

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE MEDICINA**



Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 en el  
Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021

**Tesis para optar el Título Profesional de Médico Cirujano**

**Autor (es)**

Contreras Garcia, Anghela Kemberly

Ybañez Palma, Victor Angel

**Asesor**

Vladimir Sánchez Chávez-Arroyo

(Código ORCID: 0000-0001-6327-738X)

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2021**

## 1. Palabra Clave

<b>Tema</b>	Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral
<b>Especialidad</b>	Salud Pública

## Keywords

<b>Subject</b>	Burnout Syndrome and Job Satisfaction
<b>Speciality</b>	Public Health

## Línea de investigación

<b>Línea de investigación</b>	Salud Pública
<b>Área</b>	Ciencias Médicas y de Salud
<b>Subárea</b>	Ciencias de la salud
<b>Disciplina</b>	Salud pública

## **2. Título**

Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021

### 3. Resumen

El síndrome de Burnout queda definido como un factor de riesgo que genera en los trabajadores consecuencias a nivel de la calidad de vida, factor emocional y desempeño en el ámbito laboral. Por consiguiente, el presente informe de investigación lleva por objetivo general determinar el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en trabajadores de salud que laboran Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021. Asimismo, la metodología que se empleó es la siguiente: tipo de estudio de investigación seleccionado es correlacional, diseño empleado es no experimental, prospectivo, de corte transversal. La población está constituida por 134 trabajadores en salud, se aplicó fórmula a través de proporción o porcentaje de una población finita con una confiabilidad de 95% y margen de error de 5%, obteniendo 100 trabajadores en salud Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Por consiguiente, se obtuvieron los siguientes Resultados: en los trabajadores de salud de CARPAS COVID-19 del HREGB presenta una significancia positiva de 0,022 entre el nivel de burnout y la satisfacción laboral, teniéndose en cuenta el nivel medio de burnout con mayor predominancia del 86%, en cuanto a satisfacción laboral el nivel indiferente e insatisfecho predominan con un 36% y 32% respectivamente, además se halló una significancia negativa del 0.380 entre el agotamiento personal (burnout) y la satisfacción laboral, del mismo modo se halló una significancia negativa del 0.440 entre el nivel de despersonalización (Burnout) y la satisfacción laboral, y por concluir se obtuvo una significancia positiva del 0.039 entre el nivel de realización personal (Burnout) y satisfacción laboral.

#### **4. Abstract**

Burnout syndrome is defined as a risk factor that generates consequences for workers in terms of quality of life, emotional factors and performance in the workplace. Therefore, the general objective of this research report is to determine the degree of relationship between the Burnout Syndrome and Job Satisfaction in health workers who work COVID-19 Tents of the Eleazar Guzmán Barrón Hospital, 202. Likewise, the following methodology that was used is: type Research study selected is correlational, non-experimental, prospective, cross-sectional design used. The population is made up of 134 health workers, a formula was applied through the proportion or percentage of a finite population with a reliability of 95% and a margin of error of 5%, obtaining 100 health workers Tents COVID-19 of the Eleazar Regional Hospital Guzmán Barrón. Consequently, the following results were obtained: in the HREGB COVID-19 CARPAS workers, it presents a positive significance of 0.022 between the level of burnout and job satisfaction, taking into account the average level of burnout with a higher prevalence of 86%, Regarding job satisfaction, the indifferent and dissatisfied level predominate with 36% and 32% respectively, in addition a negative significance of 0.380 was found between personal exhaustion (burnout) and job satisfaction, in the same way a negative significance of 0.440 was found between the level of depersonalization (Burnout) and job satisfaction, and to conclude a positive significance of 0.039 was obtained between the level of personal fulfillment (Burnout) and job satisfaction.

## Índice

<b>1. Palabra clave.....</b>	<b>i</b>
<b>2. Título.....</b>	<b>ii</b>
<b>3. Resumen .....</b>	<b>iii</b>
<b>4. Abstract .....</b>	<b>iv</b>
<b>5. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>6. Metodología.....</b>	<b>10</b>
<b>7. Resultados .....</b>	<b>16</b>
<b>8. Análisis y discusión.....</b>	<b>20</b>
<b>9. Conclusión.....</b>	<b>22</b>
<b>10. Referencia Bibliográfica .....</b>	<b>24</b>
<b>11. Agradecimiento.....</b>	<b>28</b>
<b>12. Anexos.....</b>	<b>29</b>

## **5. Introducción**

### **Antecedentes y Fundamentación Científica**

#### **Antecedentes**

##### **Internacionales**

Calle (2020) en un estudio tipo correlacional, corte transversal, tuvo como objetivo principal Determinar el nivel del Síndrome de Burnout durante la pandemia COVID-19 en el personal de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, El Alto, gestión 2020, población de estudio 20 personas, obtuvo los siguientes resultados: Del total, 20% tuvo COVID-19, con recuperación dificultosa, y retorno laboral. Respecto al COVID-19, 95% del personal tiene temor de contraer el virus, Con relación al Burnout, se tiene que existe agotamiento emocional en el personal 60%; por otro lado, en la despersonalización un alto nivel (75%) agobia al personal; en lo que respecta a la realización personal, un 25% tiene un nivel alto.

Gastiaburo (2020) en un estudio correlacional, cuantitativo, corte transversal, presentó como objetivo principal determinar los factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-2019 en personal de enfermería del Hospital Dr. Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020, población estudiada de 50 trabajadores, se obtuvo los siguientes resultados: índice porcentual elevado en factores laborales, índice porcentual elevado en síndrome de Burnout, de esta manera se evidencia niveles inadecuado y alto respectivamente, con relación cercana y directa entre ellas, según datos procesados a través de Rho de Spearman.

Zuruma (2020) a través de un estudio tipo descriptivo, analítico, corte transversal, mostró como objetivo general determinar la prevalencia del Burnout en los profesionales de la salud y su relación con factores sociodemográficos y laborales en la emergencia sanitaria por COVID-19, Ecuador, 2020, presentó población de 31 trabajadores, consecuentes resultados: nivel alto de cansancio emocional (12,9%), despersonalización media (19,4%) y baja realización personal (19,4%). Se observó en el sexo femenino un nivel alto de

cansancio emocional con factores laborales deficientes, con ello se constató cansancio emocional alto asociado a equipamiento malo en el lugar de trabajo.

Vinueza (2020) por medio de un estudio descriptivo, transversal, muestra como objetivo general determinar analizar la relación entre la percepción de justicia organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería, Ecuador, 2021, el cual contó con una población de 53 enfermeras, obtuvo los siguientes resultados: sexo predominante fue femenino, prevalencia de Síndrome de Burnout de 67,9%. Dimensión de justicia organizacional de mayor porcentaje es interaccional y la más baja la procedimental. Se logró evidenciar correlación significativa entre agotamiento emocional, logro personal y las dimensiones de justicia. No hubo correlación significativa entre despersonalización y justicia organizacional.

