por imagen de Valencia Carabobo el periodo de enero a diciembre de 2016, se utilizó cuestionarios y las interrogaciones tipo entrevista a 49 trabajadores dividido en tres partes o etapas, donde los resultados indicaron que el 57% se encuentra medianamente satisfecho, y el 43 % no tiene ningún tipo de satisfacción en su centro de labores. La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout es positiva en base a las dimensiones de agotamiento y despersonalización en el trabajo, se puede prevenir este síndrome logrando el alza de niveles de satisfacción.

3.1.2. Nacionales

Yslado et al.⁴ plantearon un estudio con la finalidad de identificar las relaciones funcionales entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los profesionales peruanos, el enfoque aplicado fue el cuantitativo, de tipo observacional; los instrumentos utilizados fueron el Maslach Burnout Inventory y el Cuestionario de Satisfacción laboral de Palma. Los resultados tuvieron las siguientes características; la prevalencia de Síndrome de quemado profesional es un 33,3%, mientras que la satisfacción laboral de los profesionales de la salud, se concluye que se evidencia una relación funcional entre las variables de estudio.

Pacheco⁵ realizó un estudio para identificar la relación entre el síndrome de burnout y el clima organizacional del personal de enfermería de una clínica de la ciudad de Lima, el estudio fue realizado bajo un enfoque cuantitativo, no experimental, se aplicó el Maslach Burnout Inventory y la escala de clima Laboral de Palma con una fiabilidad aceptable para la población siendo el resultado que existe una fuerte relación $p=0.894$ entre el agotamiento emocional y el clima laboral, asimismo la relación entre despersonalización y clima laboral es muy fuerte con un coeficiente de correlación $p=0.917$ y existe una fuerte correlación entre realización personal y clima laboral con el coeficiente $p=0.872$.

Taype y Perez⁶ gestaron un estudio con la finalidad de evidenciar la relación entre síndrome de burnout con la satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital Regional Docente Clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2017, aplicaron un estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal de diseño no experimental con una muestra conformada por 02 profesionales de la salud, utilizando el Maslach Burnout Inventory y la escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma indicando con los resultados que el 12% presenta un alto síndrome de burnout, mientras que el 76 indica un nivel medio y solo el

12% manifestó poseer un nivel bajo, mientras tanto respecto a la satisfacción laboral, el 11% indica alto nivel de insatisfacción es por eso que analiza la relación entre satisfacción laboral y agotamiento emocional siendo un valor de 38%, así también el 30% presenta un nivel de agotamiento emocional alto y la satisfacción laboral se evidencia en un 34% teniendo una características de despersonalización alta en un 18,5% concluyendo que existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los enfermeros.

Cahuin ⁶ en su estudio para la obtención de su licenciatura en enfermería tuvo el objetivo de analizar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de Pmpas 2018, planteo un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, transversal en una muestra de 54 participantes aplicando el MBI obteniendo los siguientes resultados: el 21% presenta niveles altos de cansancio emocional, mientras que el 60.4% manifiesta tener altos niveles de despersonalización, asimismo el 83% evidencia niveles bajos de realización personal llegando a la conclusión que existe una prevalencia en un 77% de síndrome de Burnout.

Bases teóricas

3.2.1 Síndrome de Burnout

Es una patología llamada también quemado profesional degenerando la salud mental y física del individuo.

Este síndrome puede incurrir en graves consecuencias en aspectos psicológicos y somáticos impactando más allá del entorno laboral, familiar, social o personal, algunos de los indicadores son:

- Sensibilidad ante cualquier situación
- Falta de rendimiento en todo ámbito no solo en lo laboral.
- Dolores a nivel muscular en cualquier parte del cuerpo
- Mareos constantes

- Problemas en el sistema digestivo
- Subida de peso
- Problemas dérmicos

La psicóloga Cristina Maslach en el año 1976, en una investigación que realizó a profesionales que están en el servicio de ayuda a personas, identificó que dentro de la profesión de abogados existía pérdida de responsabilidad de parte de un porcentaje al igual que desinterés entre sus compañeros de labores, con el cual Maslach y Jackson en el año 1986 crearon ciertas características para identificar fácilmente a los afectados por este síndrome. Maslach por medio de investigaciones es la persona que convierte este síndrome en una fuente de investigación continua

Las primeras profesiones que se relacionaron directamente con el síndrome de Burnout son las del sector de salud como médicos odontólogos, enfermeras, etc. Las diferencias personales destacaban con el perfeccionismo las largas jornadas de labores y el idealismo.

3.2.2 Causas del Síndrome de Burnout

El personal que labora en contacto directo con otros individuos y genera actividades monótonas o contiene demasiadas responsabilidades o existe una deficiente relación interpersonal entre compañeros puede desencadenar esta problemática.

Es por eso que hay gran afinidad entre el Síndrome de Burnout y el estrés laboral pero hay que aclarar que no son fenómenos idénticos sino que se pueden catalogar como causa efecto.

La organización. - En las instituciones en ocasiones no hay disposición de actividades acorde a la jerarquía y tiempo de trabajo de cada colaborador.

- **Expectativas interpersonales.** – Existe en ocasiones actividades o hechos externos al centro laboral que no cumplen con la expectativa planteada al postular al trabajo.

3.2.3 Dimensiones del síndrome de burnout

Maslach y Jackson examinaron tres elementos primordiales del Síndrome de Burnout:

- **El Cansancio Emocional:** Elemento primordial ya que expresa el agotamiento que sufre el individuo en su ámbito laboral, la escudarse de este sentimiento negativo el individuo se aleja de los demás y deshumaniza ciertas relaciones con sus compañeros de trabajo y muchas veces también con su ámbito personal y familiar.
- **La Despersonalización:** Es un grupo de acciones o actitudes que se relacionan con angustia y con el miedo de no rendir en la metas laborales, los sentimientos que abarcan también son el de estar observado, sentimientos de robot donde la monotonía abarca, falta de emoción para realizar cualquier acto.
- **La Falta de Realización Personal:** Se genera cuando las labores en el trabajo sobrepasa las capacidades de la persona o demasiada responsabilidad es cargada a una sola persona , aquí los sentimientos de no sentirse competentes ante el puesto o labores que cumple , están altamente en la impotencia que sufrirá la persona
Es complicado entender esta dimensión ya que de necesita estar dentro del problema emocional de la persona.

3.2.4 Teorías sobre el Síndrome de Burnout

Modelos Explicativos: Maslach y Leiter (1981, p.18) El modelo incluye tres componentes:

1. La experiencia de estrés.
2. La evaluación de los otros.
3. La evaluación de uno mismo.

Es un síndrome psicológico constituido por el agotamiento emocional (componente de estrés que implica una incapacidad para obtener de uno

mismo los suficientes recursos emocionales necesarios para afrontar el trabajo); la despersonalización (este concepto está asociado a la evaluación de los demás en la que afloran sentimientos negativos de distanciamiento y cinismo con respecto a los clientes) y una baja realización personal (aspecto relacionado con la evaluación negativa de uno mismo y con sentimientos de insatisfacción sobre el resultado de su trabajo). Lo primero que aparece en el sujeto es el cansancio emocional dando paso posteriormente a la despersonalización y a la baja realización personal.

