

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



TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN LA MICRO RED “LA
LIBERTAD” HUANCAYO – 2018”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR: Lizarraga Mercado, Kenly Sandro

ASESOR: Portocarrero Zevallos, Judith Martha

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología clínica y de la salud

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018 - 2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciado en psicología

Código del Programa: P34

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72910994

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06650813

Grado/Título: Doctora en educación

Código ORCID: 0000-0003-2025-3286

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Miraval Tarazona Lincoln Abraham	Magister en psicología educativa	22404062	0000-0003-0269-8599
2	Meza Pagano, Melissa Lizet	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45059344	0000-0003-0449-6130
3	Diestro Caloretti, Karina Vanessa	Maestra en administración de la educación	25769441	0000-0002-0497-1889



Facultad de Ciencias de la Salud

Programa Académico Profesional de Psicología



"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:30 A.M** horas del día 19 del mes de enero del año dos mil veintiuno en la plataforma del aula virtual de la Facultad de Ciencias de la Salud, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió mediante la Plataforma Virtual Google Meet. el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA PRESIDENTE
- MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO SECRETARIA
- MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI VOCAL
- **ASESOR DE TESIS. DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS**

Nombrados mediante Resolución N°041-2020-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN LA MICRO RED "LA LIBERTAD" HUANCAYO – 2018"** Presentado por el Bachiller en Psicología, Sr. **LIZARRAGA MERCADO, Kenly Sandro** para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a)..... *aprobado* por.....*unanimidad*.....con el calificativo cuantitativo de.....*11*..... y cualitativo de... *regular*.....

Siendo las,.....12:30..... Horas del día... 19 del mes de...enero. del año2021....., los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

MG. LINCOLN ABRAHAM MIRAVAL TARAZONA
PRESIDENTE

Lic. Melissa L. Meza Pagano
Psicóloga

MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO
SECRETARIA

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por permitir realizar mis metas,
Y darme la fortaleza en los momentos de
Flaqueza y seguir adelante.

Gracias a mi padre, mi madre y mi
hermana Por darme su amor y hacer
que las fechas Especiales sean
maravillosas.

Kenly Sandro

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco por permitirme formar parte de ella, a los docentes de pre grado por trasmitirme sus conocimientos durante el transcurso de la carrera.

A mi asesora Dra. Judith Marta Portocarrero Zevallos por sus sugerencias y el aporte invaluable y en mi formación como investigador.

Al personal asistencial de la Micro Red “La Libertad” por brindarme las facilidades para ejecutar este proyecto.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
SUMMARY	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I	12
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción del problema	12
1.1.1. Problema General	14
1.1.2. Problema Especifico.....	14
1.2. Objetivo general.....	15
1.3. Objetivo específico.....	15
1.4. Justificación de la investigación	15
1.4.1. Justificación Teórica.....	16
1.4.2. Justificación Practica.....	16
1.4.3. Justificación Metodológica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	16
1.6. Viabilidad de la investigación.....	17
CAPÍTULO II	18
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la Investigación	18
2.1.1. Internacionales	18
2.1.2. Nacionales	19
2.1.3. Regionales	21
2.2. Bases teóricas	23
2.2.1. Planteamiento Teórico de Síndrome de Burnout	23
2.2.2. Planteamiento teórico del desempeño laboral.....	26
2.2.3. Definición de Síndrome de Burnout.....	28

2.2.4.	Definición de desempeño laboral	29
2.3.	Hipótesis	29
2.3.1.	Hipótesis General	29
2.3.2.	Hipótesis específicos	30
2.4.	Variables	30
2.4.1.	Variable 1:	30
2.4.2.	Variable 2:	31
2.5.	Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores)	32
CAPITULO III		34
3.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1.	Tipo de Investigación	34
3.1.1.	Enfoque	34
3.1.2.	Alcance o Nivel	34
3.1.3.	Diseño	34
3.2.	Población y Muestra	35
3.2.1.	Población	35
3.2.2.	Muestra	35
3.3.	Técnicas e instrumento de recolección de datos.	36
3.3.1.	Técnicas	36
3.3.2.	Instrumento	36
CAPÍTULO IV		42
4.	RESULTADOS	42
4.1.	Procedimiento de datos	42
4.1.1.	Datos importantes	42
4.2.	Variable 1	46
4.3.	Variable 2: Desempeño laboral	50
4.4.	Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis	54
4.4.1.	Hipótesis general	54
4.4.2.	Hipótesis Especifica N° 1	56
CAPÍTULO V		63
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
5.1.	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	63
CONCLUSIONES		67
RECOMENDACIONES		68

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Población y muestra de la investigación	36
Tabla N° 2 Sexo.....	42
Tabla N° 3 Edad.....	43
Tabla N° 4 Condición laboral	44
Tabla N° 5 Profesión.....	45
Tabla N° 6 Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo- 2018.....	46
Tabla N° 7 Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	47
Tabla N° 8 Despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	48
Tabla N° 9 Realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	49
Tabla N° 10 Desempeño laboral.....	50
Tabla N° 11 Desempeño de tareas.....	51
Tabla N° 12 Desempeño contextual	52
Tabla N° 13 Desempeño organizacional.....	53
Tabla N° 14 Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral.....	54
Tabla N° 15 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general.....	55
Tabla N° 16 Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial.....	57
Tabla N° 17 Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial.....	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Sexo	42
Gráfico N° 2 Edad	43
Gráfico N° 3 Condición laboral.....	44
Gráfico N° 4 Profesión	45
Gráfico N° 5 Síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018	46
Gráfico N° 6 Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	47
Gráfico N° 7 Despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	48
Gráfico N° 8 Realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.....	49
Gráfico N° 9 Desempeño laboral	50
Gráfico N° 10 Desempeño de tareas	51
Gráfico N° 11 Desempeño contextual.....	52
Gráfico N° 12 Desempeño organizacional	53

RESUMEN

El propósito de la investigación es Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018,. Esta investigación se ubica en el enfoque cuantitativo tipo de investigación básica, diseño correlacional. Cuya muestra estuvo conformada por 180 profesionales asistenciales. De modo que estableció los instrumentos de Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS) para el Síndrome de Burnout, y el cuestionario de desempeño laboral, los cuales fueron aplicados al personal asistencial de la Micro Red. Según el alfa de Cronbach la confiabilidad arroja el 0,831 para la variable síndrome de burnout y el

0,926 para la variable desempeño laboral. Se llega a la conclusión que existe relación entre las dos variables en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, dado que la r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,195 > 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.01 < \alpha = 0.05$) se deduce entonces que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Palabras Claves: Síndrome de burnout, agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y desempeño laboral.

SUMMARY

The purpose of investigation is Determining the relation that exists between the Syndrome of Burnout and labor performance in the helping staff that The Libertad Huancayo labors in the Micro Red – 2018,. This investigation locates in the quantitative focus fact-finding type itself basic, I design correlacional. Whose sample was shaped by

180 helping professionals. So you established Maslach Burnout Inventory's instruments (MBI – HSS) for Burnout's Syndrome, and the questionnaire of labor performance, which were applied to the helping staff of the Microcomputer Red. Reliability throws the

0.831 for the variable burnout's syndrome according to Cronbach's alpha and I perform the 0.926 for the variable labor. Arrives to him to the existing conclusion relation between the two variables in the helping staff that The Libertad Huancayo labors in the Micro Red

– 2018, granted that the calculated r_s is major than r_s theoretic (0.195 0.146) in turn like p value is minor that Alfa (p 0,01 α 0,05) deduces herself then that the null hypothesis is refused (H_0) and the alternating hypothesis is accepted (There Is).

Key Wods: Burnout síndrome, emotional exhaustion, depersonalization, low personal fulfillment and job performance.

INTRODUCCIÓN

La investigación que tiene por propósito determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo 2018.

En cuanto a la primera variable ;es el resultado del estrés laboral crónico en la cual aparecen síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; actualmente vemos el incremento en todos los sectores debido a factores sociales económicos, etc., en cuanto al personal de la salud la tarea es ardua ya que el trabajo es directo con otras personas, así mismo el exceso laboral ,el desmesurado control del personal para cumplir objetivos intramurales, extramurales, son causas para la manifestación del síndrome de burnout; por esta razón la presente investigación tiene relación con la segunda variable de mi investigación. Así mismo los resultados encontrados en síndrome de burnout fue alto con 51.67% y el desempeño laboral es bueno con 43.89%.

Dicha tesis está estructurada de los siguientes capítulos:

Capítulo I: Formulación del problema, donde se busca la relación teórica que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Capitulo II: Marco teórico se considera a las dos variables estudiadas. Capitulo III: Marco metodológico se desarrolló el tipo de estudio, población.

Capitulo IV: Resultados y discusión al que se llegaron al aplicar los instrumentos elaborados en cada variable, mediante el SPSS Vs.24

Capítulo V: Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El síndrome de Burnout en la actualidad es un problema que se ha generalizado en todo el mundo en los trabajadores que laboran, principalmente en la parte asistencial. El Perú no está excluido a este gran problema, por muchas causas que se presentan como es la crisis económica, la falta de mejores oportunidades laborales, superpoblación de pacientes, sobre carga laboral, la falta de comunicación, excesiva responsabilidad, lo que conlleva a situaciones estresantes, por lo mismo esta situación repercute en los profesionales de la salud. Según la OMS un gran porcentaje de los problemas de salud que generan discapacidad, son los trastornos psiquiátricos debido al deterioro de la salud mental por causas del estrés. (OMS, 2006)

Maslach, et.al (1981) citado por Olivares, V. (2016) define el burnout como una respuesta a estresores interpersonales en el ambiente laboral, la cual es caracterizado por presentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, por lo que refiere que el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios producen cambios negativos en las actitudes y conductas en las personas. (p.1)

Caffereta (2016) indica que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro que el síndrome de burnout es un factor de riesgo laboral, la cual puede conducir a un aletargamiento al trabajador, dicho síndrome afecta a los médicos, profesores y trabajadores que tiene bastante contacto con el público, donde el trabajador afectado

tarda aproximadamente seis meses en recuperarse, así mismo recalca que las empresas deben garantizar la salud emocional de sus trabajadores.

“El estrés surge cuando el individuo tiene que enfrentar situaciones que exigen adaptación y puedan ser interpretados por él como un desafío o amenaza. En el ambiente laboral los estresores están presentes continuamente y, debido a su relación con el trabajo, son llamados estresores ocupacionales, capaces de generar sentimientos de ansiedad, miedo, tensión o amenaza que surgen durante el ejercicio de las actividades profesionales y requieren respuestas adaptativas por parte de los empleados” (Benalcázar, et.al, 2017)

En cuanto al desempeño laboral se podría decir que las organizaciones de la salud se están transformando enormemente por el avance de nuevas tecnologías, aumento de competencias que influyen en la vida diaria del profesional de la salud esto hace que cambie las formas de trabajo dando una nueva calidad de atención al usuario, el desempeño laboral va depender de muchos factores personales, cultural, social etc. por ende se relaciona con el síndrome de burnout desencadenando la pérdida de interés en el desempeño laboral debido a estos factores.

La Organización Mundial Salud (2006), define que el desempeño laboral del personal de la salud es primordial porque va influir de forma inmediata en dar los servicios de salud a la población para lograr resultados positivos; y para que el desempeño laboral sea óptimo va depender de los siguientes factores como: las características de la población, las características propias de los trabajadores asistenciales y las características del sistema sanitario y el entorno. OMS (2006)

“El desempeño laboral está conformado por los siguientes determinantes:

- a.- Condiciones individuales, conformado por la edad, sexo, estado civil, capacitación, etc.
- b.- Organizacionales conformado por las condiciones de trabajo, seguridad laboral, volumen de trabajo, insumo etc.
- c.- en el sector salud las condiciones son las reglamentaciones, relaciones laborales, roles, etc.

d.- entorno conformado por el crecimiento económico, políticas sociales.

Las cuales actuaran condicionando el bienestar de los trabajadores del sistema de salud y por consiguiente el nivel de satisfacción laboral. En tal sentido la falta de satisfacción laboral sumada a algunas variables individuales, actuarían como condicionantes para la aparición del Síndrome de laboral o “Burnout” (BO).” (Benalcázar, et.al, 2017)

En tal sentido Silva, E. (2016) establece el desgaste laboral y el desempeño en trabajadores de salud como un componente básico e individual, que tiene como principales fuentes; la sobre carga de trabajo físico y emocional en el individuo.

En la Micro Red La Libertad, el problema es que los pacientes no encuentran satisfacción en la atención mostrando actitudes negativas en contra del personal asistencial, esto repercute directamente en la labor diaria del personal asistencial reflejando condiciones estresantes y un bajo desempeño laboral.

Es de mucha importancia conocer todos estos factores por tanto la presente investigación me permite plantear soluciones en bien de los profesionales de esta institución y de los usuarios que acuden diariamente en busca de buena atención.

1.2. Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿Existe relación entre El Síndrome de burnout y El Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo– 2018?

1.1.2. Problema Especifico

¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018?

¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018?

¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018?

1.2. Objetivo general

Determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

1.3. Objetivo específico

Identificar si existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018

Conocer si existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018

Determinar si existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación es un tema de gran importancia para dar a conocer el las dos variables en los centros asistenciales así mismo hacer saber la magnitud del problema, las consecuencias, prevención y afrontamiento antes las consecuencias de que como pueden verse comprometida la salud mental de todo trabajador asistencial.

Debido a que el cambio tecnológico, político y social el desempeño laboral en cada puesto de trabajo es relevante, por ende se desarrolla mayor sobre carga de actividades que se realiza diariamente, ante esto se dio a conocer como disminuir el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial.

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación es importante teóricamente porque permitirá profundizar el estudio teórico de ambas variables de estudio, donde es necesario acudir a los teóricos y los estudiosos que han formulado sus conceptos desde diferentes puntos de vista, esta se analizó y se desarrolló el estudio teórico

1.4.2. Justificación Practica

Permitirá conocer los resultados de ambas variables en el ámbito organizacional de estudio y a partir de estos resultados el personal asistencial que trabaja en la Micro Red “La Libertad”. Pueda generar propuestas o planes de mejora en la institución de esta manera esta investigación se constituya en un aporte

1.4.3. Justificación Metodológica

El presente trabajo es para dar a conocer el objetivo de la investigación así mismo se tuvo que recurrir a las técnicas de investigación y procedimientos de datos para relacionar el síndrome de burnout y el desempeño laboral de la Micro Red “La Libertad”. Por ende esto servirá como guía para otras investigaciones.