## **Nacionales**

Neciosup (2020) a través de una investigación observacional, de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, presentó como objetivo general determinar la relación entre Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral del personal que labora en una Clínica de especialidades en la ciudad de Trujillo en tiempos del COVID-19, contó con una población de 55 trabajadores, como consecuencia obtuvo los siguientes resultados: Nivel medio de Síndrome de Burnout, para las dimensiones de obtuvo Agotamiento Emocional Medio (65,45%), Despersonalización medio (61,8%) y Realización Personal medio (61,81%), en referencia a satisfacción laboral se obtuvo un resultado satisfecho (45.5%).

Vega (2021) por intermedio de un estudio correlacional, no experimental, transversal, mostró como objetivo general Establecer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID 19 del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2020, población de 50 trabajadores, obtuvo los siguientes resultados: sexo prevalente fue femenino (82%), experiencia laboral promedio 3.76 años. Nivel medio de Burnout con el 50%. Para las dimensiones, agotamiento emocional de nivel alto (38%) y bajo (38%), despersonalización era de nivel alto (56%) y realización personal de nivel bajo (56%). 42% tiene un desempeño laboral medio y 38% un desempeño alto.

Condori (2020) mediante una investigación de tipo observacional, descriptivo, no experimental, de corte transversal, presentó como objetivo general determinar la prevalencia de Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de COVID-19, 2020, población establecida de 52 trabajadores, con resultados: prevalencia de Burnout en médicos fue baja 5.77%, comparado con un 94.23% que no presentó indicios. Por consiguiente, se deduce la no existencia de indicios en médicos para el desarrollo de Síndrome de Burnout.

Quispe (2020) a través de un estudio tipo correlacional, no experimental, corte transversal, con objetivo general de establecer los factores sociodemográficos asociados al síndrome de Burnout en el contexto de la Pandemia COVID-19 en médicos residentes del Hospital Goyeneche de Arequipa agosto 2020, población estudiada de 49 médicos, resultados finales: frecuencia del síndrome de Burnout 14.3%, edad promedio 30 a 35 años, 55.1% son solteros, 51% no tienen hijos, 40.8% duerme 6 horas y 83.7% no tiene otro trabajo.

Mamani (2020) en un estudio observacional, correlacional, de corte transversal, con el objetivo principal de determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout, en pandemia por COVID-19, en el personal Tecnólogo Médico, de la Red Asistencial EsSalud-Tacna, 2020, contó con una población de 36 tecnólogos, obtuvo los siguientes resultados: dimensión conflicto en el trabajo de la variable estrés laboral se vinculó con el síndrome de Burnout, se observó un nivel de estrés laboral leve.

## **Fundamentación Científica**

### **Síndrome de Burnout**

#### **Definición**

Síndrome de Burnout es definido como la consecuencia de afrontar de manera inapropiada el estrés crónico que se genera en el ámbito laboral, produce en la persona alteraciones en la calidad de vida, en la salud emocional, en tal sentido podría provocar grandes efectos perjudiciales en el organismo (Dimitriu, 2020).

En la actualidad no existe definición establecida en el Manual de clasificación internacional de enfermedades (CIE-10), como tampoco se constata definición en el manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-5) (Hinojosa-Gonzalez, et al., 2021).

## **Tipos de Burnout**

Clasificación según perfiles, de acuerdo a características clínicas:

### **Burnout frenético**

Se evidencia en el trabajador la característica de la búsqueda de ambición laboral sin control, para la obtención de la satisfacción y logros en su medio de trabajo, sin importarle el riesgo al cual somete a su organismo, obteniendo como resultado agotamiento y sobrecarga (Palacios, España-Chamorro, Echeverry-Piedrahita, Moreno-Gutiérrez, 2020).

### **Burnout sin desafíos**

Tipo de Burnout en donde se caracteriza por mantener un ámbito laboral con baja estimulación, lo que ocasiona en el trabajador la pérdida de importancia e interés para la obtención de la satisfacción laboral, así como también, un mejor puesto de trabajo; es un medio en donde la actividad laboral se mantiene lineal y sin objetivos de mejoría, lo cual genera consecuencias de frustración y poco interés en la persona (Marcía-Rodríguez, et al., 2020)

### **Burnout desgastado**

Se caracteriza por presentar sentimientos de desilusión, abatimiento; generado por la poca o nula gratificación que recibe el trabajador por sus acciones; conllevando consigo a la inatención y abandono ante cualquier situación de dificultad que se presenta en el trabajo (Hardy, 2020)

## **Fases del Proceso de Burnout**

Para generar síndrome de Burnout es de suma importancia que se evidencie estrés en el trabajador; que se consigue a través de un proceso de adaptación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Goyeía, 2018).

Ante ello se discierne tres frases:

### **Fase de estrés**

Se observa un desbalance entre la demanda en el nivel laboral, y la capacidad resolutive del trabajador (De Melo, et al., 2020).

### **Fase de agotamiento**

El trabajador experimenta procesos crónicos de desasosiego, estrés, nerviosismo y cansancio (Bianchi, 2020).

### **Fase de agotamiento defensivo**

Se constata cambios en el comportamiento, como la desvergüenza, y el desinterés (Baryholomew, et al., 2018).

## **Sintomatología**

Maslach y Jackson, quienes estudiaron el síndrome de Burnout, evidencian en la persona tres síntomas particulares:

### **Agotamiento Emocional:**

Se identifica síntomas como falta de voluntad, desánimo, extenuación a nivel físico y psicológico, ausencia de satisfacción, disminución de pasión por la realización de las tareas encomendadas en el trabajo (Bethea, Samanta, Kali, Lucente, & Richmond, 2020).

## **Despersonalización**

El sujeto evidencia comportamientos deshumanos, despreciativos, ante las demás personas, utiliza sus sentimientos como medio de expresión ante su frustración y desasosiego (Vévodová, Vévoda, Vetešníková, Kisvetrová, & Chrastina, 2016).

## **Frustración Personal**

Característica sintomática que se produce en el trabajador que carga consigo autocríticas negativas, incertidumbre en la realización de labores que antes desarrollaba sin problema alguno (Bethea, Samanta, Kali, Lucente, & Richmond, 2020).

## **Satisfacción Laboral**

### **Definición**

Características psicológicas que experimenta el sujeto al encontrarse en un medio laboral en donde encuentra satisfacción por su desempeño, ya sea por el trato ameno que recibe y brinda, valoración que percibe por su trabajo, incentivos monetarios, ascensos laborales, y capacidad de poder desarrollarse como trabajador sin tener limitaciones; comprometiéndose así a la realización de nuevas metas. La persona satisfecha plasma consigo posiciones positivas en su medio (Bakkeli, 2021).

### **Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

El Ministerio de Salud, emplea dimensiones para la evaluación de la satisfacción personal, las cuales son las siguientes (Bobbio, 2010):

Trabajo Actual: Medio donde desempeña la capacidad laboral resolutive, estimando en el trabajador el grado de desenvolvimiento, e importancia que le brinda a cada tarea encomendada.

Trabajo en General: Faena que desempeña el sujeto en donde implica la totalidad de trabajadores del establecimiento, condiciones estructurales generales; asimismo de la regulación del trabajo individualizado.

Interacción con el Jefe Inmediato: interrelación que existe entre el empleado y el empleador; trato en el medio laboral que conlleva al desempeño de las actividades.

Oportunidades de progreso: ocasiones en donde el trabajador se beneficia para la obtención de mejoras, ante la superación de metas.