Modelo de Edelwich y Brodsky (1980, p.30), explica que “el desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en profesiones de ayuda:

1. La primera es el entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas
2. Luego aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de las expectativas
3. La tercera etapa es la de frustración
4. La cuarta etapa es la apatía como consecuencias de la falta de recursos personales del sujeto para afrontar la frustración.

Modelo de Price y Murphy (1984): Relaciona el estrés laboral directamente con el síndrome de burnout, donde las pérdidas a nivel personal se recargan sobre las experiencias a nivel laboral, en base a la desilusión.

3.2.5 Satisfacción laboral

Es el nivel de estado emocional, que se caracteriza por ser positivo, que se expresa a nivel laboral, basado en el ambiente y las mismas condiciones de trabajo, es el resultado todo lo que rodea para el cumplimiento de las metas laborales, con diversos factores que ayudan a que la satisfacción laboral se desarrolle como: buen salario ascensos, compañeros de trabajo amistosos, buenas capacitaciones entre otros.

Dimensiones de satisfacción laboral

Trabajo actual: Es el lugar de trabajo, donde el jefe lo asigna para realizar las labores.

Interacción con el jefe inmediato: Es la dirección que brinda o que le asignan con el fin de colaborar con las actividades de la empresa.

Oportunidades de progreso: Situaciones para aprovechar por medio de capacitaciones para mejorar el desarrollo y productividad.

Remuneraciones e incentivos: Los llamados buenos salario o bonificaciones por cumplimiento de metas o sobrepaso de las mismas durante un tiempo determinado.

3.2.6 Teorías de Satisfacción laboral

- **La teoría de Maslow (1943)** formuló la conjetura de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:
 1. Las necesidades biológicas. - Son las que garantizan la supervivencia de la persona como alimento, cuidado de salud entre otros.
 2. Las necesidades de seguridad. - Es la protección ante posible amenaza sea interna o externa del individuo.
 3. Las necesidades sociales. – Es la vida social del individuo es el vínculo de dar y recibir como lo es la amistad, amor, afecto.
 4. Las necesidades de estima. – Es la percepción de la las personas para los demás y consigo mismo como la autoestima la confianza.
 5. Las necesidades de autorrealización. – es la realización de metas mediante capacidades que se forman mediante aptitudes exponiendo sus potenciales.

- **La teoría de Adams (1965):** Esta teoría habla de la motivación que tiene cada persona los aportes que brinda para la productividad y avance de la entidad o empresa en la que labora y los beneficios que puede obtener, como mejora en su salario, bonos, por medio de conocimiento y esfuerzo. La igualdad de los resultados y los aportes será proporcional de acuerdo al desempeño.

- **La teoría de expectativa Vroom (1964):** Los resultados son fuente de determinación para la acción se enfoca en tres relaciones:
 1. Relación esfuerzo-desempeño
 2. Relación desempeño-recompensa
 3. Relación recompensa-metas personales

- **La teoría de Locke (1969):** La satisfacción en el ámbito laboral son emociones agradables los divide en dos dimensiones:
 1. Eventos de satisfacción laboral: Refiere a la satisfacción con el salario, reconocimientos y con todo lo que tiene que ver en el ámbito laboral.
 2. Agentes de satisfacción: los agentes serían los compañeros de trabajo las supervisiones para con la compañía y las jefaturas .

- **La teoría de motivación de Herzberg (1959):** En esta teoría existen dos tipos de necesidades:
 1. Factores Higiénicos: El ambiente que rodea al trabajador y las condiciones de la misma son factores para satisfacción o insatisfacción.
 2. Factores motivadores: Este factor dependerá de la persona ya que está ligada al cargo que desempeña y de como lo ejecuta.

- **La teoría de Robbins (1998):** Relaciona la organización con la satisfacción laboral:
 1. Reto del trabajo: Son las características del puesto y de la persona que lo va a ejecutar.
 2. Sistema de recompensas justas: Dividido en dos la primera intrínseca, se relaciona con la confianza de la empresa hacia los trabajadores, y la extrínseca, es el esfuerzo por mejorar la calidad de los empleados.

3. Satisfacción con el salario: Es el pago inventivos o remuneración basado en trabajo que realiza.
4. Satisfacción con el sistema de promoción y ascensos: Son las oportunidades de crecimiento del profesional.
5. Condiciones favorables del trabajo: Se refiere al bienestar y buenas condiciones en el área de trabajo.
6. Satisfacción con la supervisión y apoyo entre grupo: Son las relaciones que existe entre empleado y jefes.

En el año 2009 el MINSA⁷, da de conocimiento que dentro de los programas para la gestión de calidad en la atención pública, se desarrolló la encuesta sobre satisfacción del personal de salud, donde se dio prioridad a los intereses de los trabajadores para mejorar la calidad atención por cumplir con resolver sus necesidades.

3.2.7 Usuarios internos asistenciales

El Ministerio de salud, como ente rector supremo del Sistema de Salud a nivel nacional, define al usuario como “Aquel que recibe o utiliza un producto o servicio generado por un proceso. Puede ser un órgano, unidad orgánica, ciudadano, entidad pública, servidor público, proceso, etc. Tiene capacidad para juzgar la calidad del producto cuando le es entregado...Siendo el usuario interno, todo usuario que forma parte de la entidad”. (Directiva administrativa N°203⁸).

Para este trabajo, nuestro usuario interno lo constituyen todos los trabajadores de la salud que laboran en el área asistencial en un Hospital PNP. Están clasificados como personal de oficiales de servicio con jerarquías policiales de capitán a coronel, personal de subalternos que cuentan con una profesión médica que cuentan con autorización por el hospital para el ejercicio de la profesión. Y empleados civiles de carrera (profesionales de salud con diferente normatividad).

Marco Conceptual

- **Satisfacción laboral:** Es el nivel o grado que tiene el trabajador sobre las condiciones donde labora, está relacionado con la productividad de la empresa.
- **Síndrome de burnout:** Llamado también quemado profesional, lo cual se basa en el cansancio o agotamiento que podrá ser emocional o físico, pierde el interés por las labores que realiza o las hace de manera monótona sin calidad humana.
- **Despersonalización:** Es la distorsión de uno mismo de manera negativa sintiéndose separado de la mente como el sentir de estar constantemente observado por los demás ya sean familiares compañeros de trabajo o incluso por personas ajenas a la persona.
- **Enfermero:** Los enfermeros son el personal de salud que velan por otras personas, todo bajo las indicaciones de un médico, las labores que desempeñan las realiza en hospitales que pueden ser privados como clínicas o también públicos del estado.
- **Cognición:** Es la capacidad de la persona para procesar, asimilar y diferenciar información que se va adquiriendo con el paso del tiempo.
- **Profesional de la salud:** Persona que tiene la capacidad de asistir a cualquier persona ante un problema en las diversas áreas de salud. Los profesionales de este sector se van especializando de acuerdo a lo que han estudiado como ejemplo: médicos odontólogos, enfermeras. Biólogos etc.
- **Agotamiento Emocional:** Esta unida a la fatiga física que genera debilidad, las tensiones y el estrés son agentes para desencadenar el cansancio o agotamiento emocional.