1.5. Limitaciones de la investigación

La falta de tiempo que se da cada trabajador asistencial para poder conocer sobre el tema.

La falta de apoyo de algunos jefes durante el proceso de recolección de datos.

1.6. Viabilidad de la investigación

Se estudió la información respecto a las variables, los diversos recursos se utilizaron para el desarrollo del mismo, los cuales son de bajo costo y la facilidad de la aplicación de los instrumentos fueron con fines de recolección de datos, el estudio se consideró altamente viable.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Internacionales

Mayorga, M. (2017-2018) investigación titulada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal Auxiliar de Enfermería del Instituto de Neurociencia” cuya propósito es analizar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño de los Auxiliares de Enfermería del Instituto de Neurociencias, tomando como muestra a 51 trabajadores; dicha evaluación se realizó con la ficha sociodemográfica , el instrumento de Maslach Burnout Inventory; para relacionar de dichos instrumentos se empleó la técnica del Focus group. (p.8)

Conclusión: Según los resultados demostrados el personal de enfermería no presenta síndrome de burnout; en cuanto a los factores de desempeño laboral, afectan directamente a los colaboradores, lo cual en ciertas ocasiones generan cansancio demostrando síntomas de agotamiento emocional, desgaste y el bajo rendimiento el cual a futuro puede ocasionar el Síndrome de Burnout.

Ochoa, M. (2017) realizó la investigación “Síndrome de burnout en médicos: ausentismo, seguridad del paciente. Una revisión sistemática exploratoria” el tema en esta investigación es detallar las evidencias científica acerca del impacto del síndrome de burnout en médicos sobre el ausentismo y la seguridad del paciente. La muestra que utilizó fue una base de datos para seleccionar los artículos referentes al tema la cual fue

seleccionada 4 artículos de investigación. El instrumentó fue una escala de evolución de la calidad de los estudios incluidos. (p.52).

Conclusión: el estudio realizado permite instaurar el impacto negativo que hay en el aumento de errores médicos que estén afectados por el

síndrome de burnout. Sin embargo, la seguridad se vio perjudicado por el resultado que arrojó los derivados del agotamiento emocional y despersonalización.

Serial, S. (2013) en su tesis “Prevalencia del Síndrome de Burnout en el Personal Asistencial de Enfermería, en un Hospital Público Metropolitano de Buenos Aires, Argentina” realizo un estudio descriptivo, no experimental. La muestra fue de 240 enfermeras, para la cual utilizo dos instrumentos como es el Maslach Burnout Inventory y una encuesta sociodemográfica y laboral. (p.58). Conclusión: el estudio realizado demostró que el personal de enfermería que labora en el Hospital no presenta niveles elevados de Burnout.

Duran, M. García, J. (2013) en sus investigaciones “Prevalencia del síndrome de burnout en médicos del ministerio de Salud Pública del Azuay según jornada laboral 2011” el objetivo fue determinar la prevalencia de las diferentes dimensiones del síndrome de burnout en médicos de consulta del ministerio de salud pública de la provincia del Azuay, el estudio es transversal; con una muestra 124 médicos. El instrumento que se utilizo fue el cuestionario de Burnout. (p.39).

Conclusión: La jornada laboral de 8 horas en médicos en el Ministerio de Salud Pública de Azuay se asocia a niveles más altos de burnout en sus tres dimensiones, con relación a médicos que laboran 4 horas.

2.1.2. Nacionales

Abarca (2018) investigó “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el personal de enfermería del servicio de Neonatología del hospital Ventanilla, Lima 2017” el objetivo principal fue determinar cuál es la relación entre el nivel de síndrome de burnout y el desempeño laboral; cuya muestra fue de 60 enfermeros. El instrumento que aplico fue la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario para evaluar desempeño laboral. (p.38)

Finalizando que existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería con el valor de (-520)

Como dice De La Cruz (2018) en su investigación “Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra señora de las Mercedes Carhuaz 2016”. La finalidad fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el servicio de emergencia del hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz 2016. Finalizando que los trabajadores de salud del servicio de emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz presentan un nivel alto de estrés laboral.

Consuelo, C (2017) En la tesis “Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima –2017” La muestra lo conformaron 180 trabajadores. Se evaluó mediante el instrumento de Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI – HSS) para medir el Síndrome de burnout. (p.56). Para medir el desempeño laboral se utilizó la ficha técnica adaptado por Salgado y Cabal (2011) (p.58).

Conclusión: los resultados finales describen que existe una relación muy débil e inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. Lima – 2017.

López (2017) desarrollo la investigación “Síndrome de Burnout y el desempeño profesional del personal que labora en hospital Luis Negreiros Vega” el objetivo principal fue determinar la relación del síndrome de burnout y el desempeño profesional en una muestra de 111 enfermeros. Se utilizó el cuestionario de Maslach Inventory y una ficha técnica para evaluar el Desempeño Laboral. (p.38).

En conclusión, se determina que no existe una relación directa significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el hospital Luis Negreiros Vega.

Ramos, L. (2017) En su estudio “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea – Huánuco, 2016”. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel de estrés y el desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea de Huánuco, 2016. La muestra estuvo conformado por 41 profesionales, se empleó dos instrumentos, el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de

Desempeño Laboral. (págs. 67 – 68)

Conclusión: el grado de estrés de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco, expresan un nivel medio de estrés con el 78,0% y el desempeño de los profesionales es de 58,5% que califica como excelente.

Díaz, A. (2014) en su investigación “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013”. La muestra estuvo conformada por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evolución del desempeño. El instrumentó que aplicó fue Maslach Burnout Inventory (MBI) para los estudiantes. (págs.60-61). Conclusión: según los resultados se concluye que el síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño del docente porque presentan un nivel medio con tendencia a alto nivel de síndrome, y un desempeño laboral regular.

2.1.3. Regionales

Romero, M. (2018) investigó “Autoestima y Desempeño Laboral en docentes de la Institución Educativa particular Praxis” – Huancayo – 2018, Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la autoestima y el

desempeño laboral en docentes de la institución educativa particular “praxis” Huancayo – 2018. La muestra estuvo conformada por 59 docentes, el instrumento aplicado fueron los cuestionarios de; autoestima y Desempeño Docente. (p.39).

Conclusión: el resultado demuestra que hay un nivel de significancia en la relación entre autoestima y desempeño Laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular “Praxis”.

Lavado, J. (2017) investigó “Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del personal asistencial del Hospital Ramiro Priale Priale Huancayo” es un estudio descriptivo de nivel correlacional, sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Ramiro Priale Priale, la muestra fue de 102 trabajadores asistenciales. Se evaluó mediante el cuestionario como instrumento de Maslach Burnout Inventory para medir el Síndrome de Burnout y para el desempeño laboral se utilizó la escala sobre el desempeño laboral.

Conclusión: el resultado arroja, que no existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal asistencial que labora en el Hospital Ramiro Priale Priale de Huancayo.

Suarez, L. (2016) investigó la tesis “Síndrome de burnout en médicos que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo 2016” el objetivo de este estudio fue determinar el nivel de síndrome de burnout en médicos que se desempeñan en áreas críticas del Hospital Nacional Ramiro Priale Huancayo 2016. La muestra que evaluó fue de 57 trabajadores. Se evaluó mediante el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI) (p.38).

Conclusión: El personal médico presenta un nivel medio de síndrome de burnout causado por las diferentes actividades que realizan y la carga familiar que poseen.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Planteamiento Teórico de Síndrome de Burnout

Freudenberger, (1974, citado en Velásquez, A. 2014 p.18) plantea que el síndrome de Burnout es: “un conjunto de síntomas medico biológicos y psicosociales inespecíficos que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”

Modelo Tridimensional de Burnout de Maslach (Olivarez, 2016 p.6)

Para Maslach el burnout es un “síndrome tridimensional que se caracteriza por el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal” en el 2001 añade que el burnout es una respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrolla en un lugar de trabajo, y los síntomas dominantes de las respuestas están identificados por la presencia de un agotamiento abrumador con sensación de cinismo en el trabajo y un sentido de ineffectividad y carencia de la realización.

Gil Monte (1997) clasifica los modelos etiológicos en tres tipos las líneas de investigación:

MODELOS ELABORADOS DESDE CONSIDERACIONES PSICOSOCIALES

- a.) Teoría sociocognitiva del yo Está basada en la creencia o grado de seguridad de una persona de sus propias capacidades para alcanzar su objetivo.
- b.) Teoría del intercambio social Basada en los individuos perciben que no hay equidad en sus relaciones interpersonales.
- c.) Teoría Organizacional

Basada por los desencadenantes como son la estructura y la cultura organizacional.

MODELOS SOBRE EL SINDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO

Modelo de competencia social de Harrison (1983) refiere que el síndrome de burnout es una función percibida; la motivación para ayudar al trabajador es la eficacia, si hay mayor motivación la eficacia será mayor

Modelo de Cherniss (1993) dice que el éxito y logro de objetivos aumenta los sentimientos de autoeficacia en el trabajador, pero si hubiera fallas sobrellevaría a sentimientos de fracaso originándose el síndrome de burnout.

Modelo de comparación social de Buunk Schaufeli (1993) se desarrolló para dar a explicar el síndrome de burnout en el profesionales de enfermería dado que en este personal el síndrome de burnout tiene doble etiología que es el intercambio social con los pacientes y por otro lado el proceso de afiliación con sus compañeros que pueden desarrollar la duda, sensación de igualdad y la deficiencia de control.

Se toma en cuenta al tercer grupo de la teoría organizacional las cuales son modelos que se identifican en resaltar la importancia de los estresores del entorno de la

organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de quemarse. (Pacheco, 2016 p.38)

Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1987) remarcen que el desarrollo del síndrome de burnout se debe a la alteración de la sobrecarga laboral y la limitación en el puesto de trabajo.

Modelo de Cox, Kuk y Leiter (1993) consideran que el síndrome de burnout esta en relación con la salud de la organización.

Modelo de Winnubust (1993) resalta la importancia de la estructura, lectura y clima organizacional. (Pacheco, 2016 p.39).

Modelo de Maslach y Leiter es un modelo multidimensional, ya que se usa como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI) para la evaluación y establecen que el burnout es concebido como experiencia individual y crónica

de estrés relacionada con el contexto social, este modelo considera tres componentes como:

- La experiencia de estrés
- La evaluación de los otros
- La evaluación de uno mismo

Este modelo contempla la interacción de muchos factores sin excluir de forma muy particular a unos más que a otros. (Citado en Miravalles s. f.)

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981) concluyeron en tres dimensiones para el síndrome de burnout las que considerare en esta investigación.

El instrumento de esta conformado por 3 dimensiones.

Agotamiento Emocional (AE)

Esta conceptualización se refiere cuando un sujeto puede realizar esfuerzo más allá de lo que es posible, se manifiesta por la disminución gradual de la fuerza, energía y el desgaste físico; también la sensación de realizar labores pesadas.

Despersonalización (D)

Consiste en el desarrollo de sentimientos y conductas negativas, respuestas frías, intratable con las personas, asimismo, muestra una actitud menos sensible en su entorno laboral, falta de interés por los problemas con los pacientes, tener la sensación de observarse a si mismo.

Realización Personal (RP)

El autor hace referencia e indica que esta dimensión representa la evolución propia que hace el trabajador de su desempeño laboral, esto demuestra que el trabajador no se aprecia, y se expresa cuando surge problemas en la relación con su entorno y no afrontar los problemas laborales que se le

presenten, advierte que su trabajo no influye en forma positiva, en su vida ni en su entorno. (Citado por Consuelo, 2017 p27)

2.2.2. Planteamiento teórico del desempeño laboral

Chiavenato (2002) considera que el desempeño laboral como las conductas percibidas de cada uno de los trabajadores que son relevantes para el éxito de los objetivos de una organización. Así mismo los resultados de un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante que tiene una organización. Propuso las siguientes dimensiones

- Factores actitudinales conformada por la disciplina, actitud, cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, interés, capacidad de realización.
- Factores operativos, conformada por el conocimiento del trabajo. La calidad, cantidad trabajo en equipo y liderazgo. (citado en Castro,2017)

Benavides (2002) señala que “las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un trabajo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria” (Citado en Castro, 2017)

Así mismo Ivancevich, (2005, citado en Ramos, 2017) reafirma que el desempeño laboral es la posición que logra un trabajador en una organización cumpliendo metas en determinado tiempo.

Stoner (citado por Valdivia, 2013 p.100) afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujetos a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Davis y Newstrom (1991) afirma que el desempeño laboral “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales” por lo tanto esta teoría se relaciona con el entorno laboral, equipo de trabajo, estructura organizativa etc.

Klingner y Nabadian (2002) explican en su teoría “el vínculo entre la motivación y la capacidad para el desempeño, así como la relación entre la satisfacción en el trabajo, desempeño y rendimiento” según las siguientes teorías:

Teoría de la Equidad. - Se entiende que la percepción del trabajador con respecto al trato que recibe pueda ser justo o injusto, por ende, la equidad está dada por dos aspectos como es el rendimiento y la equiparación con otros.

Teoría de las Expectativas. - Con esta teoría nos demuestra que la satisfacción de los empleados nos demostrara un mejor desempeño laboral. (citado en Moreno, Ramírez y Tamani,2016)

La Teoría de desempeño laboral según el psicólogo Hacker (1994) dice que es netamente de corte cognitiva y que se fundamenta en el procesamiento de la información, y esta a su vez esta rigurosamente relacionada con la conducta. Hacker describe la siguiente:

Teoría de la acción: Hacker dice que deriva desde 2 posiciones: la primera cuando deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback.