Remuneraciones e incentivos: estímulos que recibe el sujeto, ya sea monetario o de otro tipo, generados por su trabajo.

Interrelación con sus compañeros de trabajo: vínculo que se produce en el medio laboral entre los trabajadores.

Ambiente de Trabajo: clima laboral en donde el trabajador desempeña sus funciones, afectando de manera individual como grupal.

### **Síndrome de burnout asociado al COVID-19**

La infección por COVID-19 ha generado en las personas desenfreno, temor, y ansiedad; al ser una enfermedad con un medio de contagio silente, repercusión grave en cada organismo. Ante ello; es el personal asistencial de salud quienes se encuentran frente a los pacientes que han contraído el virus; ello implica el cuidado, tratamiento, y manejo individualizado de cada persona (Shanafelt, et al., 2019).

En consecuencia, se genera sobrecarga de emociones en los trabajadores, que conlleva al desarrollo a largo plazo de estrés, siendo parte de sus causas el cansancio laboral, largas horas de trabajo, riesgo a contraer la viremia (Khamisa, Peltzer, Ilic, & Oldenburg, 2017).

Haciendo énfasis en el agotamiento laboral condiciona en los trabajadores poca o nula comprensión ante los pacientes a tratar, a ello se suma diferentes niveles de equivocación

que puede generar grandes consecuencias en la vida de las personas (Upadyaya, Vartiainen, Salmela-Aro, 2016).

Los tres puntos clave para el desarrollo del síndrome de Burnout, los cuales son; estrés, ansiedad y depresión, son tomados como síntomas rutinarios que vive cada persona a causa de la pandemia, el desasosiego y la falta de empatía ante esta situación conlleva al desencadenamiento de este síndrome, que permanece oculto, por la falta de aceptación e identificación de un gran problema en potencia (Bakkeli, 2021).

La aparición del nuevo coronavirus ha generado gran efecto en la salud mental de cada persona, ahondando más en los trabajadores de salud, que son aquellos que sufren la exposición en todo su nivel (Mgammal, Al-Matari, 2021).

### **Justificación de la investigación**

El síndrome de Burnout es el efecto que se produce en los trabajadores como consecuencia de condiciones de estrés a largo tiempo en el medio laboral, generando en ellos efectos orgánicos, de los cuales se constata en la persona a través de su comportamiento, desenvolvimiento, y trato hacia los demás. Al asociar la infección por COVID-19 al síndrome de Burnout, se puede observar en el personal asistencial de hospitales, una fuerte correlación para su desencadenamiento, manifestándose en ellos agotamiento emocional en mayor proporción, ya sea por el temor propio de cada trabajador de contraer la enfermedad, así como sobrecarga laboral y frustración al no poder lograr los objetivos que se plantean hacia la recuperación de los pacientes. Por todo lo mencionado, el presente informe de investigación en mención determinó en los trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón el grado de relación que puede existir entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral; el cual este estudio servirá de utilidad para el conocimiento científico y la investigación clínica de trabajadores de salud.

## **Problema**

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón 2021?

## **Conceptuación y operacionalización de las variables**

**Síndrome de Burnout:** término anglosajón que se emplea para definir a aquellos trabajadores que experimentan sintomatología a nivel orgánico, producido por la exposición de largo tiempo a un medio de trabajo en donde se presentan estresores laborales.

**Satisfacción Laboral:** emoción que se produce en el trabajador, como consecuencia de la compensación tanto emocional, social y económica que recibe por la realización de su trabajo, en donde encuentra satisfacción, interés, y armonía.

## **Hipótesis**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

H<sub>1</sub>: Si existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

## **Objetivos Específicos**

1. Identificar la frecuencia del Síndrome de Burnout en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
2. Identificar el grado de Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
3. Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón 2021.

## **6. Metodología**

### **a) Tipo, diseño de la investigación**

Tipo de investigación: Básico.

Según la intervención del investigador: Observacional

Según la planificación de la toma de datos: Prospectivo

Según el número de veces que se mide la variable del estudio: Transversal

Según el nivel de análisis: Analítico, no experimental

Diseño: Descriptivo Correlacional

### **b) Población y muestra**

#### **Población**

La población está conformada por 134 trabajadores asistenciales de salud contratados en carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

### **Criterios de inclusión**

Trabajador asistencial de salud que trabaje en carpas COVID-19 contratado.

### **Criterios de Exclusión**

Trabajador asistencial de salud que se halle de licencia.

Trabajador asistencial de salud que se niegue a colaborar con su participación en el cuestionario.

Trabajador asistencial de salud que se encuentre en ausencia de contratación.

### **Muestra**

Para estimar la muestra se empleó la fórmula de población una proporción o porcentaje de una población finita con una confiabilidad de 95% y margen de error de 5%.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra.

z: Nivel de confianza deseada.

p: proporción de la población con la característica deseada.

q: proporción de la población sin la característica deseada.

E: Nivel de error

N: tamaño de la población

Aplicando la fórmula dio como resultado 100 trabajadores de salud.

La muestra está compuesta por 100 trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón Chimbote, 2021.

### **c) Técnicas e instrumento**

#### **Técnicas de investigación**

Encuesta en formulario Google, mediante el cual se elaboró en una plataforma virtual para el personal de salud asistencial, en donde respondió la encuesta de satisfacción laboral (Anexo 3) y el cuestionario Maslach Burnout Inventory (Anexo 04), manteniéndose en forma confidencial.

#### **Instrumento**

##### **Satisfacción Laboral**

El presente cuestionario seleccionada para el estudio de satisfacción laboral en los trabajadores de Salud de Carpas COVID-19, se encuentra compuesta de dos partes: Aspectos generales, la cual recoge información sociodemográfica del lugar a investigar; e Instrumento de recolección de datos elaborado por el Ministerio de Salud en el año 2002, dicho instrumento se ejecuta con un valor de error estándar de 5%, confiabilidad de 95%, el cual se acepta como  $p=0.5$  y  $q=0.5$ . Dicho instrumento se compone de 22 ítems, el cual se cuantifica a través de la escala de Likert, en donde muestra variación según cada individuo.

### Escala de Likert

Totalmente satisfecho	5 puntos
Satisfecho	4 puntos
Indiferente	3 puntos
Insatisfecho	2 puntos
Totalmente Insatisfecho	1 punto

Para los niveles fue construido con un cálculo de baremo para lo cual el rango o recorrido desde el menor valor hasta el valor mayor se distribuyó en 5 partes o niveles (Borobia, 2007) que se calificó de acuerdo al siguiente cuadro:

### Satisfacción del trabajador de Salud

Muy insatisfecho	22 – 40
Insatisfecho	41 – 59
Indiferente	60 – 78
Satisfecho	79 – 97
Muy Satisfecho	98 – 110

### **Síndrome de Burnout:**

En inventario para síndrome de burnout elaborado por Maslach se mide a través de 22 ítems, dividido en 3 sub dimensiones, el cual queda cuantificado por intermedio de la escala de Likert, que se le brinda un valor de 0 a 6 puntos por cada ítem. Estos determinados valores mostrados previamente, se consiguen a través de la sumatoria de los ítems que se encuentran en cada dimensión, al cual se le brinda una puntuación de acuerdo al criterio del individuo que participará en el estudio.