IV. METODOLOGÍA

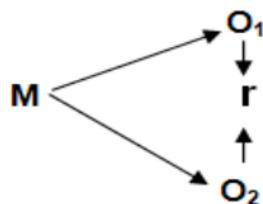
Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo, comparativo, correlacional, cuyo nivel es básico⁹

Diseño de investigación

Con la finalidad de brindar una solución al planteamiento del problema se debe identificar o desarrollar un diseño de investigación específico. El término diseño “se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea”.¹⁰

Por lo cual, en el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza este diseño no experimental de corte transversal, ya que no se manipula deliberadamente la variable, ni se lleva a cabo ningún tipo de experimento para analizar la veracidad y certeza para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación.¹¹



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Población y muestra

La población, según Arias¹¹ es un conjunto de elementos con características comunes que interesan al investigador, los tipos de población pueden ser: población finita, infinita y accesible.

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

En donde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = probabilidad de fracaso

d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Por lo que, según los datos utilizados para una población total de 150, con un nivel de muestreo probabilístico aleatorio, de fiabilidad del 95% y un margen de error de 5 %, la muestra obtenida es 109 trabajadores de salud del servicio de medicina del nosocomio en mención.

Hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

H₀: No existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1:

Existe una relación inversa y significativa entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

H₀: No existe una relación inversa y significativa entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

Hipótesis Específica 2:

Existe una relación inversa y significativa entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

H₀: No existe una relación inversa y significativa entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

Hipótesis Específica 3:

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

H₀: No existe una relación directa y significativa entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020.

Identificación de las Variables

Variable X: Satisfacción Laboral

Dimensión 1: Trabajo Actual

Dimensión 2: Interacción con el Jefe

Dimensión 3: Oportunidades de progreso

Dimensión 4: Remuneración e incentivos

Variable Y: Síndrome de burnout

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Dimensión 2: Despersonalización

Dimensión 3: Realización personal

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	ítems	Escala
Satisfacción Laboral	Dimensión 1: Trabajo Actual	1,2,3,4,5,6	Escala de Likert
	Dimensión 2: Interacción con el Jefe	7,8,9,10,11,12,13	
	Dimensión 3: Oportunidades de progreso	14,15,16,17	
	Dimensión 4: Remuneración e incentivos	18,19	
síndrome de burnout	Dimensión 1: Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Escala de Likert
	Dimensión 2: Despersonalización	5,10,11,15,22	
	Dimensión 3: Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21	

Recolección de datos

Las técnicas recolección de información según Arias¹² son el conjunto de métodos, técnicas y procedimientos en torno a los elementos que son necesarias para el estudio de determinados componentes que interesan al investigador para el estudio.

En tal sentido, las técnicas de recolección de información pueden ser de varios tipos, sin embargo, la técnica que interesa al investigador se denomina como la "Encuesta", la cual es una técnica que consiste en la aplicación de un documento compuesto por preguntas o frases que deben ser respondidas por el sujeto de estudio de forma precisa.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 1. Resultados de reactivos de la dimensión agotamiento emocional en personal de Salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, 2019.

REACTIVO	NUNCA		POCAS VECES AL AÑO		UNA VEZ AL MES		UNAS POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	1	0.9%	2	1.8%	3	2.8%	21	19.3%	25	22.9%	32	29.4%	25	22.9%	109	100%
2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	4	3.7%	3	2.8%	4	3.7%	36	33.0%	27	24.8%	26	23.9%	9	8.3%	109	100%
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	4	3.7%	10	9.2%	7	6.4%	13	11.9%	26	23.9%	36	33.0%	13	11.9%	109	100%
6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	3	2.8%	3	2.8%	14	12.8%	29	26.6%	27	24.8%	12	11.0%	21	19.3%	109	100%
8 Siento que mi trabajo me está desgastando	2	1.8%	2	1.8%	2	1.8%	16	14.7%	15	13.8%	31	28.4%	41	37.6%	109	100%
13 Me siento frustrado en mi trabajo	5	4.6%	3	2.8%	10	9.2%	26	23.9%	26	23.9%	29	26.6%	10	9.2%	109	100%
14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	1	0.9%	3	2.8%	7	6.4%	27	24.8%	9	8.3%	3	2.8%	59	54.1%	109	100%
16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	4	3.7%	4	3.7%	7	6.4%	22	20.2%	13	11.9%	6	5.5%	53	48.6%	109	100%
20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	2	1.8%	3	2.8%	13	11.9%	53	48.6%	25	22.9%	6	5.5%	7	6.4%	109	100%

Tabla 2. Resultados de reactivos de la dimensión despersonalización en personal de Salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, 2019.

REACTIVO	NUNCA		POCAS VECES AL AÑO		UNA VEZ AL MES		UNAS POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
5 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	15	13.8 %	7	6.4 %	11	10.1 %	32	29.4 %	28	25.7 %	11	10.1 %	5	4.6 %	109	100 %
1 Siento que me he hecho más duro con la gente	2	1.8%	4	3.7 %	12	11.0 %	50	45.9 %	25	22.9 %	13	11.9 %	3	2.8 %	109	100 %
1 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	3	2.8%	3	2.8 %	18	16.5 %	38	34.9 %	30	27.5 %	13	11.9 %	4	3.7 %	109	100 %
1 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	5	4.6%	2	1.8 %	10	9.2%	39	35.8 %	26	23.9 %	27	24.8 %	0	0.0 %	109	100 %
2 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	2	1.8%	4	3.7 %	22	20.2 %	32	29.4 %	30	27.5 %	16	14.7 %	3	2.8 %	109	100 %

Tabla 3. Resultados de reactivos de la dimensión Realización personal en personal de Salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, 2019.

REACTIVO	NUNCA		POCAS VECES AL AÑO		UNA VEZ AL MES		UNAS POCAS VECES AL MES		UNA VEZ A LA SEMANA		POCAS VECES A LA SEMANA		TODOS LOS DIAS		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	1	0.9%	2	1.8%	19	17.4%	28	25.7%	35	32.1%	21	19.3%	3	2.8%	109	100%
7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	1	0.9%	2	1.8%	12	11.0%	44	40.4%	35	32.1%	9	8.3%	6	5.5%	109	100%
9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	3	2.8%	3	2.8%	10	9.2%	48	44.0%	25	22.9%	13	11.9%	7	6.4%	109	100%
12 Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	0.9%	5	4.6%	16	14.7%	31	28.4%	36	33.0%	14	12.8%	6	5.5%	109	100%
17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	0	0.0%	11	10.1%	19	17.4%	41	37.6%	24	22.0%	10	9.2%	4	3.7%	109	100%
18 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	0	0.0%	0	0.0%	20	18.3%	43	39.4%	27	24.8%	14	12.8%	5	4.6%	109	100%
19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	0	0.0%	3	2.8%	15	13.8%	42	38.5%	34	31.2%	10	9.2%	5	4.6%	109	100%
21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	4	3.7%	7	6.4%	20	18.3%	47	43.1%	21	19.3%	7	6.4%	3	0.0275	109	100%

Tabla 4. Resultados de reactivos de variable satisfacción laboral en personal de salud del Hospital Regional de Ica,2019.