La segunda es cuando indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de forma automática o consciente. Dicha acción está determinada por seis pasos:

- 1.- El desarrollo de metas
- 2.- Orientación
- 3.- Decisión
- 4.- Generación de planes
- 5.- Ejecución – control
- 6.- Feedback

(Citado en Pastor, 2017)

Teoría de desempeño laboral por Campbell (1993) plantea que por lo que se entiende que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación es muy importante para determinar la conducta y establecer ocho pasos para el desempeño como son:

- 1.- Rendimiento de la tarea específica del puesto
- 2.- Rendimiento de tareas no específicas del puesto
- 3.- Rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita
- 4.- Demostración del esfuerzo
- 5.- Mantenimiento de la disciplina personal
- 6.- Supervisión
- 7.- Liderazgo
- 8.- Administración (Citado en Pastor, 2017)

En tal sentido se puede decir que el desempeño laboral son comportamientos que adquieren los trabajadores de una institución para llegar a cumplir las metas que se trazan, para escalar una posición.

2.3. Definiciones Conceptuales

2.2.3. Definición de Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout dominado también como el síndrome de desgaste profesional, depresión por agotamiento. Como dice Acuña (2013)

Maslach y Jackson (citado en Acuña, 2013) definen al Burnout como una respuesta disfuncional en individuos que laboran en profesiones de asistencia ante una tensión emocional de condición crónica, originada en el deseo de deliberar exitosamente con otros seres humanos que tienen problemas.

De igual manera Fisher considero al Burnout como ‘un estado resultante del trauma narcista que conlleva una disminución en la autoestima de los sujetos’ Acuña, S. (2013)

Se define ‘Estado en el que se combina fatiga emocional física y mental, sentimientos de impotencia e inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo por el trabajo y la vida general y baja autoestima (Redondo, 2008, citado por Acuña (2 p.26)

2.2.4. Definición de desempeño laboral

Stoner (1996, citado por Linares ,2017) señala el desempeño laboral de los integrantes de una organización que laboran eficientemente para lograr objetivos, basadas en normas que están establecidas con antelación por lo tanto los empleados ejecutan con eficacia sus funciones dentro de la empresa y así poder conseguir las metas trazadas.

Para Chiavenato el desempeño laboral de las personas es el rendimiento laboral mediante las capacidades de una persona para producir, elaborar, generar trabajo en el menor tiempo con menor esfuerzo y una mejor calidad. Araujo y Guerra (2007)

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H: Existe relación entre El Síndrome de Burnout y El Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H: No existe relación entre El Síndrome de Burnout y El Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

2.3.2. Hipótesis específicos

H₁: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H₀: No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H₂: Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H₀: No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H₃: Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

H₀: No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

2.4. Variables

Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse (Hernandez R,et.al., 2006, pág. 123).

2.4.1. Variable 1:

Síndrome de Burnout

Agotamiento emocional

Despersonalización Realización personal

2.4.2. Variable 2:

Desempeño Laboral

Desempeño De Tareas

Desempeño Contextual

Desempeño Organizacional

2.5. Operacionalización de variables (dimensiones e indicadores)

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

VARIABLE	DEFINICIÓN OCUPACIONA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Define el Síndrome de Burnout como una respuesta disfuncional en individuos que laboran en profesiones de asistencia ante una tensión emocional de condición crónica, originada en el deseo de liberar exitosamente con otros seres humanos que tienen problema (citado en Acuña,2013)	El Síndrome de Burnout se evalúa por medio de un instrumento que conformado por 22 preguntas que están conformadas por 3 dimensiones: Cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.	AGOTAMIENTO EMOCIONAL (AE)	Muestra cansancio mental, corporal y emocional. Muestra frustración en el desempeño de sus actividades laborales.	1,2,3,6,8,13 14,16,20	Ordinal Escala de Likert ESCALA VALORATIVA Alto Medio Bajo
			DESPERSONALIZACIÓN (D)	Brinda un trato desfavorable a los pacientes. Muestra empatía en el trato con los pacientes	5,10,11,15,22	
			REALIZACIÓN PERSONAL (RP)	Se siente realizado profesionalmente en el trabajo incapacidad para resolver problemas.	4,7,9,12,17,18,19,21	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN OCUPACIONAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Señala el desempeño laboral es una forma como los integrantes de una organización, laboran eficientemente para lograr metas comunes, basadas en reglas básicas que están establecidas con antelación por lo tanto los empleados ejecutan con eficacia sus funciones dentro de la empresa y así poder conseguir las metas trazadas. Stoner(1996, citado por Linares, 2007)	El desempeño laboral será evaluado por medio del instrumento conformado por 28 preguntas, conformadas por las siguientes dimensiones: desempeño de tareas, desempeño contextual y desempeño organizacional.	DESEMPEÑO DE TAREAS	Capacidad de toma de decisiones, de organización, de planificación, de resolución de problemas, conocimientos profesionales.	1 - 2 3 - 4 5 6 - 7 8 - 9	Ordinal Escala de Likertk ESCALA VALORATIVA Alto Medio Bajo
			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Orientación a objetivos y resultados Iniciativa Compromiso de organización Colaboración y cooperación con los compañeros Compartir y transmitir conocimientos	10 - 11 12 - 13 14 - 15 16 - 17 18 - 19	
			DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral Mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo Uso adecuado del tiempo y los recursos laborales Asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo Ritmo voluntario eficiente del trabajo	20 - 21 22 - 23 24 - 25 26 - 27 28	

CAPITULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Enfoque

Corresponde al enfoque Cuantitativo, ya que las variables estudiadas fueron medidas a través de instrumentos de investigación. Huamancaja (2017, p.57) dice que la investigación es cuantitativa cuando las variables son medidas en una escala de medida determinada; se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos, utiliza la metodología empírico analítico y se sirve de pruebas estadísticas para el análisis de datos.

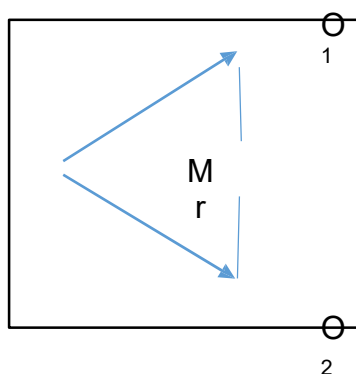
3.1.2. Alcance o Nivel

El nivel es descriptivo correlacional por que se determinó el grado de relación entre las variables a las que se investigó.

3.1.3. Diseño

Al efectuar con el diseño descriptivo correlacional.

Esquema



M: Personal asistencial de la Micro Red “La Libertad” Huancayo

O1: Síndrome de Burnout r: correlación

O2: Desempeño Laboral

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

Se considera como el conjunto mayor de los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Hernandez R,et.al(2006, pág. 240). En la presente investigación la población estuvo conformado de 180 personas en total del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad”.

3.2.2. Muestra

Es parte de la población. A modo de un subconjunto de elementos que forman parte de ese conjunto con sus características definidos como población. Hernandez R,et.al.(2006, pág. 240). Para la presente investigación se utilizó la técnica de muestreo probabilístico aleatoria simple según el cálculo de tamaño óptimo, la cual estará conformada por 180 personas en total del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad”.

Criterio de inclusión

- Personal con más de 1 año de antigüedad en la institución
- Personal asistencial que este en contacto directo con los pacientes.

Criterio de exclusión

- Personal que se encuentra en periodo de vacaciones
- Personal con menos de 1 año en la institución
- Personal que no desea participar en la investigación
- Personal que se encuentra incapacitado
- Personal administrativo
- Personal que se encuentra con licencia

Tabla N° 1 Población y muestra de la investigación

PERSONAL ASISTENCIAL MICRO RED "LA	EDADES	SEX		
		F	M	
PSICÓLOGOS	22 A	8	2	10
	45 A			
ENFERMERAS	22 A	90	0	90
	45 A			
ODONTÓLOGOS	22 A	3	7	10
	45 A			
MÉDICO	22 A	6	10	16
	45 A			
TEC. ENFERMERA	22 A	10	22	32
	45 A			
OBSTETR	22 A	17	5	22
	45 A			
TOTAL				180

FUENTE CONSULTADO EN RECURSOS HUMANOS
ELABORADOR POR EL INVESTIGADOR

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos.

3.3.1. Técnicas

Son reglas y procedimientos que acceden al investigador a instaurar la relación con el objeto o sujeto de la investigación. En la presente investigación, la técnica que se aplicara es la encuesta. (Huamancaja, 2017, pág. 179).

3.3.2. Instrumento

Esta puede ser un material escrito en físico o virtual en algunos casos. Todo instrumento consta de forma y contenido. Los instrumentos que se aplicó son: Cuestionario Maslach Burnout Inventory para la primera variable y el Cuestionario sobre Desempeño Laboral para el segundo variable.

(Huamancaja, 2017, pág. 179).

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Ficha técnica del instrumento de medición de la variable Síndrome de Burnout

Nombre del instrumento: Escala Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI- HSS)

Autor/es: Maslach y Jackson (1981)

Objetivo del Instrumento: Describir los niveles de la variable síndrome de burnout en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018

Población a la que se puede administrar: Personal asistencial de la Micro Red “La Libertad”

Forma de administración: Individual

Aplicación: 15 minutos

Descripción del Instrumento: El cuestionario de Maslach Burnout Inventory Human Services, es el instrumento por utilizar, esta escala conformada por 3 dimensiones: Agotamiento o cansancio emocional: cansancio, fatiga, frustración. Despersonalización: insensibilidad, endurecimiento emocional, culpabilidad.

Realización personal: autoestima, capacidad de soportar presiones, valoración, entendimiento.

Las preguntas se muestran en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes, su función es medir el desgaste profesional.

Instrumento conformado por 22 ítems, con 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), algunas veces al año (2), algunas veces al mes (3), algunas veces a la semana (4), diariamente (5).

Niveles: Variable:

Síndrome de Burnout

Máximo $5 \times 22 = 110$

Mínimo $1 \times 22 = 22$

Rango (110-22) = 88

88/3

Alto: 62 – 110; Medio: 31 – 61; Bajo: 0 – 30

Agotamiento emocional: Alto: 37 – 54;

Medio: 19 – 36; Bajo: 0 – 18

Despersonalización: Alto: 21 – 30;

Medio: 11 – 20; Bajo: 0 – 10

Realización personal: Alto: 33 – 48;

Medio: 17 – 32;

Bajo: 0 – 16

Muestra de tipificación: 180 trabajadores

Validez de contenido: juicio de expertos: aplicable

Confiabilidad: valor de alfa de Cronbach = 0.831

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	22

Fuente: Maslach burnout

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir Desempeño Laboral

Autor/es: Salgado y Cabal (2011)

Adaptado por Br. Carola Rosa Consuelo Gonzales (2017)

Objetivo del Instrumento: describir las características del desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

Población a la que se puede administrar: Personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

Forma de administración: individual

Tiempo de aplicación: 10 min

Descripción del instrumento: el cuestionario está referido a determinar la percepción del desempeño personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad”.

La escala está conformada por 3 dimensiones:

Desempeño de tareas: capacidad de toma de decisiones, capacidad de organización y planificación, capacidad de resolución de problemas, conocimientos profesionales, productividad.

Desempeño contextual: orientación a objetivo y resultado, iniciativa, compromiso organizacional, colaboración y trabajo en equipo, compartir y transmitir conocimientos.

Desempeño organizacional: Mantenimiento voluntario del rendimiento laboral, mantenimiento voluntario de la calidad de trabajo, uso adecuado de tiempo y

los recursos, asistencia al trabajo y uso eficiente del tiempo, ritmo voluntario eficiente de trabajo.

Los ítems se presentan en preguntas para poder medir la percepción del desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018. La escala conformada por 28 preguntas, con 5 alternativas de respuesta de tipo Likert, como: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3) casi siempre (4) siempre (5).

Niveles:

Desempeño laboral:

Máximo $5 \times 28 = 140$

Mínimo $1 \times 28 = 28$

Rango $(140-28) = 112$

$112/3 = 37.33$ ----- 37

Alto: 67 – 140;

Medio: 29 – 66;

Bajo: 0 – 28

Desempeño de tarea: Bueno

34 – 45, Regular 21 – 33, Malo

9 – 20

Desempeño contextual:

Bueno 37 – 50,

Regular 24 – 36,

Malo 10 – 23

Desempeño

organizacional: Bueno 34

– 45,

Regular 21 – 33, Malo 9 – 20

Muestra de tipificación: 180 trabajadores

Validez de contenido: juicio de expertos: aplicable

Confiabilidad: valor del alfa de Cronbach = 0.926

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	28

Fuente: Desempeño Laboral

3.4. Técnicas para el procedimiento y análisis de la información.

Una vez recolectados los datos se vaciaron la información manualmente en la base de datos, utilizando la estadística descriptiva de forma absoluta.

El procesamiento de recolección de datos se realizó a través del programa estadístico Excel y SPSS versión 24.

Para el análisis de los datos, se elaboró la tabla de frecuencia y se analizó cada uno de los datos obteniendo en los resultados del estudio.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

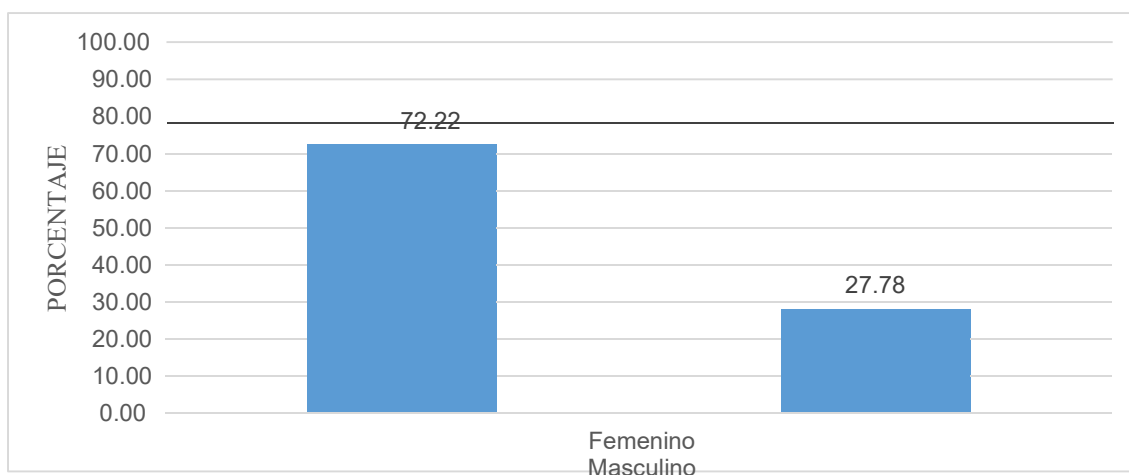
4.1. Procedimiento de datos

4.1.1. Datos importantes

Tabla N° 2 Sexo

SEXO	Frecuencia	%
Femenino	130	72.22
Masculino	50	27.78
Total	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 1.