### Percepción del individuo

Nunca	0 puntos
Pocas veces al año o menos	1 punto
Una vez al mes o menos	2 puntos
Unas pocas veces al mes o menos	3 puntos
Una vez a la semana	4 puntos
Pocas veces a la semana	5 puntos
Diariamente	6 puntos

La finalidad del inventario es calcular la frecuencia y el nivel de intensidad del cual se padece el Burnout. Valores de puntajes altos en las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización y bajas en Realización personal, permitirá determinar el síndrome de Burnout. Si se necesita detectar según nivel de riesgo del síndrome de Burnout (leve, moderado, severo), se deberá realizar el análisis de manera individual para lograr observar si los indicios aparecen en uno, dos o tres dimensiones.

Para los niveles fue construido con un cálculo de baremo para lo cual el rango o recorrido desde el menor valor hasta el valor mayor se distribuyó en 3 partes o niveles (Borobia, 2007) que se calificó de acuerdo al siguiente cuadro:

### Inventario de Maslach para Síndrome de Burnout

	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0 – 18	19 – 26	27 – 54
Despersonalización	0 – 5	6 – 9	10 – 30
Realización Personal	0 – 33	34 – 39	40 – 56

#### **d) Validación y confiabilidad**

##### **VALIDACION DEL INSTRUMENTO MASLACH BURNOUT INVENTORY**

<b>MUESTRA</b>	100 trabajadores asistenciales en salud de carpas COVID – 19 en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
<b>PUNTUACIÓN</b>	En nuestro cuestionario está compuesto por 22 ítems, bajo la puntuación de Likert de 0 a 06, considerando al 0 como la puntuación más baja, y el 06 como la puntuación más alta.
<b>VALIDACIÓN</b>	Validación internacional: De acuerdo al cuestionario Maslach Burnout Inventory, en el año 1999, obtuvieron un índice de confiabilidad para el agotamiento emocional en un 0.90, en Despersonalización en un 0.79 y por último en Realización un 0.71, dando por concluir una consistencia interna de 0.80 (Maslach 1999).

##### **VALIDACION DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL**

<b>MUESTRA</b>	100 trabajadores asistenciales en salud de carpas COVID – 19 en el Hospital Eleazar Guzmán Barrón.
<b>PUNTUACIÓN</b>	En nuestro cuestionario está compuesto por 22 ítems, bajo la puntuación de Likert de 1 a 5, considerando al 1 como la puntuación más baja, y el 5 como la puntuación más alta.
<b>VALIDACIÓN</b>	Validación Nacional: De acuerdo al cuestionario Satisfacción Laboral, presentada en el MINSA en el año 2005, Perú, obtuvieron un índice de confiabilidad de coeficiente alfa Cronbach de 0.84 (Palma, 2005).

Asimismo, hemos realizado la validación a nuestro instrumento de conocimiento fue validado por cinco profesionales mediante el juicio de expertos, y se calculó a través del V de Aiken, y se obtuvo una validez de 1. Asimismo. (Anexo 3)

Para la confiabilidad del cuestionario Maslach Burnout Inventory se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach donde el coeficiente de Alfa es de 0.7027 (aceptable) (Anexo 5)

Para el cuestionario satisfacción laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach donde el coeficiente de Alfa es de 0.7000 (aceptable) (Anexo 6)

#### **e) Procesamiento y análisis de la información**

El procesamiento se utilizó en primer lugar una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel v. 2019 y luego se migrará al programa SPSS V.26, para la cual se realizó en la primera etapa estadística descriptiva de tablas de contingencia para las variables de estudio y en segundo lugar para determinar la relación toma tomo encuesta los resultados numéricos la cual se procedió a realizar la prueba de normalidad (kolmogorov – Smirnov) siendo muestra 100 trabajadores de salud dándonos un resultado de  $p \leq 0.005$  siendo no paramétricas por tal motivo se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

## 7 Resultados

**Tabla 1**

*Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de trabajadores de salud que labora en carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021*

Síndrome de Burnout	SATISFACCION LABORAL											
	Muy satisfecho		Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ALTO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MEDIO	8	8	16	16	30	30	32	32	0	0	86	86
BAJO	0	0	8	8	6	6	0	0	0	0	14	14
TOTAL	8	8	24	24	36	36	32	32	0	0	100	100

Rho = 0.301 *p* = 0.022

La tabla 1, se demuestra que la variable de Síndrome de Burnout de carácter ALTO representa un 0%, MEDIO (86%) y bajo un 14%, del mismo modo en satisfacción laboral se presenta en el nivel muy satisfecho (8%), Satisfecho (40%), Indiferente (36%), Insatisfecho (32%) y por último Muy insatisfecho un 0%. Por conclusión se halló la relación significativa ( $p < 0.05$ ), teniendo como resultado un 0.022, manteniéndose una significancia positiva entre el nivel de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, Chimbote 2021.

**Tabla 2**

*Nivel de Síndrome de Burnout en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, HREGB Chimbote 2021*

<b>Nivel de síndrome de Burnout</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Alto	0	0
Medio	86	86
Bajo	14	14
Total	100	100

La tabla 2, representa el nivel de Burnout que manifiesta el personal de salud asistencial que labora en CARPAS COVID-19, en donde el nivel alto representa un 0%, el nivel medio un 86% y por último el nivel bajo un 14%.

**Tabla 3**

*Nivel de Satisfacción Laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, HREGB Chimbote 2021*

<b>Nivel de Satisfacción Laboral</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Muy Satisfecho	8	8
Satisfecho	24	24
Indiferente	36	36
Insatisfecho	32	32
Muy Insatisfecho	0	0
TOTAL	100	100

En la tabla 3, se observa los niveles de satisfacción laboral presente en los trabajadores de carpas COVI-19 del HREGB, Chimbote 2021, donde el nivel Muy satisfecho, representa un 8% del total de la población, el nivel satisfecho un 24%, seguido de Indiferente con un 36%, insatisfecho 32% y por último el nivel muy insatisfecho 0%.

**Tabla 4**

*Relación entre satisfacción laboral y el nivel de agotamiento emocional en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, HREGB Chimbote 2021*

Síndrome de <b>burnout</b> <b>Agotamiento</b> <b>emocional</b>	SATISFACCION LABORAL											
	Muy satisfecho		Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ALTO	1	0	0	0	0	0	10	10	0	0	10	10
MEDIO	7	7	20	20	28	28	22	22	0	0	78	78
BAJO	0	0	4	4	8	8	0	0	0	0	12	12
TOTAL	8	8	24	24	36	36	32	32	0	0	100	100

Rho = 0.110

p= 0.380

La tabla 4, se obtuvo una significancia negativa de 0.380 entre el agotamiento personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19 del HREGB, además la dimensión de nivel medio de agotamiento personal es la más predominante 78%.