REACTIVOS	Nada de acuerdo		en Desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1 Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto se lo que se espera de mi	10	9.2%	34	31.2%	16	14.7%	49	45.0%	0	0.0%
2 El trabajo en mi servicio está bien organizado	0	0.0%	11	10.1%	48	44.0%	49	45.0%	1	0.9%
3 En mi trabajo, siento que puedo poner en práctica y desarrollar mis habilidades	0	0.0%	1	0.9%	60	55.0%	23	21.1%	25	22.9%
4 Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados	0	0.0%	32	29.4%	16	14.7%	58	53.2%	3	2.8%
5 El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho	0	0.0%	15	13.8%	58	53.2%	36	33.0%	0	0.0%
6 El jefe inmediato soluciona problemas de manera creativa y busca constantemente la innovación y la mejora	1	0.9%	14	12.8%	73	67.0%	20	18.3%	1	0.9%
7 El jefe inmediato demuestra un dominio técnico y conocimientos de sus funciones	2	1.8%	107	98.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8 El jefe inmediato toma decisiones con la participación del personal asistencial de mi servicio del Hospital	5	4.6%	26	23.9%	62	56.9%	14	12.8%	2	1.8%

9	Los Jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente al personal sobre los asuntos que nos afecta e interesan, así como el rumbo de la institución	0	0.0%	32	29.4%	30	27.5%	16	14.7%	31	28.4%
10	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para cumplir mi función	11	10.1%	28	25.7%	28	25.7%	32	29.4%	10	9.2%
11	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano	0	0.0%	23	21.1%	0	0.0%	66	60.6%	20	18.3%
12	Tengo oportunidad para ascender	11	10.1%	39	35.8%	32	29.4%	16	14.7%	11	10.1%
13	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo	0	0.0%	46	42.2%	20	18.3%	2	1.8%	31	28.4%
14	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal	0	0.0%	95	87.2%	3	2.8%	11	10.1%	0	0.0%
15	He recibido algún reconocimiento	5	4.6%	35	32.1%	32	29.4%	35	32.1%	2	1.8%
16	Conozco sobre el programa de incentivos	5	4.6%	37	33.9%	11	10.1%	21	19.3%	35	32.1%
17	Existe programa de becas en el extranjero pagados por la institución	8	7.3%	13	11.9%	11	10.1%	57	52.3%	20	18.3%
18	Existe incentivo económico en la	0	0.0%	83	76.1%	2	1.8%	24	22.0%	0	0.0%
19	Los incentivos en la institución están bien definidos y reglamentados	4	3.7%	28	25.7%	24	22.0%	32	29.4%	21	19.3%

5.2. Interpretación de datos

Para el procesamiento de los datos se tabularon los datos y se analizaron en el software SPSS versión 26, en donde, mediante la sumatoria de los datos y previa codificación de resultados, se obtuvo datos por variables en base a niveles, los cuales serán presentados en tablas de contingencia y gráficos de barra.

Con respecto a la prueba de hipótesis, se procederá a trasladar datos a la estadística bivariada con el propósito de calcular la asociación entre las variables calculadas, mediante la prueba no paramétrica chi cuadrado para la verificación de hipótesis.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 5. Distribución del personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, según sexo

		SEXO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	19	17,4	17,4	17,4
	Femenino	90	82,6	82,6	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 6. Distribución del personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, según estado civil

ESTADO CIVIL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SOLTERO	27	24,8	24,8	24,8
	CASADO	59	54,1	54,1	78,9
	DIVORCIADO	23	21,1	21,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 7. Distribución del personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, según dimensión agotamiento emocional

AGOTAMIENTO EMOCIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	4	3,7	3,7	3,7
	MEDIO	5	4,6	4,6	8,3
	ALTO	100	91,7	91,7	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 8. Distribución del personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, según dimensión despersonalización.

DESPERSONALIZACION

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	,9	,9	,9
	MEDIO	2	1,8	1,8	2,8
	ALTO	106	97,2	97,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 9. Distribución del personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica, según dimensión Realización personal

REALIZACION PERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	1,8	1,8	1,8

MEDIO	7	6,4	6,4	8,3
ALTO	100	91,7	91,7	100,0
Total	109	100,0	100,0	

Tabla 10. Prevalencia de síndrome de Burnout en personal de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica.

SINDROME DE BURNOUT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	AUSENTE	15	13,8	13,8	13,8
	PRESENTE	94	86,2	86,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 11. Nivel de dimensión trabajo actual en el personal del hospital regional de Ica,2019

TRABAJO ACTUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSATISFECHO	11	10,1	10,1	10,1
	SATISFECHO	88	80,7	80,7	90,8
	MUY INSATISFECHO	10	9,2	9,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 12. Nivel de dimensión interacción con el jefe en el personal del hospital regional de Ica,2019

INTERACCION CON EL JEFE

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSATISFECHO	3	2,8	2,8	2,8
	SATISFECHO	87	79,8	79,8	82,6
	MUY INSATISFECHO	19	17,4	17,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 13. Nivel de dimensión oportunidad de progreso en el personal del hospital regional de Ica,2019

OPORTUNIDAD DE PROGRESO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSATISFECHO	15	13,8	13,8	13,8
	SATISFECHO	73	67,0	67,0	80,7
	MUY INSATISFECHO	21	19,3	19,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 14. Nivel de dimensión remuneraciones e incentivas en el personal del hospital regional de Ica, 2019

REMUNERACIONES E INCENTIVOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INSATISFECHO	23	21,1	21,1	21,1
	SATISFECHO	64	58,7	58,7	79,8
	MUY INSATISFECHO	22	20,2	20,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Tabla 15. Nivel de satisfacción laboral en el personal del hospital regional de Ica, 2019

		SATISFACCION LABORAL			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SATISFECHO	41	37,6	37,6	37,6
	MUY INSATISFECHO	68	62,4	62,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Contrastación de la Hipótesis General

Tabla 16. Prueba de Normalidad de Hipótesis general

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
SINDROME DE BURNOUT	0.517	109	0.000
SATISFACCION LABORAL	0.404	109	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la prueba de normalidad tiene un resultado de $p < 0,05$ se infiere que no hay un comportamiento normal de las variables por lo tanto se toma decisión del uso de la prueba de Rho de Spearman para identificar la correlación.

Correlaciones				
			Satisfaccion laboral	Sindrome de burnout
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,020
		Sig. (bilateral)	.	,839
		N	109	109
	SINDROME DE BURNOUT	Coeficiente de correlación	,020	1,000
		Sig. (bilateral)	,839	.
		N	109	109

Aplicando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se deduce que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, asimismo se evidencia que $\text{sig} = 0,838 > 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

Tabla 17. Prueba de Normalidad de Hipótesis específica 1

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	0.528	109	0.000
INTERACCION CON EL JEFE	0.460	109	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la prueba de normalidad tiene un resultado de $p < 0,05$ se infiere que no hay un comportamiento normal de las variables por lo tanto se toma decisión del uso de la prueba de Rho de Spearman para identificar la correlación

Correlaciones			
		agotamiento emocional	interaccion con el jefe
Rho de Spearman	AGOTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000
	EMOCIONAL	Sig. (bilateral)	,178
		N	109
	INTERACCION CON EL JEFE	Coeficiente de correlación	-,130
		Sig. (bilateral)	,178
		N	109

Aplicando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se deduce que existe una correlacion negativa y muy debil entre el agotamiento emocional y la interaccion con el jefe, asimismo se evidencia que $\text{sig} = 0,178 > 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