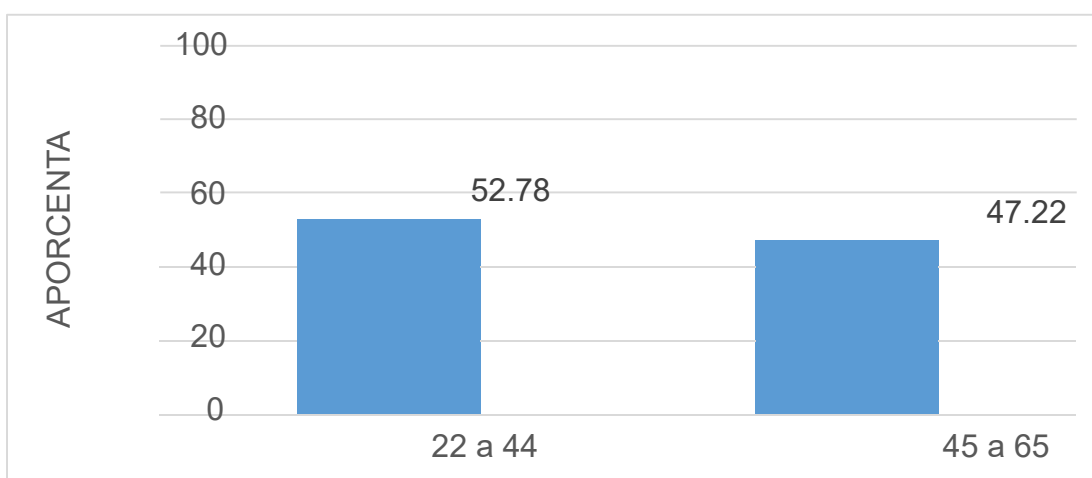
Gráfico N° 1 Sexo

Interpretación: De la encuesta realizada a 180 personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, se pudo conocer que el 72.22% son del sexo femenino y mientras que el 27.78% son del sexo masculino.

Tabla N° 3 Edad

EDAD	Frecuencia	%
22 a 44	95	52.78
45 a 65	85	47.22
TOTA L	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 2.

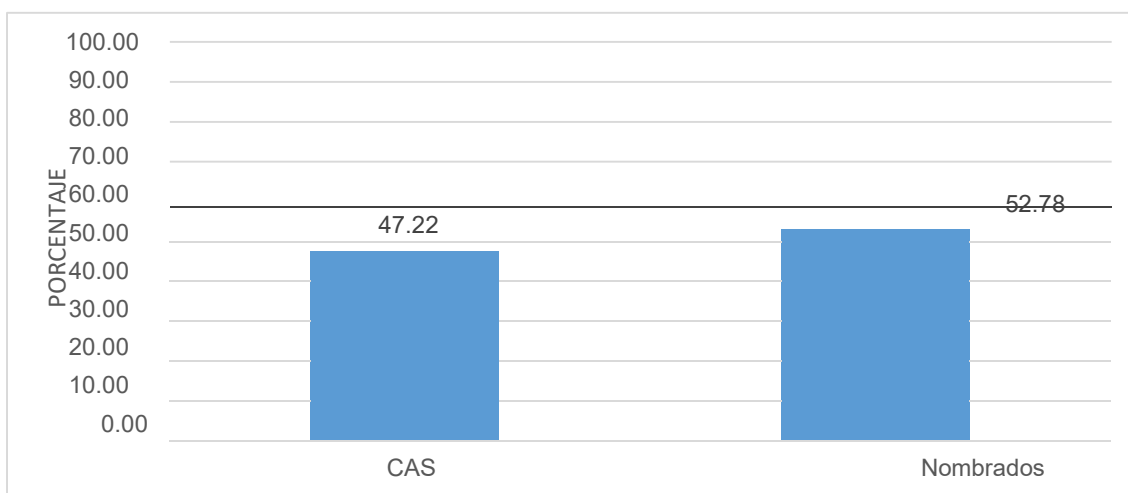
Gráfico N° 2 Edad

Interpretación: De la encuesta realizada a 180 personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, se pudo conocer que el 52.78% tienen una edad de 22 a 24 años y mientras que el 47.22% tienen una edad de 45 a 65 años.

Tabla N° 4 Condición laboral

CONDICIÓN LABORAL	Frecuencia	%
CAS	85	47.22
Nombrados	95	52.78
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 3

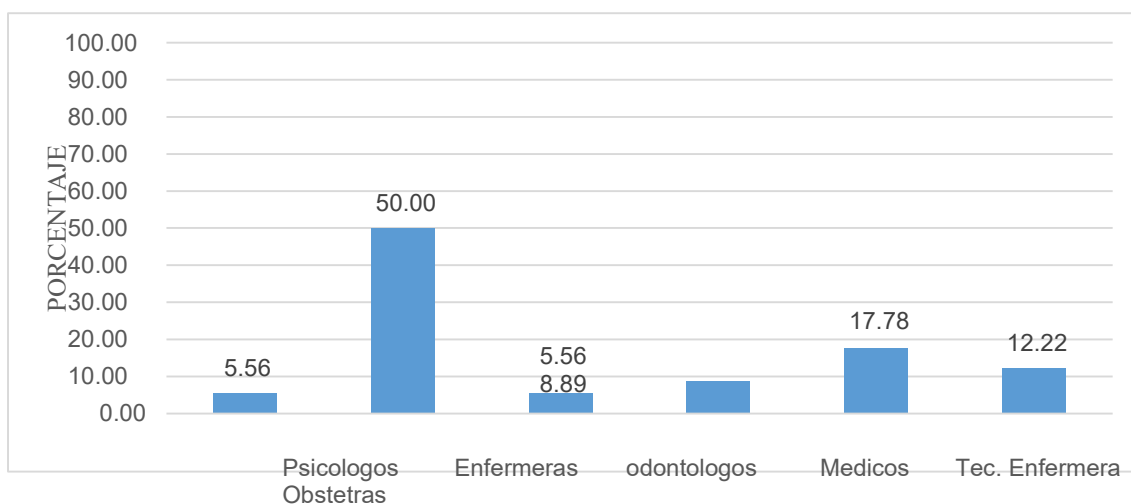
Gráfico N° 3 Condición laboral

Interpretación: De la encuesta realizada a 180 personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, se pudo conocer que el 52.78% señalan que son nombrados y mientras que el 42.22% son contratos CAS.

Tabla N° 5 Profesión

Profesión	Frecuencia	%
Psicólogos	10	5.56
Enfermeras	90	50.00
Odontólogos	10	5.56
Médicos	16	8.89
Tec. Enfermera	32	17.78
Obstetras	22	12.22
Total	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 4.

Gráfico N° 4 Profesión

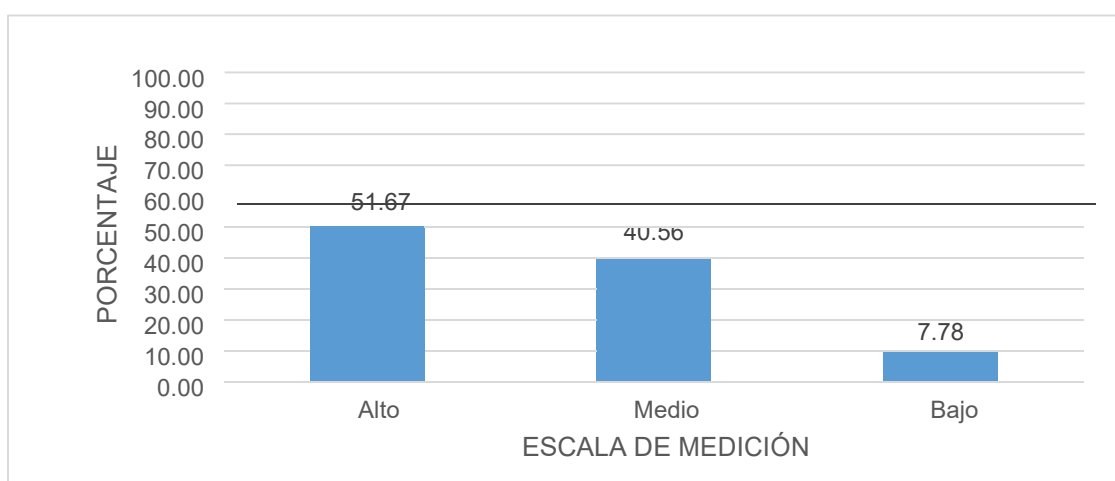
Interpretación: De la encuesta realizada a 180 personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, se pudo conocer que el mayor porcentaje es 50% representado por las Licenciadas en Enfermería, el 17.78% son Tec. Enfermeras, el 12.22% son obstetras, el 8.89% son médicos y el 5.56% son de profesión psicólogos y odontólogos.

4.2. Variable 1

Tabla N° 6 Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo- 2018

Escala	Frecuencia	%
Alto	93	51.67
Medio	73	40.56
Bajo	14	7.78
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 5

Gráfico N° 5 Síndrome de Burnout en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

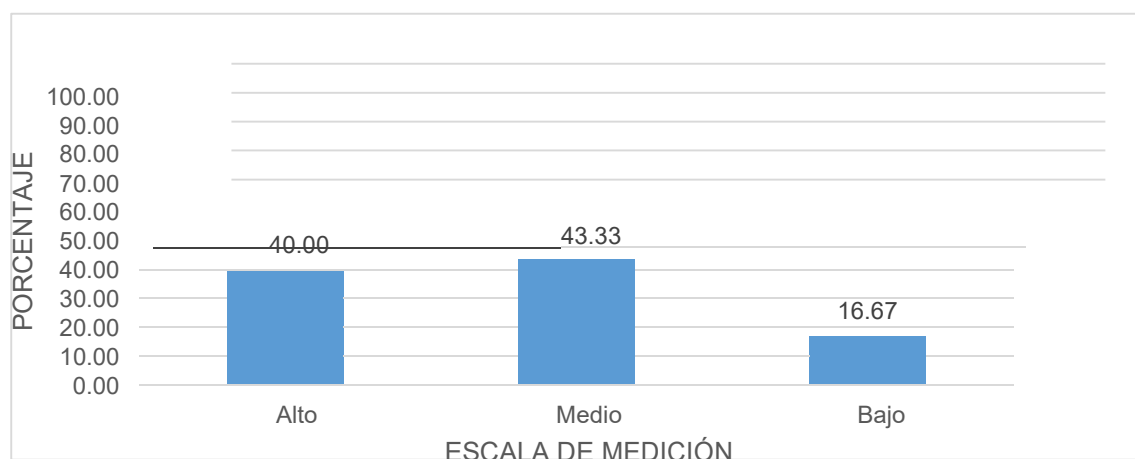
Interpretación: La tabla N° 6 y figura N° 5 demuestra los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (51.67%) tienen un alto nivel de síndrome de Burnout; seguido del (40.56%) ubicados en un nivel medio de Síndrome de Burnout; Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Dimensión 1:

Tabla N° 7 Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

Escala	Frecuencia	%
Alto	72	40.00
Medio	78	43.33
Bajo	30	16.67
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 2

Gráfico N° 6 Agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

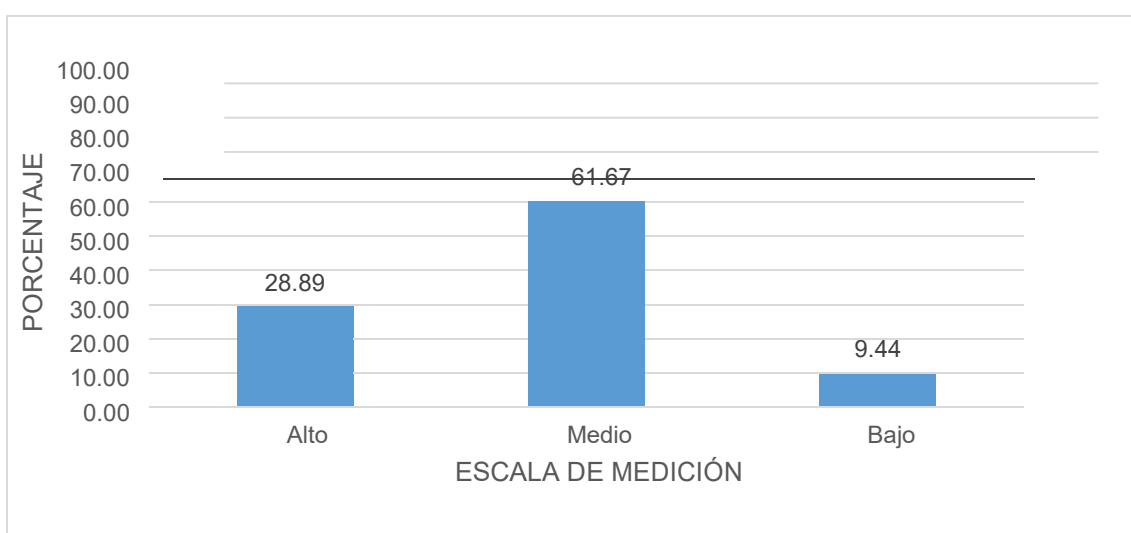
Interpretación: La tabla N° 7 y figura N° 6 demuestran los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (43.33%) posee un nivel medio de agotamiento; seguido del 40.00% que tienen un nivel alto de agotamiento, mientras que el 16.67% manifiesta que posee un nivel bajo de agotamiento; Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel medio de agotamiento.