**Tabla 5**

*Relación entre satisfacción laboral y el nivel de despersonalización en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, HREGB Chimbote 2021*

Síndrome de <b>Burnout</b> <b>Despersonalización</b>	SATISFACCION LABORAL											
	Muy satisfecho		Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Total	
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
ALTO	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
MEDIO	5	5	14	14	20	20	22	22	0	0	61	61
BAJO	0	0	10	10	16	16	10	10	0	0	36	36
TOTAL	8	8	24	24	36	36	32	32	0	0	100	100

Rho = 0.107

p= 0.440

La tabla 5, se obtuvo una significancia negativa de 0.440, dando por demostrar una disminuida correlación entre el nivel de despersonalización del síndrome de Burnout y la

satisfacción laboral, siendo el nivel medio con 61 de mayor predominancia en comparación con nivel bajo en 36% y por último el nivel alto con 3%.

**Tabla 6**

*Relación entre satisfacción laboral y el nivel de realización personal en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19, HREGB Chimbote 2021*

Síndrome de Burnout Despersonalización	SATISFACCION LABORAL											
	Muy satisfecho		Satisfecho		Indiferente		Insatisfecho		Muy insatisfecho		Total	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%	n	%
ALTO	5	5	1	1	2	2	7	7	0	0	15	15
MEDIO	3	3	19	19	20	20	20	20	0	0	62	62
BAJO	0	0	4	4	14	14	5	5	0	0	23	23
TOTAL	8	8	24	24	36	36	32	32	0	0	100	100

Rho = 0.294

p= 0.039

En la tabla 6, se obtuvo un resultado de 0.039, dando una significancia positiva para la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de realización personal de Burnout, entre los niveles de Burnout, el nivel medio presenta mayor predominancia con 62%, en comparación con el nivel bajo 23% y el alto con un 15%.

## 8 Análisis y discusión

Actualmente, atravesamos una fuerte pandemia de COVID-19, que afronta en primera línea el personal de salud, nuestro sistema sanitario presenta diversas limitaciones económicas, de infraestructura, falta de recursos humanos, medicamentos entre otros, ocasionando en el personal asistencial diversas situaciones adversas, como el estrés laboral y alteración emocional, generando un ámbito laboral conflictivo y se refleja en la atención de los pacientes, por ende el presente estudio de investigación pretende disminuir el estrés y mejorar la satisfacción laboral, se entiende el hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón es un hospital público y en la región de Ancash fue declarado durante las dos olas como situación extrema de contagios y muertes por COVID-19, por último se establece que las condiciones laborales son la clave para mejorar la condición de la atención de la salud de los pacientes, generando menor índice de síndrome de Burnout en los trabajadores de dicho nosocomio, con lo anteriormente mencionado se hizo un análisis de los resultados de nuestra situación local, con los antecedentes de otros estudios nacionales e internacionales.

En la tabla 1, demuestra que la variable de Síndrome de Burnout de carácter alto representa un 0%, medio (86%) y bajo un 14%, resultados similares a los de Neciosup (2020) que obtuvo en la ciudad de Trujillo un nivel alto de 0%, medio (89%) y bajo (19%), a diferencia de Condori (2020), que menciona en un hospital de Moquegua la presencia del nivel medio 0%, bajo 5% y 94% sin indicios de burnout, del mismo modo en satisfacción laboral se presenta en el nivel muy satisfecho (8%), Satisfecho (40%), Indiferente (36%), Insatisfecho (32%) y por último Muy insatisfecho un 0%, a diferencia de Vega (2021) menciona en el Hospital Sabogal una satisfacción laboral medio 42%, bajo 56% y alto en un 38%. La relación significativa ( $p < 0.05$ ), teniendo como resultado un 0.022, manteniéndose una significancia positiva entre el nivel de burnout y la satisfacción laboral en las Carpas COVID-19, Chimbote 2021, resultados similares a Neciosup (2020), con 0,017 y Vega (2021) con 0.038.

La tabla 2, representa el nivel de Burnout que manifiesta el personal de salud asistencial que labora en CARPAS COVID-19, en donde el nivel alto representa un 0%, el nivel medio un 86% y por último el nivel bajo un 14%, resultados contrastados con Neciosup

(2020) donde menciona un nivel alto de burnout de 0%, el nivel medio con 89% y por último el nivel bajo con 89.1%.

En la tabla 3, representa los niveles de satisfacción laboral presente en los trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19 del HREGB, Chimbote 2021, donde el nivel Muy satisfecho, representa un 8% del total de la población, el nivel satisfecho un 24%, seguido de Indiferente con un 36%, insatisfecho 32% y por último el nivel muy insatisfecho 0%, resultados similares mencionados por Mamani (2020), en donde el resultado de muy satisfecho y satisfecho oscila entre 10 y 20%, seguido del nivel promedio con 20% y insatisfecho con 30%.

La tabla 4, se obtuvo una significancia negativa de 0.380 entre el agotamiento personal y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19 del HREGB, además la dimensión de nivel medio de agotamiento personal es la más predominante 78%, resultados similares con Zuruma (2020) donde menciona el cansancio emocional con 12.9% y despersonalización media de 19.4%, donde por terminar una significancia negativa de 0.460.

La tabla 5, se obtuvo una significancia negativa de 0.440, dando por demostrar una disminuida correlación entre el nivel de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, siendo el nivel medio con 61% de mayor predominancia en comparación con nivel bajo en 36% y por último el nivel alto con 3%, resultados similares con Calle (2020) en un hospital de Bolivia, donde menciona una significancia negativa de 0.380 y con 75% de despersonalización en su personal asistencial.

En la tabla 6, se obtuvo un resultado de 0.039, dando una significancia positiva para la relación entre la satisfacción laboral y el nivel de realización personal de Burnout, entre los niveles de Burnout, el nivel medio presenta mayor predominancia con 62%, en comparación con el nivel bajo 23% y el alto con un 15%, resultados similares que se obtuvo por Gastiburo (2020), donde menciona una significancia positiva de 0.045 entre la satisfacción laboral y realización personal y además una predominancia del nivel medio de Burnout con un 60%.

## 9 Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

1. Sí existe una relación significativa de 0.022, entre el nivel de Burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
2. El nivel medio de Burnout fue el más predominante con un 86% de los trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
3. La satisfacción laboral el nivel indiferente fue el que mayor predominancia obtuvo con 36% en los trabajadores de Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021. No hubo una relación significativa con 0.380 entre el agotamiento emocional y nivel de Burnout en los trabajadores de Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021. No hubo una relación significativa con 0.440 entre despersonalización y nivel de Burnout en los trabajadores de salud que laboran en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021. Si hubo una relación significativa con 0.039 entre realización personal y nivel de burnout en los trabajadores de Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

## **Recomendaciones**

- 1.** Se recomienda al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón implementar medidas preventivas y mejorar la salud mental de los trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19.
- 2.** Se recomienda al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón implementar cursos y talleres entre los espacios laborales para mejorar el rendimiento del personal asistencial y por ende la atención de salud.
- 3.** Se recomienda al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón innovar nuevas estrategias para la capacitación entre sus trabajadores de carpas COVID-19.
- 4.** Se recomienda al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón mejorar el área de recursos humanos para evitar el estrés laboral entre sus trabajadores de salud que laboran en carpas COVID-19.
- 5.** Se recomienda al Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón entrelazar coordinaciones con otras áreas de manejo de estrés laboral como psicología y asistencia social, para prevenir el síndrome de Burnout.