Tabla 18. Prueba de Normalidad de Hipótesis específica 2

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
DESPERSONALIZACION	0.535	109	0.000
OPORTUNIDAD DE PROGRESO	0.345	109	0.000

Como la prueba de normalidad tiene un resultado de $p < 0,05$ se infiere que no hay un comportamiento normal de las variables por lo tanto se toma decisión del uso de la prueba de Rho de Spearman para identificar la correlación

Correlaciones

			Despersonalización	Oportunidad de progreso
Rho de Spearman	DESPERSONALIZACION	Coeficiente de correlación	1,000	,010
		Sig. (bilateral)	.	,917
		N	109	109
	OPORTUNIDAD DE PROGRESO	Coeficiente de correlación	,010	1,000
		Sig. (bilateral)	,917	.
		N	109	109

Aplicando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se deduce que existe una correlación muy débil entre el despersionalización y oportunidad de progreso, asimismo se evidencia que $\text{sig} = 0,917 > 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

Tabla 19. Prueba de Normalidad de Hipótesis específica 3

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
REALIZACION PERSONAL	0.528	109	0.000
REMUNERACIONES E INCENTIVOS	0.295	109	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

		Realización personal	Remuneraciones e incentivos
Rho de Spearman	REALIZACION PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,513
		N	109
	REMUNERACIONES E INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	-,063
		Sig. (bilateral)	,513
		N	109

Aplicando la prueba no paramétrica Rho de Spearman se deduce que existe una correlación negativa y muy débil entre el despensalización y oportunidad de progreso, asimismo se evidencia que sig=0,513 >0,05 por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

El presente estudio no tiene concordancia con el planteado por Ysalado⁴ puesto que no se evidencia relación ni en intensidad ni significatividad entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, asimismo hay una diferencia en los resultados de las variables, donde el síndrome burnout tiene una prevalencia en un 86,2% mientras que la satisfacción laboral se presenta en un nivel de muy insatisfecho en un 62,4% de igual forma se contrapone al trabajo de Pacheco⁵ respecto al a relación de agotamiento emocional, sin embargo Taype y Perez¹³ tienen concordancia en los resultados de prevalencia o descriptivos respecto a que el personal de salud posee niveles elevados de agotamiento emocional mientras que el nivel de satisfacción laboral es bajo.

Por otro lado Cahuin⁶ tiene concordancia en los resultados de prevalencia siendo una evidencia coincidente respecto a la presión que sufren el personal de salud en el proceso de recuperación del paciente del servicio de medicina.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Se evidencio que no existe relación estadística entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesionales de la salud que laboran en el servicio de medicina del hospital regional de Ica en el periodo 2019.

No se manifiesta relación estadística entre la interacción interpersonal con el jefe y el agotamiento emocional es decir la falta de energía dentro del centro de labores no se debe al comportamiento jerárquico.

No es evidenciable la relación entre las oportunidades y progreso respecto a la despersonalización de los trabajadores de salud del servicio de medicina del Hospital Regional de Ica.

No se evidencia relación entre satisfacción de la remuneración y la realización personal, siendo datos opuestos en el presentación estadística, es decir no se presenta correlación entre las dimensiones evaluadas.

Recomendaciones

Plantear futuros estudios de mayor nivel para determinar las causas de los niveles de síndrome de Burnout y satisfacción laboral, asimismo motivar talleres de actividades para la mejora de las condiciones laborales.

Motivar las mejoras de las condiciones interpersonales entre los trabajadores del hospital regional de Ica y la carga laboral haciendo una distribución adecuada de roles y turnos.

Realizar estudios que identifiquen la causalidad de la despersonalización del personal de salud del hospital regional.

Plantear la mejora de los incentivos económicos a los trabajadores del hospital Regional de Ica.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Laqui Apaza CR. Influencia del nivel de estres en el desempeño laboral de los trabajadores , de la microred de salud Alca y Cotahuasi. Univ Nac San Agustin. 2019;1(1):103.
2. Cialzeta JR. Universidad Nacional de Córdoba Facultad de Ciencias Médicas Escuela de Salud Pública. Universidad Nacional de Córdoba. 2013.
3. Agüero E. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de un Centro de diagnóstico por imagen. Valencia, Carabobo. Periodo Enero - diciembre 2016 [Internet]. Vol. 372, New England Journal of Medicine. Universidad de Carabobo; 2018. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6688/eaguero.pdf?sequence=1>
4. Yslado- Mendez M, Norabuena Figueroa R, Loli Poma T, Zarzosa Marquez E, Pinto Flores I, Rojas Gamboa A. Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Salud(i)Ciencia. 2019;23(4):325-31.
5. Pacheco Avila SG. Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de Burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana [Internet]. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016. Disponible en: <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/574>
6. Cahuin PM, Salazar EL. Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal de Enfermería del Hospital de Pampas 2018 [Internet]. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt. Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt; 2018. Disponible en: [http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/144/TESIS PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT ENEL PERSONALDE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE PAMPAS 2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uroosevelt.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/ROOSEVELT/144/TESIS%20PREVALENCIA%20DEL%20SINDROME%20DE%20BURNOUT%20ENEL%20PERSONALDE%20ENFERMERÍA%20DEL%20HOSPITAL%20DE%20PAMPAS%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
7. MINSA. Políticas Nacional De Calidad [Internet]. Minsa. Lima; 2009. p. 36. Disponible en: ftp://ftp2.minsa.gob.pe/descargas/calidad/normas/gestion/politica_nacional_calidad.pdf
8. MINSA. “ Lineamientos Para La Implementación De La Gestión Por Procesos En El Ministerio De Salud ” [Internet]. Ministerio de Salud del Peru; 2014. p. 1-17. Disponible en: [ftp://ftp2.minsa.gob.pe/comunicados/OGGRH/CO 12 - 11 - 14/directivap_minsa.pdf](ftp://ftp2.minsa.gob.pe/comunicados/OGGRH/CO%2012%20-%2011%20-%2014/directivap_minsa.pdf)
9. Hernandez Sampieri R. Metodología de la Investigación. Sexta. Fernández Collado, Carlos; Baptista Lucio M del P, editor. 2014. 4-500 p.
10. Bernal CA. metodología de la Investigación. Pearson Ed. Bogotá - Colombia; 2010. 320 p.
11. Arias F. El proyecto de investigación -Introducción a la metodología científica.

Ediciones. Caracas: 7a Edición; 2016.

12. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 1997. 497 p.
13. Pérez SV, Taype JM. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Universidad Peruana Los Andes; 2017.

ANEXOS

Anexo 01. Imágenes de las tesisas en la recolección de información.





Anexo 02. Carta de presentación



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Resolución N°045-2020-SUNEDU/CD

"Año de la universalización de la salud"

Chincha Alta, 08 de setiembre de
2020

OFICIO N°032-2020-UAI-FCS

DR. CARLOS NAVEA MÉNDEZ

DIRECTOR

HOSPITAL REGIONAL DE ICA

ICA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Tesis, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería y Psicología. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.