Dimensión 2:

Tabla N° 8 Despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

Escala	Frecuencia	%
Alto	52	28.89
Medio	111	61.67
Bajo	17	9.44
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 7

Gráfico N° 7 Despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

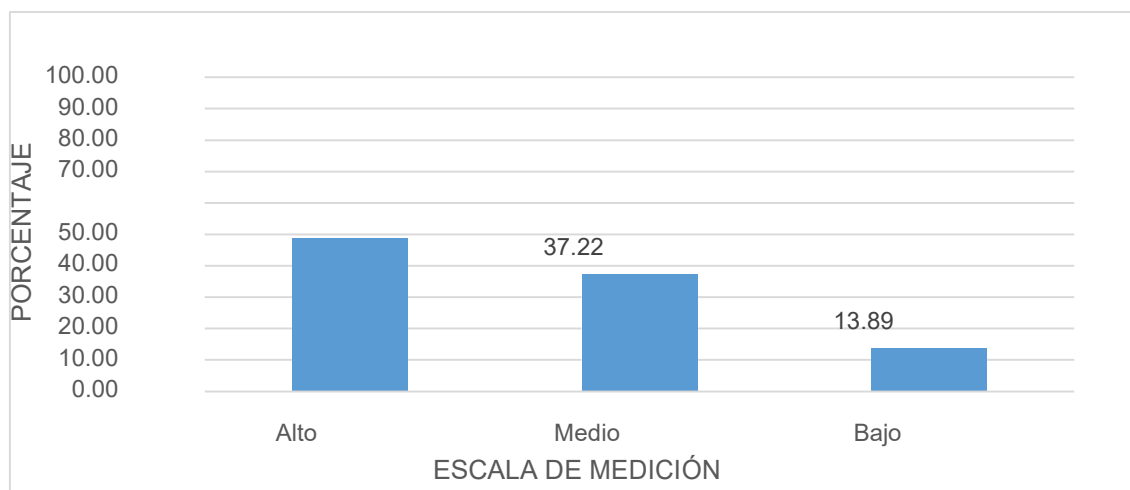
Interpretación: La tabla N° 8 y figura N° 7 demuestra los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (61.67%) posee un nivel medio de despersonalización; seguido del 28.89% que tienen un nivel alto de despersonalización y el 9.44% manifiesta que posee un nivel bajo de despersonalización; Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel medio de despersonalización.

Dimensión 3:

Tabla N° 9 Realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

Escala	Frecuencia	%
Alto	88	48.89
Medio	67	37.22
Bajo	25	13.89
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 8

Gráfico N° 8 Realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018

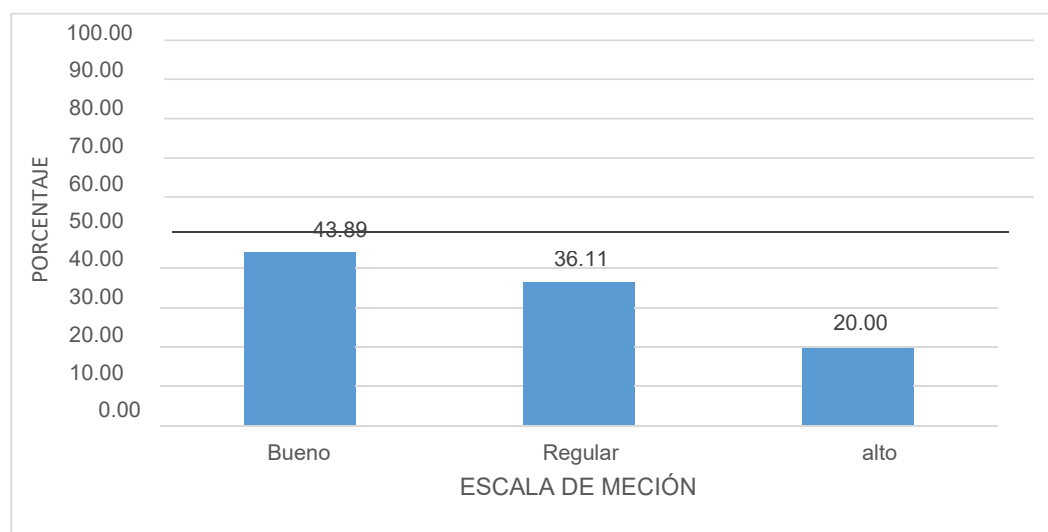
Interpretación: La tabla N° 9 y figura N° 8 muestran los resultados para conocer la opinión del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (48.89%) posee un nivel alto de realización; seguido del 37.22% que tienen un nivel medio de realización y solo el 7.78% manifiesta que posee un nivel bajo de realización; Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel alto de realización.

4.3. Variable 2: Desempeño laboral

Tabla N° 10 Desempeño laboral

Escala	Frecuencia	%
Bueno	79	43.89
Regular	65	36.11
Malo	36	20.00
TOTAL	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 9

Gráfico N° 9 Desempeño laboral

Interpretación: La tabla N° 10 y figura N° 9 muestran los resultados para conocer la opinión del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (43.89%) posee un desempeño laboral bueno; seguido del 36.11% con un nivel regular de desempeño laboral; Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel bueno de desempeño laboral.

Dimensión 1

Tabla N° 11 Desempeño de tareas

Escala	Frecuencia	%
Bueno	85	47.22
Regular	53	29.44
Malo	42	23.33
TOTA	180	100.00

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24

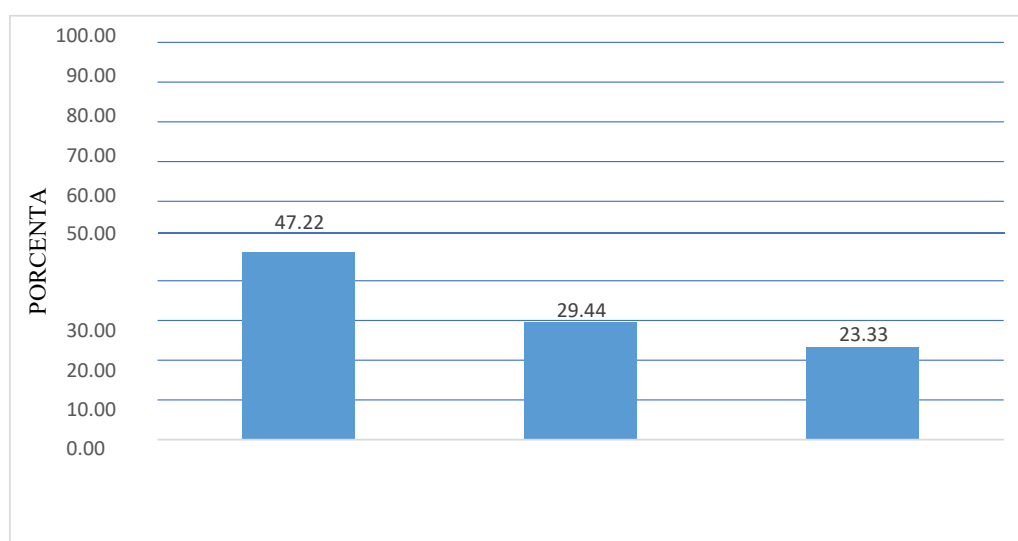


Gráfico N° 10 Desempeño de tareas

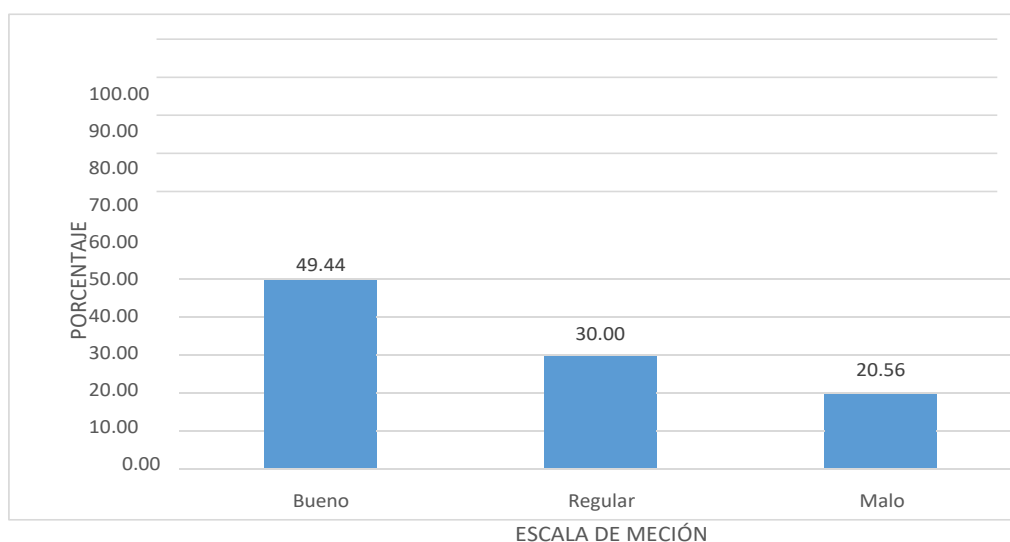
Interpretación: La tabla N° 11 y figura N° 10 demuestran los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (47.22%) posee un desempeño de tareas de nivel bueno; seguido del 29.44% con un nivel regular de desempeño de tareas; mientras que el 23.33% manifiestan que tienen un nivel malo de desempeño de tareas. Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel bueno de desempeño de tareas.

Dimensión 2

Tabla N° 12 Desempeño contextual

Escala	Frecuencia	%
Bueno	89	49.44
Regular	54	30.00
Malo	37	20.56
TOTAL	180	100

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 11

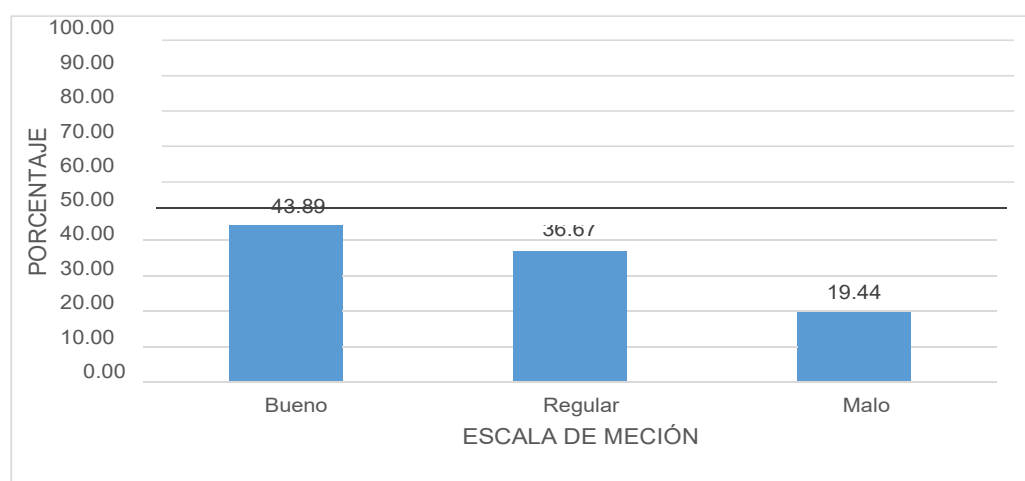
Gráfico N° 11 Desempeño contextual

Interpretación: La tabla N° 12 y figura N° 11 demuestran los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, donde podemos apreciar que la mayoría (49.44%) posee un desempeño contextual de nivel bueno; seguido del 30.00% tienen un nivel regular de desempeño contextual; mientras que solo el 20.56% manifiestan que tienen un nivel malo de desempeño contextual. Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel bueno de desempeño contextual.

Tabla N° 13 Desempeño organizacional

Escala	Frecuencia	%	
Bueno	79	43.89	
Regular	66	36.67	
Malo	35	19.44	
TOTAL	180	100.00	

Fuente: Base de datos SPSS Vs. 24



Fuente: Tabla 12

Gráfico N° 12 Desempeño organizacional

Interpretación: La tabla N° 13 y figura N° 12 demuestran los resultados para dar a conocer al personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo –2018, donde podemos apreciar que la mayoría (43.89%) posee un desempeño organizacional de nivel bueno; seguido del 36.67% tienen un nivel regular de desempeño organizacional; mientras que solo el 19.44% manifiestan que tienen un nivel malo de desempeño organizacional. Concluyendo que existe un gran número de personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018 que poseen un nivel bueno de desempeño organizacional.

4.4. Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis

4.4.1. Hipótesis general

Hipótesis operacional

Ho: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

Ho : $\rho = 0$

Ha: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018,

Ha : $\rho \neq 0$

Coefficiente de correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

Tabla N° 14 Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral

Correlaciones			SINDROME DE BURNOUT	DESEMPEÑO LABORAL
▪ ▪ ▪ ▪ ▪	Rho de Spearman	SINDROME DE BURNOUT	1,000	,195**
		Coefficiente de correlación	.	,009
		Sig. (bilateral)	180	180
		N		
▪ ▪ ▪ ▪ ▪		DESEMPEÑO LABORAL	,195**	1,000
		Coefficiente de correlación	,009	.
		Sig. (bilateral)	180	180
		N		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos del SPSS. Elaboración propia.

Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla N° 15 Interpretación del coeficiente de correlación de la hipótesis general

Coeficiente de correlación	Interpretación
+ 1,00	Correlación perfecta (+) o (-)
De + 0,90 a + 0,99	Correlación muy alta (+) o (-)
De + 0,70 a + 0,89	Correlación alta (+) o (-)
De + 0,40 a + 0,69	Correlación moderada (+) o (-)
De + 0,20 a + 0,39	Correlación baja (+) o (-)
De + 0,01 a + 0,19	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: Mario Triola

a) Nivel de significancia.