## 10 Referencia Bibliográfica

- Bakkeli, N. Z. (2021). Health, Work, and Contributing Factors on Life Satisfaction: A Study in Norway Before and During the COVID-19 Pandemic. *SSM-Population Health*, 100804.
- Bakkeli, N. Z. (2021). Health, Work, and Contributing Factors on Life Satisfaction: A Study in Norway Before and During the COVID-19 Pandemic. *SSM-Population Health*, 100804.
- Bartholomew, A. J., Houk, A. K., Pulcrano, M., Shara, N. M., Kwagyan, J., Jackson, P. G., & Sosin, M. (2018). Meta-analysis of surgeon burnout syndrome and specialty differences. *Journal of surgical education*, 75(5), 1256-1263.
- Bethea, A., Samanta, D., Kali, M., Lucente, F. C., & Richmond, B. K. (2020). The impact of burnout syndrome on practitioners working within rural healthcare systems. *The American journal of emergency medicine*, 38(3), 582-588.
- Bianchi, R. (2020). Do burnout and depressive symptoms form a single syndrome? Confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling bifactor analysis. *Journal of psychosomatic research*, 131, 109954.
- Bobbio, L., & Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista peruana de epidemiología*, 14(2), 1-6.
- Calle Quiñajo, H. C. (2020). Nivel del síndrome de Burnout durante la pandemia COVID-19 en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Municipal Boliviano Holandés, *El Alto, Gestión 2020 (Doctoral dissertation)*.
- Condori, T., & Richard, D. (2020) Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de COVID-19 en el año 2020.

- De Melo, A. C. R., Nunes, F. M. R., Pinto, P. S., Bonan, P. R. F., & Batista, A. U. D. (2020). Prevalence of burnout syndrome and its association to temporomandibular dysfunction (tmd) in dental students. *Oral Surgery, Oral Medicine, Oral Pathology and Oral Radiology*, 130(3), e278-e279.
- Dimitriu, M. C., Pantea-Stoian, A., Smaranda, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., & Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 pandemic. *Medical Hypotheses*, 144, 109972.
- Gastiaburo Morán, B. L. (2020). Factores laborales asociados al síndrome de Burnout durante COVID-19 en personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Guayaquil, 2020.
- Govêia, C. S., Cruz, T. T. M. D., Miranda, D. B. D., Guimarães, G. M. N., Ladeira, L. C. A., Tolentino, F. D., & Magalhães, E. (2018). Association between burnout syndrome and anxiety in residents and anesthesiologists of the Federal District. *Revista brasileira de anestesiologia*, 68(5), 442-446.
- Hardy, P., Costemale-Lacoste, J. F., Trichard, C., Butlen-Ducuing, F., Devouge, I., Carboneschi, V., ... & Corruble, E. (2020). Comparison of burnout, anxiety and depressive syndromes in hospital psychiatrists and other physicians: Results from the ESTEM study. *Psychiatry research*, 284, 112662.
- Hinojosa-Gonzalez, D. E., Farias, J. S., Tellez-Giron, V. C., Aguirre-Villarreal, D., Brenes-Castro, D., & Flores-Villalba, E. (2021). Lower frequency of call shifts leads to higher attendance, higher academic performance, and less burnout syndrome in surgical clerkships. *Journal of Surgical Education*, 78(2), 485-491.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *health sa gesondheid*, 22, 252-258.

- Macía-Rodríguez, C., Iglesias, D. M., Díaz, J. M., Sánchez, M. A., Llauradó, G. O., Martínez, A. M., & González-Munera, A. (2020). Burnout syndrome in internal medicine specialists and factors associated with its onset. *Revista Clínica Española (English Edition)*, 220(6), 331-338.
- Mamani Vargas, A. J. P. (2020). Relación entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout, en pandemia por COVID-19, en el personal tecnológico médico de la red asistencial Essalud-Tacna, 2020.
- Mgammal, M. H., & Al-Matari, E. M. (2021). Survey data of coronavirus (COVID-19) thought concern, employees' work performance, employees background, feeling about job, work motivation, job satisfaction, psychological state of mind and family commitment in two middle east countries. *Data in brief*, 34, 106661.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Maslash burnout Inventory Manual. España: TEA Ediciones S.A. 1997
- Neciosup Suárez, G. L. (2020). Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19.
- Palacios, A. R., España-Chamorro, J. A., Echeverry-Piedrahita, D. R., & Moreno-Gutiérrez, P. A. (2020). Prevalence of burnout syndrome in trainee specialists and teachers of intensive care. *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Quispe Leiva, J. G. (2020). Factores sociodemográficos asociados al Síndrome de Burnout en el contexto de la pandemia COVID-19 en médicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa 2020.
- Shanafelt, T. D., West, C. P., Sinsky, C., Trockel, M., Tutty, M., Satele, D. V. (2019). Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and

the general US working population between 2011 and 2017. In *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 94, No. 9, pp. 1681-1694). Elsevier.

Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout research*, 3(4), 101-108.

Vega Povis, C. P. (2021). Síndrome De Burnout Y Desempeño Laboral De Los Profesionales De Enfermería En El Servicio De Hospitalización– COVID-19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020.

Vévodová, Š., Vévoda, J., Vetešníková, M., Kisvetrová, H., & Chrastina, J. (2016). The relationship between burnout syndrome and empathy among nurses in emergency medical services. *Kontakt*, 18(1), e17-e21.

Vinueza Veloz, A. F., Aldaz Pachacama, N. R., Mera Segovia, C. M., Pino Vaca, D. P., Tapia Veloz, E. C., & Vinueza Veloz, M. F. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(4), 330-339.

Zaruma Tocto, J. P. (2020). Relación del síndrome de burnout con factores sociodemográficos y laborales en profesionales de la salud en el contexto de la emergencia sanitaria por COVID-19 (*Master's thesis, Universidad del Azuay*).

## 11 Agradecimiento

Gracias a DIOS: Por iluminar nuestro camino lleno de salud, vida y nuestra familia maravillosa,

A Nuestras Familias: Por el gran apoyo incondicional día tras día y guiándonos en nuestro camino.

A la Universidad San Pedro y todos nuestros docentes, que por sus sabios consejos y conocimientos nos ayudaron a ser profesionales competitivos y de éxito.

## 12 Anexos

### Anexo 1: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout, término anglosajón o Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), para habla hispana, se relaciona con la exposición crónica a los estresores laborales, el trato diario con pacientes, originando la aparición de síntomas o molestias orgánicas	Agotamiento emocional	Sentimiento de agotamiento Sentimiento de vacío Fatiga Trato a los pacientes Cansancio Eficacia Desgaste personal Influencia Dureza en el trato Preocupación Energía Frustración Tiempo de servicio Indiferencia Cansancio laboral Clima interpersonal Estímulo Alcanzar metas Límites de posibilidades	ordinal
		Realización personal		

			Tratamiento de emociones.	
	Sentimiento de agrado positivo que	Significación de la tarea	Intrínseco	
	experimenta un sujeto por el hecho de	Condiciones de trabajo	Extrínseco	
	realizar un trabajo que le interesa, en	Reconocimiento personal	Intrínseco	
	un ambiente que le permite estar a			
	gusto, dentro del ámbito de una			
Satisfacción Laboral	empresa u organización que le resulta			Ordinal
	atractiva y por el que recibe una serie	Beneficios económicos	Extrínseco	
	de compensaciones psico - socio –			
	económicas acorde con sus			
	expectativa			

## Anexo 2

### Matriz de Consistencia

#### PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón 2021?

#### OBJETIVO

##### OBJETIVO GENERAL:

- Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

##### OBJETIVO ESPECIFICO:

1. Identificar la frecuencia del Síndrome de Burnout en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
2. Identificar el grado de Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.
3. Determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 del Hospital Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

#### VARIABLE

Síndrome de Burnout  
Satisfacción Laboral

#### METODOLOGIA

##### TIPO DE INVESTIGACION

Observacional.