Mg. Mariana A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Resolución N°045-2020-SUNEDU/CD

CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, FALCONI MELGAR, Yeny Marlene, identificado con código de alumno N° A152000050 y HERNANDEZ COLLAVINO, Rosa Isabel, identificado con código de alumno N° A152000006, del Programa Académico de Enfermería, quien viene desarrollando la Tesis denominado: "SATISFACCION LABORAL Y SINDROME DE BOURNOUT EN PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2020"

Se expide el presente documento, a fin de que el director, tenga a bien autorizar a los estudiantes en mención, aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 08 de setiembre de
2020



Mg. Mariana A. Campos Sobrino
DECANA (e)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Anexo 03. Matriz de Consistencia

Tabla 20

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?	Determinar la relación entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.	Existe una relación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020	Variable X Satisfacción Laboral	Dimensión 1: Trabajo Actual Dimensión 2: Interacción con el Jefe Dimensión 3: Oportunidades de progreso Dimensión 4: Remuneración e incentivos	Enfoque: Cuantitativo Método. Hipotético - deductivo Tipo: Descriptivo - Correlacional Nivel de estudio: Básico Diseño: No experimental. Población 150 trabajadores del servicio de medicina del HRI Muestra 109 trabajadores del servicio de medicina del HRI Técnicas e instrumentos de recolección de información Encuesta Cuestionario Instrumentos Cuestionario de Satisfacción Laboral Inventario Maslach adaptado Técnica de análisis de datos, Uso de Software IBM SPSS V. 25
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS			
Problema Específico 1 ¿Cuál es la relación entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del hospital Regional de Ica, 2019?	Objetivo Específico 1: Identificar la relación entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del hospital Regional de Ica, 2019.	Hipótesis Específica 1: Existe una relación inversa y significativa entre la interacción con el jefe y el agotamiento emocional en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020			
Problema Específico 2 ¿Cuál es la relación entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?	Objetivo Específico 2: Conocer la relación entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.	Hipótesis Específica 2: Existe una relación inversa y significativa entre las oportunidades de progreso y despersonalización en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020			
Problema Específico 3 ¿Cuál es la relación entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019?	Objetivo Específico 3: Reconocer la relación entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2019.	Hipótesis Específica 3: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción de la remuneración y la realización personal en el personal de salud del Hospital Regional de Ica, 2020	Variable Y síndrome de burnout	Dimensión 1: Agotamiento emocional Dimensión 2: Despersonalización Dimensión 3: Realización personal	

Anexo 04. Informe de Turnitin al 28% de similitud

SATISFACCION LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 05: Instrumento de recolección de información

Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

El presente cuestionario se llevara a cabo en el Usuario interno del HRI a fin de evaluar si usted está satisfecho con su labor en el Hospital.

Indíquenos hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las preguntas, teniendo en cuenta que la casilla 1 significa que está nada de acuerdo, mientras que la casilla 5 significa que está muy de acuerdo. Si desea realizarnos alguna observación o sugerencia, puede hacerlo en el apartado correspondiente, situado al final del cuestionario.

Muchas gracias por su colaboración.

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto se lo que se espera de mi					
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado					
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en práctica y desarrollar mis habilidades					
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados					
5	El jefe inmediato generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho					
6	El jefe inmediato soluciona problemas de manera creativa y busca constantemente la innovación y la mejora					
7	El jefe inmediato demuestra un dominio técnico y conocimientos de sus funciones					
8	El jefe inmediato toma decisiones con la participación del personal asistencial de mi servicio del Hospital					
9	Los Jefes hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente al personal sobre los asuntos que nos afecta e interesan, así como el rumbo de la institución					
10	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para cumplir mi función					
11	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano					
12	Tengo oportunidad para ascender					
13	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
14	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					
15	He recibido algún reconocimiento					
16	Conozco sobre el programa de incentivos					
17	Existe programa de becas en el extranjero pagados por la institución					
18	Existe incentivo económico en la institución					
19	Los incentivos en la institución están bien definidos y reglamentados					

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

21	37	3	2	9	1	3	1	2	4	3	5	4	5	6	1	4	37	3	2	1	3	5	5	4	18	3	2	4	3	5	3	1	5	4	3	28	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3	
22	39	3	2	10	1	3	1	4	6	6	4	4	3	4	6	6	3	42	3	2	0	4	3	4	2	13	3	2	5	4	5	2	4	3	4	2	29	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2	
23	53	6	2	18	2	1	3	4	6	3	3	6	5	6	6	6	4	45	3	2	5	3	4	4	3	19	3	2	5	6	4	5	4	3	4	2	33	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4
24	50	5	2	18	2	1	3	4	6	5	4	6	6	5	3	6	5	46	3	2	4	4	4	5	4	21	3	2	2	4	3	1	5	4	4	5	28	3	1	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3
25	41	4	2	10	1	3	1	1	4	3	4	5	3	5	6	5	4	39	3	2	0	4	3	3	5	15	3	2	3	4	5	4	4	4	4	1	29	3	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
26	37	3	2	9	1	3	1	2	5	4	5	2	6	5	6	6	3	42	3	2	4	3	3	5	4	19	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	24	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	5	1	2	2
27	48	5	2	18	2	1	1	4	6	5	6	6	6	2	6	6	3	46	3	2	3	2	3	3	1	12	3	2	3	3	3	3	2	3	1	21	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	2	1		
28	42	4	2	6	1	3	1	1	6	5	5	3	6	5	6	4	6	46	3	2	1	3	4	3	3	14	3	2	2	4	3	4	3	4	4	4	28	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2	
29	45	4	2	10	1	3	3	1	5	6	6	2	6	4	6	5	6	46	3	2	1	3	3	3	5	15	3	2	2	3	3	3	3	3	3	23	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2	
30	43	4	2	6	1	3	1	1	6	5	5	2	6	6	3	3	4	40	3	2	1	4	4	3	5	17	3	2	2	3	5	4	3	3	5	3	28	3	1	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	3
31	47	5	2	18	2	1	3	4	5	4	6	2	3	4	6	2	3	35	3	2	2	3	4	2	3	14	3	2	5	3	4	6	2	3	3	29	3	1	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3	
32	46	5	2	18	2	1	3	2	6	5	5	6	6	4	6	4	2	44	3	2	5	2	2	4	5	18	3	2	5	3	2	2	3	3	2	4	24	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2
33	55	6	2	17	2	1	3	4	5	5	6	2	4	5	4	3	2	36	3	2	3	2	2	3	3	13	3	2	4	3	2	3	2	3	3	23	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4			
34	49	5	2	11	2	1	3	4	5	4	5	4	5	3	6	3	4	39	3	2	3	3	3	5	3	17	3	2	3	4	3	2	3	3	4	5	27	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3	
35	43	4	2	9	1	3	1	2	6	6	6	6	3	6	3	3	45	3	2	5	3	5	4	3	20	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	28	3	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		
36	57	7	2	18	2	1	1	2	5	3	6	3	6	3	3	3	3	35	3	2	3	3	6	3	5	20	3	2	3	4	3	2	4	4	4	3	27	3	1	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	5	1	2	2
37	35	2	2	10	1	3	3	1	3	3	1	6	6	3	6	3	2	33	3	2	5	3	4	5	1	18	3	2	4	5	4	4	5	6	1	34	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	2	1		
38	38	3	2	4	1	3	3	1	2	3	0	5	6	5	6	6	4	37	3	2	5	5	6	4	3	23	3	2	2	4	6	1	6	5	5	6	35	2	2	1	1	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2
39	47	5	2	18	2	1	1	4	5	2	5	5	6	5	6	0	3	37	3	2	0	3	6	0	4	13	3	2	4	3	6	3	6	5	5	0	32	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2
40	22	1	2	18	2	1	1	2	5	5	4	1	5	2	1	0	0	23	2	1	5	3	4	4	5	21	3	2	5	1	6	1	1	4	2	0	20	3	1	2	1	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	3	
41	44	4	2	18	2	1	3	2	6	4	1	2	5	4	4	3	3	32	3	2	4	4	5	0	5	18	3	2	4	3	5	3	1	2	5	3	26	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3
42	41	4	1	10	1	3	1	2	5	3	2	2	2	3	4	2	1	24	2	1	0	5	1	5	1	12	3	2	3	4	3	3	1	2	2	1	19	3	1	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2
43	46	5	1	18	2	1	3	2	6	6	3	4	4	4	3	2	2	34	3	2	0	5	3	3	2	13	3	2	4	3	6	4	1	2	2	2	24	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4
44	46	5	1	15	2	1	1	2	5	6	4	3	5	6	6	4	5	44	3	2	2	3	3	4	4	16	3	2	3	4	3	4	1	2	2	2	21	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3
45	54	6	1	17	2	2	1	2	6	3	5	3	6	6	6	3	3	41	3	2	3	5	3	3	4	18	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	27	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4
46	52	6	1	18	2	1	2	1	5	4	5	3	3	2	6	6	3	37	3	2	3	3	2	4	2	14	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	21	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2
47	49	5	1	18	2	1	2	2	5	4	5	2	6	4	6	6	2	40	3	2	3	3	3	1	3	13	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	20	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2
48	37	3	1	14	2	3	2	2	6	5	5	6	4	4	6	6	2	44	3	2	4	4	4	3	3	18	3	2	4	4	4	3	3	3	2	25	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	3		
49	46	5	1	12	2	3	2	2	6	5	5	6	6	3	6	6	3	46	3	2	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	3	3	22	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3			
50	47	5	2	18	2	1	2	2	5	4	5	6	6	3	6	6	3	44	3	2	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	2	2	2	3	20	3	1	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2	