0,05 es decir el 5%

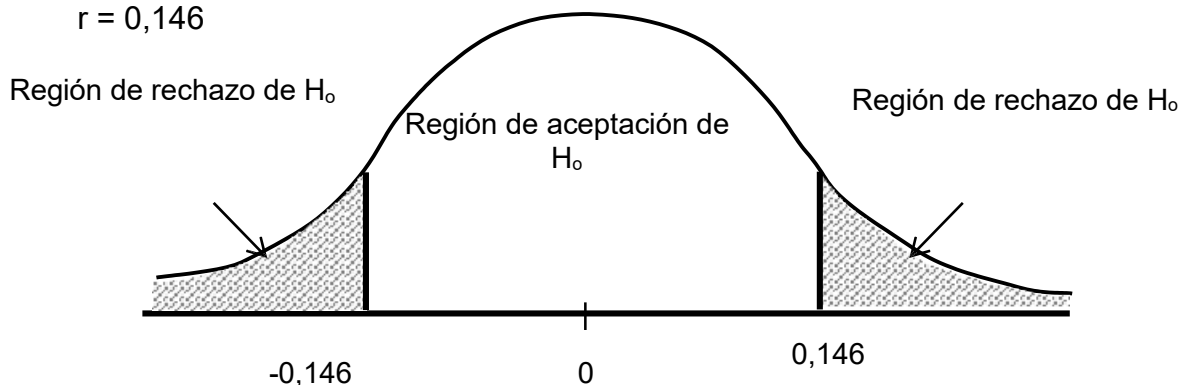
b) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$ $\pm z$

$$r_c = \frac{z_{\alpha/2}}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_c = \frac{1,96}{\sqrt{180-1}}$$

$$r_c = 0,146$$



Aceptar H_0 si $-0,146 < r_c < 0,146$

Rechazar H_0 si $r_c < -0,146$ o $r_c > 0,146$

c) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,195 > 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.01 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

4.4.2. Hipótesis Específica N° 1

Hipótesis operacional

H_0 : No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red de Salud “La Libertad” Huancayo -2018.

$H_0 : r_s = 0$

H_a : Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red de Salud “La Libertad” Huancayo -2018.

$H_a : r_s \neq 0$

Coeficiente de correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red “La Libertad” Huancayo -2018.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

Tabla N° 16 Correlación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial

Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	AGOTAMIENTO
Rho de Spearman	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,083
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,266
		N	180	180
	AGOTAMIENTO	Coefficiente de correlación	,083	1,000
		Sig. (bilateral)	,266	.
		N	180	180

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

Interpretación de los coeficientes de correlación, se ubica en una correlación muy baja

a) Nivel de significancia.

0,05 es decir el 5%

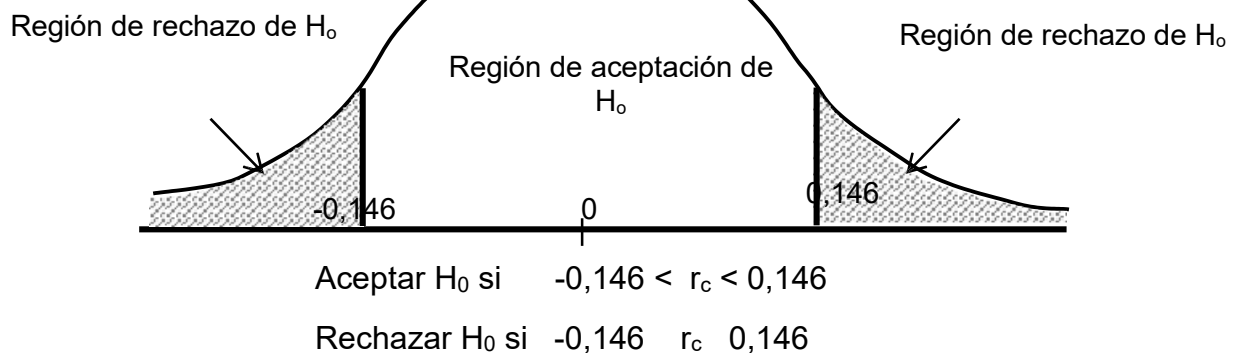
b) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05 \quad \pm z$$

$$z = \frac{r \sqrt{n-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$z = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{180-1}}$$

$$r = 0,146$$



c) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,083 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.266 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red “La Libertad” Huancayo -2018.

4.2.3. Hipótesis Específica N° 2

Hipótesis operacional

H_0 : No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red de Salud “La Libertad” Huancayo - 2018.

$H_0 : s = 0$

H_a : Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red de Salud “La Libertad” Huancayo - 2018.

$H_a : s \neq 0$

Coeficiente de correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo - 2018.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

Tabla N° 17 Correlación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial.

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL	DESPERSONA LIZACION EMOCIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,089
		Sig. (bilateral)	.	,237
		N	180	180
	DESPERSONALIZA CION EMOCIONAL	Coefficiente de correlación	-,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,237	.
		N	180	180

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

Interpretación de los coeficientes de correlación. se ubica en una correlación muy baja

a) Nivel de significancia.

0,05 es decir el 5%

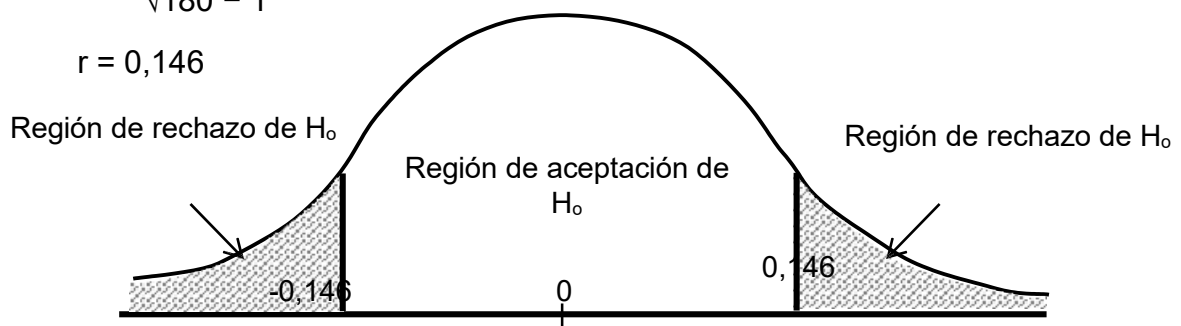
b) Región de rechazo y aceptación

$$=0.05$$

$$r_c = \frac{\pm z}{\sqrt{n} - 1}$$

$$r_c = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{180} - 1}$$

$$r_c = 0,146$$



Aceptar H_0 si $-0,146 < r_c < 0,146$

Rechazar H_0 si $r_c < -0,146$ o $r_c > 0,146$

c) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,089 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.237 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_o).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

4.2.4. Hipótesis Específica N° 3

Hipótesis operacional

H_o : No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

$$H_o : r_s = 0$$

H_a : Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

$$H_a : r_s \neq 0$$

Coefficiente de correlación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

Tabla 19. *Correlación* entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial.

Estadígrafo de prueba Rho de Spearman

Correlaciones			DESEMPEÑO LABORAL	REALIZACION PERSONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,173*
		Sig. (bilateral)	.	,070
		N	180	180
	REALIZACION PERSONAL	Coefficiente de correlación	-,173*	1,000
		Sig. (bilateral)	,070	.
		N	180	180

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaborado en base a la base de datos del SPSS. Elaboración propia.

Interpretación de los coeficientes de correlación se ubica en una correlacion muy baja

a) Nivel de significancia.

0,05 es decir el 5%

b) Región de rechazo y aceptación

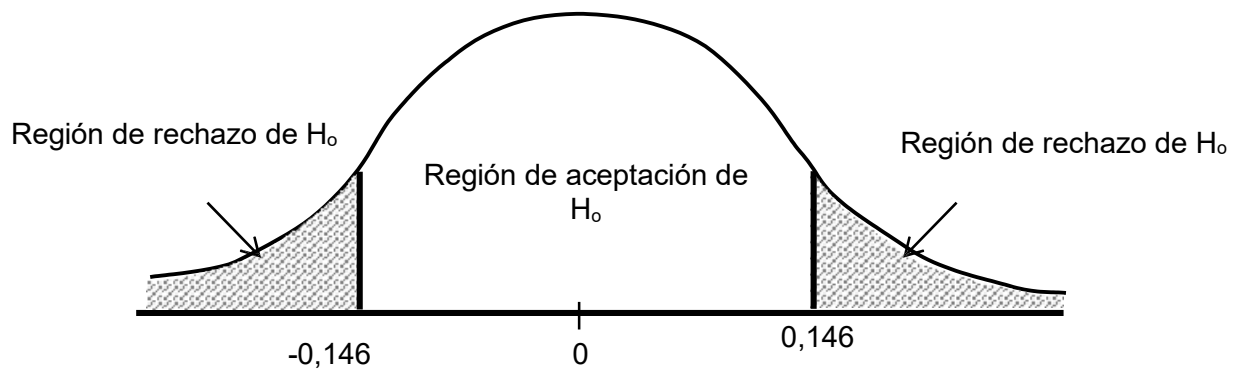
$$=0.05 \quad \pm z$$

$$z = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{0.05}{180 - 1}}}$$

$$\pm 1,96$$

$$z = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{0.05}{180 - 1}}}$$

$$r = 0,146$$



Aceptar H_0 si $-0,146 < r_c < 0,146$

Rechazar H_0 si $-0,146 > r_c > 0,146$

c) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($-0,173 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.07 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

d) Conclusión estadística. Se concluye que: Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018.

CAPÍTULO V

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

De acuerdo al Objetivo general: Determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018. De los resultados se concluye que: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,195 > 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.01 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Concordando con la tesis realizada por Ochoa, M. (2017) en su investigación “Síndrome de burnout en médicos: ausentismo, seguridad del paciente, quien concluye que el estudio realizado permite establecer que hay un impacto negativo debido al aumento de comisiones de errores médicos que estén afectados por el síndrome de burnout. Sin embargo, la seguridad se vio afectada por el resultado derivados del agotamiento emocional y despersonalización.

Objetivo específico N° 1: Identificar si existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018. De los resultados se concluye que no existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red “La Libertad” Huancayo -2018; Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,083 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.266 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

De modo similar la tesis realizada por Mayorga, M. (2017-2018) realizó el estudio titulado “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal Auxiliar de Enfermería del Instituto de Neurociencia”, donde obtuvo los siguientes resultados: se evidencio que el agotamiento emocional en el personal auxiliar se encuentra en el nivel medio puntuando con 22 %; la despersonalización se encuentra en un nivel bajo con

9,75% lo que hay tendencia a incrementarse y la dimensión realización personal se encuentra en 24,4% ubicándose en un nivel alto. Llegando a la conclusión, según los resultados demostrados el personal de enfermería no presenta síndrome de burnout; en cuanto a los factores de desempeño laboral afectan directamente a los colaboradores, lo cual en ciertas ocasiones generan cansancio demostrando síntomas de agotamiento emocional, desgaste y el bajo rendimiento el cual a futuro puede ocasionar el Síndrome de Burnout.

Objetivo específico N° 2: Conocer si existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018. De los resultados se concluye que: No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018; Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,089 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.237 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_o).

De acuerdo con la investigación realizada por Serial, S. (2013) cuyo estudio descriptivo, no experimental fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de enfermería en un Hospital Público Metropolitano de Buenos Aires Argentina. Donde los resultados arrojaron que el 46,7% un grado bajo en la dimensión

agotamiento, el 44,2% de los trabajadores tienen un grado alto de realización personal, mientras que el 50,8% presentan un alto grado de

realización personal. Concluyendo que: el estudio realizado demostró que el personal de enfermería que labora en el Hospital no presenta niveles elevados de Burnout.

Objetivo específico N° 3: Determinar si existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red de salud “La Libertad” Huancayo – 2018. De los resultados se concluye que: No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018; Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($-0,173 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p = 0.07 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Concordando con la tesis realizada por De La Cruz (2018) en su investigación

“Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia Hospital Nuestra señora de las Mercedes Carhuaz 2016”. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el servicio de emergencia del hospital Nuestra Señora de las Mercedes, Carhuaz 2016. La muestra del estudio fue probabilística, estratificada de 92 trabajadores de salud. Según resultados, la mayoría de trabajadores de salud presento un alto nivel de estrés laboral (47,9%) y un regular desempeño laboral (42,4%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ($p < 0,05$). Llegando a la conclusión el estrés laboral en los trabajadores de salud estadísticamente tiene una relación significativa con el desempeño profesional en el servicio de emergencia del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes de Carhuaz.

En cuanto al desempeño laboral se podría decir que las organizaciones de la salud se están transformado enormemente por el avance de nuevas tecnologías, aumento de

competencias que influyen en la vida diaria del profesional de la salud esto hace que cambie las formas de trabajo dando una nueva calidad de atención al usuario, el desempeño laboral va depender de muchos factores personales, cultural, social etc. por ende se relaciona con el síndrome de burnout desencadenando la pérdida de interés en el desempeño laboral debido a estos factores.

Finalmente, el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal asistencial de la Micro Red La Libertad que se ve afectado por muchos factores como la falta de incentivos, la falta de motivación, estrés, falta de infraestructura, carga laboral y ausentismo, por lo mismo, los pacientes no encuentran satisfacción en la atención mostrando actitudes negativas en contra del personal asistencial.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018, puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,195 > 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.01 < \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).
2. Se determinó que existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red “La Libertad” Huancayo -2018; puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,083 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.266 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).
3. Se determinó que existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018; puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,089 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.237 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).
4. Se determinó que existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red “La Libertad” Huancayo – 2018; puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($-0,173 < 0,146$) a su vez como p valor es menor que Alfa ($p= 0.07 > \alpha = 0.05$) en consecuencia se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la directora de la Micro Red “La Libertad” para que por intermedio de la oficina de capacitación elaboren estrategias de prevención orientadas a fortalecer los mecanismos de afronte de todo el personal asistencial y así poder disminuir los riesgos del Síndrome de Burnout.
2. Propiciar a que se elaboren futuras investigaciones por parte de la unidad de capacitaciones de la Micro Red “La Libertad” sobre el síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral, asimismo poder conocer las dimensiones que son afectadas y comparando con el presente trabajo.
3. Se sugiere a la directora, a través del consultorio de psicología, aplique el Cuestionario del Síndrome de Burnout por lo menos una vez al año con la finalidad de diagnosticar y dar una solución entre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal.
4. Crear talleres de actividades recreativas, estilos de vida saludable. Como mejorar la comunicación, trabajo en equipo para así disminuir y prevenir el Síndrome de Burnout.
5. Programar charlas para enseñar a tolerar todas aquellas situaciones que les generan emociones encontradas con uno mismo y con los compañeros que laboran a diario.
6. Mejorar las remuneraciones del personal asistencial que trabaja en la Micro Red “La Libertad” con el propósito de redimir las necesidades económicas para disminuir la preocupación, y el agotamiento emocional.
7. Transmitir correctamente el trabajo en equipo, para lo cual es fundamental la y colaboración entre los diferentes profesionales de la salud del personal asistencial que trabaja en la Micro Red “La Libertad.