##### DISEÑO DE LA INVESTIGACION:

Descriptivo, correlacional.

##### METODO DE LA INVESTIGACION:

Prospectivo.

##### POBLACION:

La población está conformada 134 trabajadores en salud que corresponde a médicos, enfermeras y técnicos.

##### MUESTRA:

Para la obtención se utilizó Para estimar la muestra se empleó la fórmula de población una proporción o porcentaje de una población finita con una confiabilidad de 95% y margen de error de 5%. Obteniendo una muestra de 100 trabajadores en salud de Carpas COVID-19 del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

##### TECNICAS DE INVESTIGACION:

Encuesta en formulario Google, mediante el cual se elaboró en una plataforma virtual para el personal de

salud asistencial, en donde respondió el cuestionario Maslach Burnout Inventory (Anexo 04) y la encuesta de satisfacción laboral (Anexo 03), manteniéndose en forma confidencial.

#### **ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS:**

El procesamiento se utilizó en primer lugar una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel v. 2019 y luego se migrará al programa SPSS V.26, para la cual se realizó en la primera etapa estadística descriptiva de tablas de contingencia para las variables de estudio y en segundo lugar para determinar la relación toma tomo encuesta los resultados numéricos la cual se procedió a realizar la prueba de normalidad (kolmogorov – Smirnov) siendo muestra 100 trabajadores de salud dándonos un resultado de  $p \leq 0,005$  siendo no paramétricas por tal motivo se utilizó la prueba de Rho de Spearman.

### Anexo 3

#### Encuesta

#### “SATISFACCION LABORAL EN CARPAS COVID-19 DEL HOSPITAL ELEAZAR GUZMÁN BARRÓN, 2021”

##### Instrucciones Generales:

Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible.

##### APRECIACIONES SOBRE SU CENTRO DE LABORES:

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignará de acuerdo a la siguiente tabla:

Código	Estoy:
5	Totalmente de acuerdo con la opinión
4	Mayormente de acuerdo con la opinión.
3	Indiferente con la opinión
2	Pocas veces de acuerdo con la opinión.
1	Totalmente en desacuerdo con la opinión

Marcar con una “X”:

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
		5	4	3	2	1
1	Para la realización de mis labores, el hospital me brinda un buen espacio de ambiente de trabajo.	5	4	3	2	1
2	Mi remuneración es baja de acuerdo a las labores que realizo.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que lo que hago es justo lo que deseo hacer.	5	4	3	2	1
4	Las tareas que realizo es de suma importancia que cualquier otra área de trabajo.	5	4	3	2	1
5	No me siento cómodo con mi remuneración económica.	5	4	3	2	1

6	Siento que recibo un mal trato por parte del hospital.	5	4	3	2	1
7	Me siento útil con la labor que realizo	5	4	3	2	1
8	El ambiente con el que trabajo me siento cómodo.	5	4	3	2	1
9	Es aceptable el sueldo que me corresponde,	5	4	3	2	1
10	Siento que me explotan en mi área de trabajo.	5	4	3	2	1
11	Prefiero alejarme de mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
12	Estoy de acuerdo con mi horario.	5	4	3	2	1
13	Siento que mis labores de trabajo no son de mucha importancia	5	4	3	2	1
14	Llevarse bien con el jefe del servicio, beneficia en mi trabajo.	5	4	3	2	1
15	Es inequitativo el área de confort en los diferentes servicios.	5	4	3	2	1
16	Con mi remuneración económica, puedo cubrir mis expectativas financieras.	5	4	3	2	1
17	No me siento cómodo con mi horario de trabajo.	5	4	3	2	1
18	Me siento aburrido compartir momentos con mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
19	Me complace mis resultados finales de labor de trabajo	5	4	3	2	1
20	Me siento cómodo en el lugar físico donde laboro.	5	4	3	2	1
21	Mi trabajo me hace sentir bien como persona.	5	4	3	2	1
22	Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
23	Me brindan comodidades para desarrollar todas mis tareas diarias.	5	4	3	2	1
24	Me siento bien conmigo mismo al realizar mi trabajo	5	4	3	2	1
25	No me siento a gusto que limiten mis horarios de trabajo para no reconocer horas extras.	5	4	3	2	1
26	Me gusta las tareas que me asignan en mi trabajo.	5	4	3	2	1
27	Valoran mi esfuerzo de trabajo.	5	4	3	2	1

### Baremos de la variable Satisfacción Laboral

Satisfacción del usuario interno	Dimensiones				
	Significación Tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos	Total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 – 36	35 – 40	19 - 23	16 – 19	103 - 116
Promedio	28 – 32	27 – 34	18 – 20	11 – 15	89 - 102
Insatisfecho	24 – 27	20 - 26	12 – 17	8 – 10	75 - 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

## Anexo 4

Validez de los instrumentos por juicio de expertos según formato Aiken.

Ítems	Criterios	N° de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada	1	1	1	1	1
4	Los ítems de los instrumentos responde a la operacionalización de las variables	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos	1	1	1	1	1
6	Los ítems son claros y entendibles	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos	1	1	1	1	1
	Total	7	7	7	7	7

Si = 1 No = 0

$$B = Ta / (Ta + Td) \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jefes.

Ta = n° total de acuerdos.

Td = n° total de desacuerdos.

Coefficiente de concordancia (CC) = 100.0

## Anexo 5

### INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca
- (2) Algunas veces al año
- (3) Algunas veces al mes
- (4) Algunas veces a la semana
- (5) Diariamente

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					

D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

A. E.: Agotamiento emocional

D. : Despersonalización

R. P. : Realización personal

## Anexo 6

### Resultados del estudio piloto para determinar la confiabilidad de la encuesta de Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory 2001) adaptada por Contreras e Ybañez, 2021

#### Base de datos Piloto: Síndrome de Burnout

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22
1	3	0	2	1	0	2	6	4	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
2	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	5	0	1	0	0	6	5	5	0	1	3
3	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	1	2	0	1	6	6	5	0	1	3
4	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	2
5	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	1	1	3
6	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
7	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	1	1	0	6	5	5	0	0	3
8	2	1	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	0	1	0	0	6	6	5	0	1	3
9	3	0	2	1	0	1	6	5	5	1	1	6	0	1	0	0	5	6	2	0	1	3
10	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
11	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
12	1	0	2	0	0	1	6	3	5	1	1	6	0	0	0	0	6	5	5	0	0	2
13	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	1	6	5	5	1	1	3
14	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	1	3
15	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
16	2	0	2	1	0	1	5	3	6	1	1	6	0	0	0	0	5	5	5	0	0	3
17	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	1	3
18	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	3
19	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	0	6	5	5	0	1	3
20	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	1	1	3