51	39	3	2	15	2	3	2	1	5	5	6	6	3	2	6	6	3	42	3	2	2	3	2	2	3	12	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4
52	40	3	2	6	1	3	2	1	5	4	5	6	5	2	6	6	3	42	3	2	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	2	3	2	20	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3		
53	52	6	2	18	2	1	2	4	6	5	5	6	2	6	6	6	3	45	3	2	3	1	2	2	2	10	3	2	3	3	1	3	2	2	3	2	19	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4				
54	53	6	2	18	2	1	2	4	6	6	6	2	6	4	6	6	3	45	3	2	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	3	2	2	20	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2			
55	47	5	2	18	2	1	2	2	5	5	5	3	6	3	3	6	4	40	3	2	2	3	3	5	3	16	3	2	3	3	2	2	3	4	4	24	3	1	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2		
56	40	3	1	13	2	3	2	4	5	5	4	2	6	3	6	6	2	39	3	2	3	2	2	5	3	15	3	2	2	3	5	3	3	2	4	25	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	3		
57	39	3	2	14	2	3	2	1	3	3	2	2	3	6	3	2	2	26	2	1	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	20	3	1	2	1	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3	
58	50	5	2	18	2	1	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	4	32	3	2	4	4	3	4	3	18	3	2	4	4	4	3	4	3	2	28	3	1	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2	
59	43	4	2	18	2	1	1	2	4	3	5	4	4	5	6	6	3	40	3	2	4	3	3	4	3	17	3	2	4	3	3	4	4	3	28	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4		
60	46	5	2	18	2	1	1	2	3	4	5	3	5	4	4	6	3	37	3	2	3	3	5	4	2	17	3	2	5	4	4	3	3	3	3	28	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3	
61	40	3	1	12	2	3	1	2	4	3	5	3	5	6	6	6	3	41	3	2	3	4	4	4	4	19	3	2	4	4	3	3	3	3	27	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		
62	37	3	2	10	1	3	1	2	4	5	5	4	5	4	6	6	3	42	3	2	4	4	4	4	2	18	3	2	5	5	4	3	3	3	2	28	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2	
63	37	3	2	12	2	3	3	2	4	5	5	4	4	3	3	4	3	35	3	2	4	3	4	3	2	16	3	2	4	5	3	3	4	3	28	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2		
64	39	3	1	12	2	3	1	4	3	5	5	4	4	3	6	6	4	40	3	2	4	3	3	3	2	15	3	2	4	3	3	4	4	3	28	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	3			
65	43	4	2	14	2	3	2	2	3	3	2	4	5	3	3	3	29	3	2	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	3	4	4	3	25	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	3			
66	39	3	1	12	2	3	2	2	3	3	4	3	5	5	3	3	3	32	3	2	3	4	3	4	2	16	3	2	4	4	4	3	4	3	29	3	1	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	2		
67	37	3	2	12	2	3	2	2	3	3	5	4	5	5	4	6	3	38	3	2	4	3	3	3	3	16	3	2	5	3	3	4	3	3	28	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4		
68	42	4	2	15	2	1	2	1	3	3	5	4	5	5	3	3	3	34	3	2	4	3	3	3	2	15	3	2	4	4	3	4	4	3	2	27	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3	
69	47	5	2	18	2	1	1	2	3	4	5	4	5	5	3	6	2	37	3	2	4	3	4	3	3	17	3	2	5	3	3	2	3	3	2	24	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
70	32	2	1	18	2	1	2	2	4	2	4	1	3	2	4	4	5	29	3	2	5	3	5	5	4	22	3	2	3	5	4	4	2	5	3	29	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	2	
71	42	4	2	18	2	1	2	1	4	3	2	4	4	3	5	3	4	32	3	2	2	5	3	5	2	17	3	2	4	2	3	2	4	6	2	26	3	1	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	2	2	
72	26	1	2	5	1	3	1	2	3	1	3	4	4	1	3	2	2	23	2	1	0	2	2	0	3	7	2	1	5	5	5	5	5	5	2	37	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	2	5	
73	55	6	1	38	4	1	1	2	4	5	5	6	6	2	6	6	4	44	3	2	5	6	4	5	5	25	3	2	5	6	5	3	4	4	3	33	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	2	5		
74	35	2	2	2	1	3	1	1	2	0	0	0	0	3	0	0	5	1	1	6	0	0	0	0	6	2	1	6	0	6	6	6	6	6	6	42	1	3	1	1	4	3	3	4	3	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	2	5	
75	62	8	2	38	4	2	3	2	1	0	0	0	0	1	0	1	3	1	1	0	1	0	4	0	5	1	1	1	1	0	6	1	6	6	3	24	3	1	2	1	3	4	4	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	5	
76	50	5	2	18	2	1	1	2	5	3	5	6	5	3	4	4	3	38	3	2	0	0	4	2	6	12	3	2	0	4	0	5	2	3	1	0	15	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	4	5
77	50	5	2	20	2	1	2	4	4	3	1	6	5	5	3	3	3	33	3	2	6	5	5	5	4	25	3	2	5	3	4	3	5	3	3	4	30	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	5
78	46	5	2	18	2	1	1	2	1	0	1	1	3	2	1	4	14	1	1	0	6	5	4	5	20	3	2	6	6	3	4	5	3	4	2	33	3	1	2	1	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	5	
79	50	5	2	19	2	1	3	2	3	0	1	0	1	0	0	1	1	7	1	1	0	5	2	0	4	11	3	2	6	6	6	6	5	5	6	5	45	1	3	1	1	2	3	3	4	3	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	4	5
80	43	4	1	18	2	1	2	4	4	5	3	5	6	3	5	6	3	40	3	2	1	3	3	2	6	15	3	2	5	2	0	1	1	3	5	5	22	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	4	5	