8. Facilitar a todos los profesionales de los centros hospitalarios de primer y segundo nivel para la participación en los programas de formación continua y en proyectos de investigación de salud.
9. Promover labores de prevención y promoción de la salud mental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


1. Abarca. (2018) Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima- 2017 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
2. Acuña, S. (2013) Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento (Tesis de pre grado) Universidad Nacional de Mar del Plata. Buenos Aires
3. Araujo y Guerra (2007) Inteligencia emocional y desempeño laboral en las Instituciones de educación superior Publicas (Tesis) Universidad Rafael Bellosó Chacín. Venezuela
4. Consuelo, C (2017) Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital de la Policía Nacional del Perú. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo sede Lima – Los Olivos.
5. Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos.5° Ed. Mc Graw-Hill Interamericana. Bogotá.
6. De la Cruz, Y. (2018) Estrés laboral y desempeño profesional servicio de emergencia hospital Señora de las Mercedes Carhuaz 2016 (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porras, Lima.
7. Díaz, A. (2014) Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao 2013 (Tesis Doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima
8. Duran, M. García, J. “Prevalencia del síndrome de burnout en médicos del Ministerio de Salud Pública de Azuay según jornada laboral 2011” (Tesis Pre grado) Universidad de Cuenca. Ecuador
9. Hernandez R, Fernandez C, Baptista P. (2006). *Metodología de la Investigación* . MEXICO: McGrawHill.

10. Huamancaja, M. (2017). *Fundamentos de Investigacion Cientifica en la Elaboracion de Tesis*. JAUJA: Derechos Reservados.
11. Lavado, J. (2017) `` Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Ramiro Priale Priale Huancayo (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo Huancayo
12. López, A. (2017) Síndrome de burnout y desempeño profesional en el personal de enfermería que labora en el hospital Luis Negreiros Vega octubre-diciembre 2016 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima
13. Mayorga, M. (2017-2018) ``El síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencias`` (Tesis Pre grado) Universidad de Guayaquil. Ecuador
14. Ochoa, M. (2017) ``Síndrome de burnout en médicos: ausentismo, seguridad del paciente. Una revisión sistemática exploratoria`` (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.
15. Pacheco, S. (2016) ``Relación entre la percepción del clima laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana``(Tesis pre grado) Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima.
16. Romero, M. (2018) “Autoestima y Desempeño Laboral en Docentes de la Institución Educativa particular “Praxis”- Huancayo – 2018. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Huancayo.
17. Ramos, L. (2017) Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el Centro de Salud Perú Corea Huánuco 2016. (Tesis de pregrado) Universidad de Huánuco, Huánuco.
18. Serial, S. (2013) Prevalencia del síndrome de burnout en el personal asistencial de enfermería, en un hospital Público Metropolitano de Buenos Aires Argentina. Universidad abierta Interamericana. Argentina

19. Suarez, Y. (2016) “Síndrome de burnout en médicos que laboran en áreas críticas del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo 2016”(Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Huancayo.
20. Valdivia. (2013) Desempeño laboral y síndrome de burnout en los profesionales Médicos Serums de la Red de servicios de Salud Tacna. Minsa 2012. (Tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa.
21. Velásquez, A. (2014) “Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la Micro red de Salud de San Juan de Miraflores Villa María del Triunfo, 2014” (Tesis pre grado) Universidad Autónoma del Perú. Lima.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN LA MICRO RED "LA LIBERTAD" HUANCAYO - 2018	PROBLEMA GENERAL: ¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018?	OBJETIVO GENERAL: Determinar si existe relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018	HIPÓTESIS GENERAL: H₀: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018 H₁: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el	VARIABLES 1: Síndrome de Burnout INDICADORES Agotamiento Emocional Desinterés Agotamiento Físico Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo. tensión Frustración por el trabajo que realiza. Despersonalización Trato impersonal a los pacientes y los compañeros de trabajo. Falta de preocupación por los demás. Indiferencia Cambio negativo hacia Otras personas.	TIPO: No Experimental transversal descriptivo. La presente investigación es un estudio de tipo no experimental. METODO: El presente trabajo de investigación se toma como método científico.	POBLACIÓN: Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación la población será el personal asistencial que labora en la Micro Red "LA LIBERTAD" de Huancayo, conformado por 180 personas. MUESTRA: $n_0 = \frac{Z^2 N P Q}{Z^2 P Q + (N - 1) E^2}$	TECNICA: SE REALIZA ENCUESTAS INSTRUMENTOS: Escala sobre desempeño laboral. Bournout Inventory Maslach (MBI)
	PROBLEMA ESPECÍFICO: ¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018? ¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal asistencial	OBJETIVO ESPECÍFICOS: Determinar si existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018 Determinar si existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del	HIPOTESIS ESPECIFICAS: H₀: No existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018 H₁: existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018 H₀: No existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal	Realización Personal Desmotivación Autoconcepto Apreciación sobre el trabajo que desempeña. Interés por las tareas cotidianas del trabajo. Sentimiento de escasa competencia VARIABLES 2: Desempeño Laboral DESEMPEÑO DE TAREAS Capacidad de toma de decisiones	NIVEL DE INVESTIGACIÓN De estudio Correlacional. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN  Donde: M = Muestra O ₁ = Observación de la V.1. O ₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.	MUESTRO: ES PROBABILISTICO ALEATORIO SIMPLE.	

	¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018?	"La Libertad" Huancayo - 2018 Determinar si existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red "La Libertad" Huancayo - 2018	desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red de Salud "La Libertad" Huancayo - 2018 H₀: No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en La Micro Red de Salud "La Libertad" Huancayo -2018. H₃: existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral del personal asistencial que labora en la Micro Red de Salud "La Libertad" Huancayo - 2018	Orientación a objetivos y resultados Iniciativa DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL ASISTENCIA AL TRABAJO Y USO EFICIENTE DEL TIEMPO RITMO VOLUNTARIO EFICIENTE DEL TRBAJO			
--	--	---	---	---	--	--	--

Anexo: Solicitud y Autorización

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Solicito: Autorización para el Desarrollo del Proyecto
De Investigación de Pre Grado en el personal.

Señora:

M.c. Mercedes de la Cruz García.
Jefe de la Micro Red "La Libertad"

Yo, Lizarraga Mercado Kenly Sandro, alumno de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, Sede Huancayo, identificado con DNI N° 72910994. Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo.

Que encontrándome en la etapa de desarrollo del Proyecto de Investigación "Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018" Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, Sede Huancayo, solicito la autorización, para la aplicación de los instrumentos y encuesta sobre la tesis mencionado, trabajo de investigación. Por lo que recurro a su digna persona a fin de que ordene la respectiva autorización.

Por lo tanto:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud.

Huancayo, 03 de junio 2020



Lizarraga Mercado, kenly Sandro
DNI N° 72910994

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huancayo 03 junio de 2020

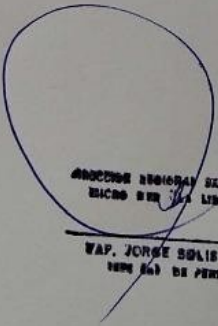
Señor(a)
Decano Ciencias de la Salud
Universidad de Huánuco
Presente. –

Asunto: Aceptación Investigación para el proyecto de tesis

Por medio del presente me es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarlo a la vez comunicarle que el Sr. LIZARRAGA MERCADO KENLY SANDRO identificado con DNI 72910994 ESTUDIANTE DE PRE GRADO DE LA UNIVERSIDAD DE HUANUCO CON SEDE EN HUANCAYO ha sido aceptada para que realice su **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ASISTENCIAL QUE LABORA EN LA MICRO RED "LA LIBERTAD" HUANCAYO – 2018"**, en la IPRESS LA LIBERTAD.

Se emite el presente documento para los fines que el interesado crea conveniente.

Atentamente


ASOCIACIÓN REGIONAL SALUD JORGE
MERCADO DE LA LIBERTAD
WAF. JORGE SOLIS PRIVAS
JEFE (a) DE PERSONAL



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

.....
.....
.....

DNI: 20102601.....



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

HUAMAN CHAVEZ MARIA DEL ROSARIO
EUFEMIA

DNI: 19998406



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

.....
.....
.....

DNI: 44141179



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

ADA MONTE MUÑOZ
.....
DESIERTA
.....

DNI: 45545226 *Kenly Sandro*



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relacionar el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

BRUNO ESPERANZA GARCIA
MAYOR

DNI: 21407076



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

.....
SOLEDAD VILA MATOS
.....
MEDICO
.....

DNI: 41623606 



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

CARMEN CECILIA SARA ESPINOZA
ENFERMERA

DNI: 2112438



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relación el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

BARBOZA BUEN KAWINA
ODONTÓLOGA

DNI: 72656301



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO

La investigación se llevará a cabo con el propósito de relacionar el Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal asistencial que labora en la Micro Red "La Libertad" Huancayo – 2018

METODOLOGÍA: Mediante una encuesta se aplicará dos instrumentos para dicho estudio.

PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO: Participación de los profesionales de la salud.

RESPONSABLE DE LA INVESTIGACIÓN: Kenly Sandro Lizarraga Mercado estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco.

CONFIDENCIALIDAD: Esta información recabada se mantendrá confidencialmente, no habrá publicación de nombres, garantizando confidencialidad absoluta.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: La participación en el estudio es netamente voluntario, por lo que usted puede decidir si participa o puede retirarse del estudio.

CERTIFICADO DE CONSENTIMIENTO

He leído la información de esta página y consiento voluntario participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.

Participante:

INÉS FELICIA CERRÓN SALDASO
TEC. ENFERMERÍA

DNI: 27931401

INSTRUMENTO SÍNDROME DE BURNOUT

Marque con un aspa la alternativa que crea más conveniente.

I. Datos generales

EDAD		GENERO		PROFESION O OCUPACION LABORAL
22 - 44	45 - 65	FEMENINO	MASCULINO	

II. Datos específicos

Nunca	algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Diariamente
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.					
2	Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.					
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y enfrento otra jornada de					
4	Puedo entender fácilmente a los pacientes a las que tengo que atender.					
5	Siento que trato a algunos pacientes como si					
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7	Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes.					
8	Siento que mi trabajo me está desgastando					
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de los pacientes.					
10	Siento que me he vuelto más insensible con los pacientes.					
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.					
13	Me siento frustrado en mi trabajo.					
14	Siento que paso demasiado tiempo en mi trabajo					
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.					
16	Siento que trabajar directamente con personas me produce estrés.					
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.					
18	Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.					
20	Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades.					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma					
22	Me parece que los pacientes me culpan de algunos de sus problema					

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

I.- Datos Generales

Sexo: Masculino () Femenino () Edad:.....años
 Tiempo de servicio:.....
 Condición Laboral: Nombrado(a) () CAS () Otro ()
 Profesión:.....

II.- Datos específicos

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Ud. toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio.					
2	Ud. Analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión					
3	Realizar usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos .					
4	Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla					
5	Promueve Ud. Un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo					
6	Ud. Maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo					
7	En su institución laboral le incentivan a capacitarse.					
8	Ud. Planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo					
9	Realiza Ud. Sus actividades laborales en el tiempo estimado					
10	Cumple con las metas establecidas que le asignaron					
11	Se preocupa por alcanzar sus metas					
12	Promueve Ud. Nuevas ideas para mejorar el proceso de atención					
13	Toma la iniciativa de alguna mejora antes de los demás					
14	Ud. Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan					

15	Ud. Se compromete con los reglamentos de su institución					
16	Promueve Ud. La cooperación entre sus compañeros de trabajo					
17	Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida					
18	Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral					
19	Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas					
20	Ud. Mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral.					
21	Se siente fatigado durante su jornada laboral					
22	Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes					
23	Ud. Es capaz de realizar más actividades que su compañeros					
24	Ud. Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal					
25	Ud. Utiliza los recursos de su institución para otras cosas					
26	Asiste puntualmente a su centro laboral					
27	Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo					
28	Ud. Pone excusas para faltar a su jornada laboran					

Anexo: Confiabilidad de los instrumentos

Variable Síndrome de Burnout

stadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,831	22

Variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	28

DEMPÑO LABORAL																															
	DESEMPEÑO DE TAREAS									TOTAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL									TOTAL	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL						TOTAL				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6					
1	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37	4	3	5	4	4	2	3	4	2	39	5	4	3	5	1	4	5	5	1	33	
2	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19
3	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	3	5	5	5	39	4	3	4	4	2	5	5	5	3	21	
4	4	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	
5	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	1	3	2	3	3	3	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	
6	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36
7	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30
8	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	4	4	4	5	4	5	5	3	36
9	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3	21	4	5	4	5	5	5	4	5	4	39
10	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33
11	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	5	2	3	3	4	4	5	4	3	3	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31
12	2	3	5	2	4	1	4	2	1	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	3	3	2	3	4	3	3	17
13	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19
14	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33
15	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	4	3	3	4	3	3	4	3	32
16	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	2	4	4	5	5	2	3	2	28
17	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	3	4	3	4	4	4	5	5	35
18	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	4	2	5	4	3	35
19	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	1	1	2	2	3	3	3	2	1	3	21	3	2	1	2	3	2	1	3	2	21
20	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	5	4	5	4	5	4	41
21	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	3	5	4	3	5	5	5	5	35
22	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	2	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	5	5	5	5	5	3	37
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	39	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	4	4	3	4	5	4	3	4	34
24	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	5	5	4	5	4	5	4	3	37
25	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	3	3	4	5	5	5	2	1	31
26	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	5	3	5	5	4	40
27	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35
28	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19
29	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	5	5	5	4	3	37	4	3	4	3	5	3	5	3	4	31
30	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	3	2	5	5	5	4	4	3	36	5	4	4	4	5	5	3	4	3	35