#### Estadística de confiabilidad: Encuesta de Síndrome de burnout

Para la confiabilidad del cuestionario Maslach Burnout Inventory se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach donde el coeficiente de Alfa es de 0.7027 (aceptable)

**Anexo 7**

**Resultados del estudio piloto para determinar la confiabilidad de la encuesta de Satisfacción laboral adaptada por Contreras e Ybañez, 2021**

**Base de datos Piloto: Síndrome de Burnout**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
3	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	
6	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	
7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	
9	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
10	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	
11	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	
12	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
13	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	
19	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	
20	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	

**Estadística de confiabilidad: Encuesta de Síndrome de burnout**

Para el cuestionario satisfacción laboral se utilizó la prueba estadística de alfa de Cronbach donde el coeficiente de Alfa es de 0.7000 (aceptable)

**Anexo 8: Base de datos**

**Título:** Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Carpas COVID-19 en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, 2021.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	0	2	1	0	1	6	4	6	1	1	5	0	1	0	0	6	6	5	0	0	3
2	3	1	1	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	2	0	1	6	5	5	0	1	3
3	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	2	0	0	6	6	2	0	0	2
4	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	4	5
5	2	1	2	1	1	2	5	5	6	4	3	6	3	3	0	0	6	5	5	1	1	3
6	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	6	5	0	0	3
7	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	1	1	0	6	5	5	0	1	3
8	2	1	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	0	1	0	4	6	6	6	3	3	5
9	3	0	2	1	0	1	6	5	5	1	1	6	0	1	0	0	5	5	2	0	1	3
10	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
11	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
12	1	0	2	0	0	1	6	3	5	1	1	6	0	0	0	0	6	5	5	0	0	2
13	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	1	4	6	6	6	3	3	5
14	3	1	2	1	0	2	6	5	6	3	3	6	2	3	0	0	6	6	5	0	1	3
15	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
16	2	0	2	1	0	1	5	3	6	1	1	6	0	0	0	0	5	5	5	0	0	3
17	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	3	5
18	3	0	1	0	1	0	5	4	4	3	3	6	3	3	0	1	6	6	2	0	1	3
19	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	0	6	5	5	0	0	3
20	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	1	1	3
21	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	4	5
22	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
23	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	1	1	0	6	6	5	0	0	3
24	2	1	2	1	0	1	6	4	6	1	1	6	0	1	0	4	6	6	6	3	3	5
25	3	4	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	0	3
26	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	5	5	1	0	1	3
27	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	1	4	6	6	5	3	3	5
28	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	0	4	6	5	6	3	3	5	3
29	2	0	2	1	0	1	6	5	6	4	3	6	3	2	0	4	6	6	6	3	3	5
30	3	0	2	1	0	2	6	4	6	4	3	6	3	2	0	0	6	5	5	0	0	3
31	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	5	0	1	0	4	6	6	6	3	4	5
32	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	1	2	0	1	6	6	5	0	0	3
33	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	5	6	2	0	1	2
34	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	1	1	4	6	5	6	3	3	5
35	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3

36	3	1	2	1	0	2	6	4	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	0	0	3
37	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	6	5	2	0	1	2
38	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	1	1	3
39	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
40	2	0	2	1	0	1	5	3	6	1	1	6	0	0	0	0	5	5	5	0	0	3
41	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	1	3
42	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	3
43	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	4	6	6	6	3	3	5
44	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	3
45	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	0	3
46	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	5	2	0	0	3
47	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	2
48	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	1	1	3
49	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	1	0	4	6	6	6	3	4	5
50	2	0	2	1	0	1	5	4	6	1	1	6	0	0	0	0	5	6	5	0	0	3
51	3	4	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	5	4
52	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	2	0	0	6	6	2	0	1	3
53	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	0	6	5	5	0	1	3
54	3	0	1	0	1	0	5	5	4	1	0	6	0	2	0	0	5	5	2	0	1	2
55	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	1	0	0	6	6	5	1	1	3
56	2	0	2	1	0	1	6	4	6	1	1	5	0	1	0	0	6	6	5	0	0	3
57	3	1	1	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	2	0	1	6	5	5	0	1	3
58	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	2	0	0	6	6	2	0	0	2
59	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	4	5
60	2	1	2	1	1	2	5	5	6	4	3	6	3	3	0	0	6	5	5	1	1	3
61	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	6	5	0	0	3
62	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	1	1	0	6	5	5	0	1	3
63	2	1	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	0	1	0	4	6	6	6	3	3	5
64	3	0	2	1	0	1	6	5	5	1	1	6	0	1	0	0	5	5	2	0	1	3
65	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
66	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
67	1	0	2	0	0	1	6	3	5	1	1	6	0	0	0	0	6	5	5	0	0	2
68	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	1	4	6	6	6	3	3	5
69	3	1	2	1	0	2	6	5	6	3	3	6	2	3	0	0	6	6	5	0	1	3
70	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	1	3
71	2	0	2	1	0	1	5	3	6	1	1	6	0	0	0	0	5	5	5	0	0	3
72	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	3	5
73	3	0	1	0	1	0	5	4	4	3	3	6	3	3	0	1	6	6	2	0	1	3
74	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	0	6	5	5	0	0	3
75	2	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	1	1	3
76	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	4	6	6	6	3	4	5

77	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
78	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	0	1	1	0	6	6	5	0	0	3
79	2	1	2	1	0	1	6	4	6	1	1	6	0	1	0	4	6	6	6	3	3	5
80	3	4	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	1	6	6	5	0	0	3
81	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	5	5	1	0	1	3
82	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	1	4	6	6	5	3	3	5
83	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	0	4	6	5	6	3	3	5	3
84	2	0	2	1	0	1	6	5	6	4	3	6	3	2	0	4	6	6	6	3	3	5
85	3	0	2	1	0	2	6	4	6	4	3	6	3	2	0	0	6	5	5	0	0	3
86	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	5	0	1	0	4	6	6	6	3	4	5
87	3	1	2	1	0	2	6	5	6	1	1	6	1	2	0	1	6	6	5	0	0	3
88	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	5	6	2	0	1	2
89	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	1	1	4	6	5	6	3	3	5
90	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
91	3	1	2	1	0	2	6	4	6	1	1	6	0	2	1	0	6	5	5	0	0	3
92	1	0	1	1	0	1	6	5	6	0	1	6	0	1	0	0	6	5	2	0	1	2
93	2	1	2	1	1	2	5	5	6	1	1	6	0	2	0	0	6	5	5	1	1	3
94	2	0	2	0	0	1	6	3	4	1	1	5	0	2	0	0	6	5	5	0	0	3
95	2	0	2	1	0	1	5	3	6	1	1	6	0	0	0	0	5	5	5	0	0	3
96	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	1	3
97	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	3
98	2	0	2	1	0	1	6	5	6	1	1	6	1	1	0	4	6	6	6	3	3	5
99	3	0	1	0	1	0	5	4	4	1	0	6	0	1	0	0	6	6	2	0	1	3
100	3	3	4	1	3	5	6	6	6	1	1	6	0	2	0	0	6	6	5	0	0	3