81	35	2	2	22	3	3	1	1	3	5	0	5	6	3	1	3	3	29	3	2	1	5	2	5	4	17	3	2	4	4	4	0	2	5	1	0	20	3	1	2	2	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	4	5	
82	53	6	2	19	2	2	3	2	5	4	3	4	6	4	3	5	3	37	3	2	4	4	4	3	4	19	3	2	3	3	4	3	4	4	3	27	3	1	2	2	4	3	3	4	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	4	5		
83	44	4	2	18	2	1	1	2	5	5	5	3	6	6	3	3	3	39	3	2	4	4	5	3	2	18	3	2	5	4	4	5	4	4	3	3	32	3	1	2	2	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	4	5	
84	34	2	2	6	1	3	1	1	4	3	4	4	4	4	3	2	2	30	3	2	4	3	4	5	2	18	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	21	3	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	5		
85	44	4	1	18	2	1	3	2	4	3	3	3	6	4	3	5	3	34	3	2	0	3	2	2	3	10	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	25	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	5	3	2	4	2	5	5	4	5
86	40	3	2	18	2	3	1	2	6	5	3	4	6	1	3	3	3	34	3	2	2	1	1	4	3	11	3	2	2	3	1	3	4	3	3	4	23	3	1	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5	2	2	4	4	4	5	
87	39	3	2	14	2	3	3	2	5	6	4	2	5	4	3	3	3	35	3	2	3	2	2	3	4	14	3	2	3	3	3	2	5	2	2	4	24	3	1	2	2	1	2	3	2	2	2	3	5	4	4	4	6	2	3	2	2	4	5	
88	56	7	2	35	4	2	1	2	0	1	2	5	3	1	6	2	3	23	2	1	3	1	1	1	4	10	3	2	1	2	5	2	1	5	1	1	18	3	1	2	1	4	4	5	4	4	2	3	2	4	4	3	5	2	3	3	3	4	5	
89	41	4	2	17	2	1	1	2	4	3	3	4	5	4	6	4	3	36	3	2	4	4	4	3	2	17	3	2	3	3	3	4	3	3	4	26	3	1	2	2	4	3	5	4	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	4	5		
90	37	3	2	14	2	3	2	2	4	3	4	5	5	4	4	2	36	3	2	4	4	5	4	2	19	3	2	5	4	4	5	4	5	5	2	34	2	2	1	1	3	4	5	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4	
91	43	4	2	18	2	1	2	2	3	3	4	3	5	5	6	6	3	38	3	2	3	3	3	4	3	16	3	2	4	3	3	4	4	3	3	27	3	1	2	2	4	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3	
92	50	5	2	18	2	1	3	2	3	3	4	3	4	5	6	6	3	37	3	2	4	3	5	4	3	19	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	28	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
93	53	6	2	18	2	1	1	2	5	4	4	3	5	3	5	5	4	38	3	2	3	3	3	4	16	3	2	4	3	3	4	5	4	4	4	31	3	1	2	2	4	3	5	4	3	2	3	5	1	2	1	5	2	2	5	4	4	5		
94	44	4	2	18	2	1	3	1	4	3	4	3	5	4	3	4	3	33	3	2	3	3	4	3	2	15	3	2	4	4	4	4	4	3	3	30	3	1	2	2	3	4	5	3	4	4	2	3	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	4	
95	46	5	2	18	2	1	1	2	4	3	3	3	5	3	3	3	3	32	3	2	3	3	2	3	3	14	3	2	4	3	3	4	4	3	3	27	3	1	2	2	4	4	5	4	4	3	2	3	2	2	2	5	2	2	3	5	4	2	3	
96	44	4	2	18	2	2	3	1	3	3	4	3	5	4	3	4	3	32	3	2	3	3	4	3	3	16	3	2	4	4	3	4	3	4	3	28	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		
97	45	4	2	18	2	2	2	1	6	6	6	3	3	3	6	6	3	42	3	2	3	4	5	4	3	19	3	2	4	3	4	3	3	4	3	27	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		
98	42	4	2	14	2	3	1	1	2	2	4	4	4	5	6	6	3	36	3	2	5	3	3	4	3	18	3	2	4	3	3	4	3	3	4	27	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		
99	41	4	2	8	1	3	1	1	5	4	4	3	6	4	6	6	4	42	3	2	4	3	3	3	4	17	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	1	2	2	2	3	5	2	3	1	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4
100	38	3	2	5	1	3	1	1	5	4	4	4	3	4	2	3	6	35	3	2	3	5	3	5	5	21	3	2	5	6	2	6	5	2	5	3	34	2	2	1	1	2	3	5	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4
101	43	4	2	5	1	2	2	2	5	4	6	3	6	3	6	6	3	42	3	2	2	2	2	5	2	13	3	2	3	3	4	2	2	3	3	23	3	1	2	2	2	3	5	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
102	39	3	2	6	1	3	3	4	5	4	2	3	5	2	2	4	3	30	3	2	4	4	4	5	4	21	3	2	5	3	4	4	2	3	4	3	28	3	1	2	2	2	3	5	2	2	2	2	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4
103	37	3	2	9	1	3	1	2	4	3	5	4	5	5	6	1	4	37	3	2	1	3	5	5	4	18	3	2	4	3	5	3	1	5	4	3	28	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
104	39	3	2	10	1	3	1	4	6	6	4	4	3	4	6	6	3	42	3	2	0	4	3	4	2	13	3	2	5	4	5	2	4	3	4	2	29	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	1	3	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
105	53	6	2	18	2	1	3	4	6	3	3	6	5	6	6	6	4	45	3	2	5	3	4	4	3	19	3	2	5	6	4	5	4	3	4	33	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
106	50	5	2	18	2	1	3	4	6	5	4	6	6	5	3	6	5	46	3	2	4	4	4	5	4	21	3	2	2	4	3	1	5	4	4	5	28	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
107	41	4	2	10	1	3	1	1	4	3	4	5	3	5	6	5	4	39	3	2	0	4	3	3	5	15	3	2	3	4	5	4	4	4	4	1	29	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
108	37	3	2	9	1	3	1	2	5	4	5	2	6	5	6	6	3	42	3	2	4	3	3	5	4	19	3	2	2	2	3	5	3	3	3	3	24	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4	
109	48	5	2	18	2	1	1	4	6	5	6	6	6	2	6	6	3	46	3	2	3	2	3	3	1	12	3	2	3	3	3	3	2	3	1	21	3	1	2	2	2	3	5	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	4	2	4	2	4		