DEMPÑO LABORAL																																	
	DESEMPEÑO DE TAREAS									TOTAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL									TOTAL	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL					TOTAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9		10	11	12										
1	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37	4	5	5	4	4	2	5	4	2	39	5	4	5	5	5	5	1	33					
2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	19				
3	1	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	3	5	4	5	37	4	3	4	3	2	5	3	4	31			
4	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	3	2	4	4	3	5	4	5	36	5	4	5	4	5	1	4	3	35			
5	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	17			
6	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	5	3	36			
7	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30		
8	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39		
9	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39		
10	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39		
11	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	31	
12	2	3	5	2	4	1	4	2	1	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	2	3	1	2	3	1	2	17		
13	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	1	2	3	2	2	3	19		
14	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	33	
15	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	
16	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	
17	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	33	
18	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	4	3	35	
19	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	21	
20	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	41	
21	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	3	5	4	3	3	5	5	5	5	35	
22	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	37	
23	5	5	5	5	3	4	4	5	5	39	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	34	
24	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	5	5	4	5	4	5	4	5	4	37	
25	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	3	4	5	4	5	5	2	3	3	31	
26	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	40	
27	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	35	
28	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	1	19	
29	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	3	3	2	1	3	21	4	3	4	3	4	5	4	5	4	3	3	34
30	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	4	4	5	5	3	4	3	3	35	

Anexo: Base de datos de la investigación

	AGOTAMIENTO EMOCIONAL									TOTAL	DESPERSONALIZACION					TOTAL	REALIZACION PERSONAL									TOTAL	
1	3	4	2	3	1	3	2	4	4	26	3	3	4	5	4	19	4	5	5	4	3	3	4	5	33	78	
2	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	91	
3	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	3	3	1	5	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	84	
4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	95	
5	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	65	
6	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	1	3	3	2	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	44	
7	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	5	5	3	5	5	23	5	4	4	2	5	5	5	4	34	45	
8	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	5	3	5	5	4	22	4	5	5	4	3	3	4	5	33	43	
9	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	46	
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	46	
11	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	2	2	4	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	46	
12	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	4	1	3	3	14	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45	
13	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	2	3	3	1	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	48	
14	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	3	2	1	3	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	46	
15	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	4	5	4	18	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45	
16	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	4	4	2	5	19	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45	
17	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45	
18	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	5	4	3	3	4	5	33	87	
19	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	45	
20	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	16	36	
21	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	4	5	3	5	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	70	
22	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	3	5	5	5	35	45	
23	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	2	5	5	5	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45	
24	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	1	2	4	4	4	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	46	
25	4	4	1	5	4	4	4	5	5	36	5	2	5	4	4	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	48	

26	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4	2	2	4	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	44
27	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	4	1	3	3	14	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45
28	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	1	5	5	5	1	17	4	5	5	4	3	3	4	5	33	46
29	4	4	4	5	4	3	4	4	5	37	3	4	5	4	3	19	5	4	5	4	5	3	5	3	34	45
30	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	2	2	1	5	2	12	4	5	5	4	3	3	4	5	33	43
31	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	44
32	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	3	1	5	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45
33	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45
34	5	4	4	5	4	4	3	2	3	34	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	42
35	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24	1	3	3	2	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	51
36	2	4	4	4	5	4	4	4	5	36	5	5	3	5	5	23	4	5	5	4	3	3	4	5	33	42
37	3	5	3	4	3	3	5	4	3	33	5	3	5	5	4	22	4	5	5	4	3	3	4	5	33	42
38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	43
39	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	45
40	5	5	5	4	3	4	4	1	5	36	4	2	2	4	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	43
41	2	3	4	3	3	2	2	4	4	27	3	4	1	3	3	14	4	5	5	4	3	3	4	5	33	43
42	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35	4	2	3	3	1	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	42
43	2	5	4	4	3	1	1	1	4	25	4	3	2	1	3	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	47
44	2	1	3	4	2	3	3	5	4	27	3	2	4	5	4	18	4	5	5	4	3	3	4	5	33	42
45	5	5	4	4	4	4	3	4	2	35	4	4	4	2	5	19	4	5	5	4	3	3	4	5	33	48
46	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	48
47	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	5	4	3	3	4	5	33	49
48	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	43
49	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	16	45
50	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	5	4	3	4	2	3	2	3	26	45

51	4	4	3	2	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	3	5	5	5	35	45
52	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	2	5	5	5	4	21	2	4	1	4	4	5	4	2	26	45
53	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	1	2	4	4	4	15	3	5	5	4	3	3	4	2	29	82
54	4	4	1	5	4	4	4	5	5	36	5	2	5	4	4	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	89
55	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4	2	2	4	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	89
56	4	4	5	5	1	3	4	4	5	35	3	4	1	3	3	14	4	5	5	4	3	3	4	5	33	82
57	4	4	3	4	3	1	2	2	5	28	1	5	5	5	1	17	4	5	5	4	3	3	4	5	33	78
58	4	4	4	5	4	3	4	4	5	37	3	4	5	4	3	19	5	4	5	4	5	3	5	3	34	90
59	3	3	5	4	3	3	4	3	5	33	2	2	1	5	2	12	4	5	5	4	3	3	4	5	33	78
60	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	4	5	5	4	3	3	4	5	33	91
61	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	3	3	1	5	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	84
62	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	3	3	4	5	33	95
63	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	3	3	3	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	65
64	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	1	3	3	2	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	44
65	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	5	5	3	5	5	23	4	5	5	4	3	3	4	5	33	73
66	5	5	3	4	3	3	5	4	3	35	5	3	5	5	4	22	5	4	3	4	3	5	4	4	32	89
67	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	99
68	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	97
69	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	2	2	4	3	15	4	5	5	4	3	3	4	5	33	65
70	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	4	1	3	3	14	4	5	5	4	3	3	4	5	33	64
71	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	4	2	3	3	1	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	63
72	2	5	4	4	3	1	1	1	4	25	4	3	2	1	3	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	71
73	2	1	3	4	2	3	3	5	4	27	3	2	4	5	4	18	3	3	4	4	5	5	4	4	32	77
74	5	5	4	4	4	4	3	4	2	35	4	4	4	2	5	19	4	4	3	5	4	2	2	4	28	82
75	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	2	1	1	4	22	82

76	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	2	3	3	4	28	82
77	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	92
78	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	11	3	1	2	1	2	3	3	1	16	44
79	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	5	4	3	4	2	3	2	3	26	79
80	4	4	3	2	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	3	5	5	5	35	42
81	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	2	5	5	5	4	21	2	4	1	4	4	5	4	2	26	42
82	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	1	2	4	4	4	15	3	5	5	4	3	3	4	2	29	45
83	4	4	1	5	4	4	4	5	5	36	5	2	5	4	4	20	3	5	4	4	4	4	5	3	32	42
84	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	4	2	2	4	3	15	1	4	3	4	1	5	5	3	26	43
85	4	4	5	5	1	3	4	4	5	35	3	4	1	3	3	14	1	4	5	4	3	3	4	5	29	45
86	4	4	3	4	3	1	2	2	5	28	1	5	5	5	1	17	5	1	2	5	2	2	2	5	24	48
87	4	4	4	5	4	3	4	4	5	37	3	4	5	4	3	19	5	4	5	4	5	3	5	3	34	49
88	3	3	5	4	3	3	4	3	5	33	2	2	1	5	2	12	5	5	2	3	3	5	5	3	31	45
89	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	4	5	2	3	4	4	1	4	27	45
90	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	3	3	1	5	3	15	5	3	3	5	4	2	2	3	27	45
91	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	3	3	3	4	27	42
92	5	4	4	5	4	4	3	2	3	34	3	3	3	3	3	15	4	5	3	5	4	5	3	3	32	81
93	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24	1	3	3	2	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	51
94	2	4	4	4	5	4	4	4	5	36	5	5	3	5	5	23	5	4	4	2	5	5	5	4	34	93
95	3	5	3	4	3	3	5	4	3	33	5	3	5	5	4	22	5	4	3	4	3	5	4	4	32	87
96	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	99
97	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	97
98	5	5	5	4	3	4	4	1	5	36	4	2	2	4	3	15	4	4	3	4	1	5	5	3	29	80
99	2	3	4	3	3	2	2	4	4	27	3	4	1	3	3	14	2	4	5	4	3	3	4	3	28	69
100	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35	4	2	3	3	1	13	5	4	5	4	3	5	4	2	32	80

101	2	5	4	4	3	1	1	1	4	25	4	3	2	1	3	13	4	4	3	4	3	5	4	3	30	68
102	2	1	3	4	2	3	3	5	4	27	3	2	4	5	4	18	3	3	4	4	5	5	4	4	32	77
103	5	5	4	4	4	4	3	4	2	35	4	4	4	2	5	19	4	4	3	5	4	2	2	4	28	82
104	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	2	1	1	4	22	82
105	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	2	3	3	4	28	82
106	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	92
107	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	16	36
108	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	5	4	3	4	2	3	2	3	26	79
109	4	4	3	2	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	3	5	5	5	35	96
110	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	2	5	5	5	4	21	2	4	1	4	4	5	4	2	26	85
111	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	1	1	1	1	1	5	3	5	5	4	3	3	4	2	29	72
112	4	4	1	5	4	4	4	5	5	36	5	2	5	4	4	20	3	5	4	4	4	4	5	3	32	88
113	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41	1	1	1	1	1	5	1	4	3	4	1	5	5	3	26	72
114	4	4	5	5	1	3	4	4	5	35	1	1	1	1	1	5	1	4	5	4	3	3	4	5	29	69
115	4	4	3	4	3	1	2	2	5	28	1	1	1	1	1	5	5	1	2	5	2	2	2	5	24	57
116	4	4	4	5	4	3	4	4	5	37	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	5	3	5	3	34	76
117	3	3	5	4	3	3	4	3	5	33	1	1	1	1	1	5	5	5	2	3	3	5	5	3	31	69
118	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	1	1	1	1	1	5	4	5	2	3	4	4	1	4	27	70
119	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	1	1	1	1	1	5	5	3	3	5	4	2	2	3	27	68
120	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	3	3	3	4	27	89
121	5	4	4	5	4	4	3	2	3	34	1	1	1	1	1	5	4	5	3	5	4	5	3	3	32	71
122	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	1	5	1	2	3	2	3	2	1	1	15	44
123	2	4	4	4	5	4	4	4	5	36	5	5	3	5	5	23	5	4	4	2	5	5	5	4	34	93
124	3	5	3	4	3	3	5	4	3	33	5	3	5	5	4	22	5	4	3	4	3	5	4	4	32	87
125	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	99

126	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	34	82
127	5	5	5	4	3	4	4	1	5	36	1	1	1	1	1	5	4	4	3	4	1	5	5	3	29	70
128	2	3	4	3	3	2	2	4	4	27	1	1	1	1	1	5	2	4	5	4	3	3	4	3	28	60
129	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35	1	1	1	1	1	5	5	4	5	4	3	5	4	2	32	72
130	2	5	4	4	3	1	1	1	4	25	1	1	1	1	1	5	4	4	3	4	3	5	4	3	30	60
131	2	1	3	4	2	3	3	5	4	27	3	2	4	5	4	18	3	3	4	4	5	5	4	4	32	77
132	5	5	4	4	4	4	3	4	2	35	4	4	4	2	5	19	4	4	3	5	4	2	2	4	28	82
133	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	2	1	1	4	22	82
134	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	2	3	3	4	28	82
135	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	92
136	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	11	3	1	2	1	2	3	3	1	16	44
137	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	5	4	3	4	2	3	2	3	26	79
138	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	4	5	2	3	4	4	1	4	27	85
139	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	3	3	1	5	3	15	5	3	3	5	4	2	2	3	27	78
140	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	3	3	3	4	27	89
141	5	4	4	5	4	4	3	2	3	34	3	3	3	3	3	15	4	5	3	5	4	5	3	3	32	81
142	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24	1	3	3	2	3	12	1	2	3	2	3	2	1	1	15	51
143	2	4	4	4	5	4	4	4	5	36	5	5	3	5	5	23	5	4	4	2	5	5	5	4	34	23
144	3	5	3	4	3	3	5	4	3	33	5	3	5	5	4	22	5	4	3	4	3	5	4	4	32	26
145	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	28
146	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	30
147	5	5	5	4	3	4	4	1	5	36	4	2	2	4	3	15	4	4	3	4	1	5	5	3	29	22
148	2	3	4	3	3	2	2	4	4	27	3	4	1	3	3	14	2	4	5	4	3	3	4	3	28	24
149	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35	4	2	3	3	1	13	5	4	5	4	3	5	4	2	32	23
150	2	5	4	4	3	1	1	1	4	25	4	3	2	1	3	13	4	4	3	4	3	5	4	3	30	68

151	2	1	3	4	2	3	3	5	4	27	3	2	4	5	4	18	3	3	4	4	5	5	4	4	32	26
152	5	5	4	4	4	4	3	4	2	35	4	4	4	2	5	19	1	1	1	1	1	1	1	3	10	25
153	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	1	1	1	1	1	1	1	3	10	23
154	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	1	1	1	1	1	1	1	3	10	23
155	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	24
156	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3	1	16	36
157	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	1	1	1	1	1	1	1	3	10	23
158	5	5	5	3	5	3	3	5	4	38	4	4	4	3	5	20	1	1	1	1	1	1	1	3	10	68
159	5	5	5	3	1	5	5	4	3	36	3	3	1	5	3	15	1	1	1	1	1	1	1	3	10	61
160	5	5	4	5	4	5	5	3	5	41	4	4	4	5	4	21	1	1	1	1	1	1	1	3	10	72
161	5	4	4	5	4	4	3	2	3	34	3	3	3	3	3	15	1	1	1	1	1	1	1	3	10	59
162	3	1	3	2	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	1	5	1	2	3	2	3	2	1	1	15	44
163	2	4	4	4	5	4	4	4	5	36	5	5	3	5	5	23	5	4	4	2	5	5	5	4	34	93
164	3	5	3	4	3	3	5	4	3	33	5	3	5	5	4	22	1	1	1	1	1	1	1	3	10	65
165	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	3	3	4	5	33	74
166	5	5	5	5	5	4	4	5	5	43	5	2	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	5	4	34	97
167	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	4	2	2	4	3	15	1	1	1	1	1	1	1	3	10	62
168	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	3	4	1	3	3	14	1	1	1	1	1	1	1	3	10	61
169	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	4	2	3	3	1	13	5	4	5	4	3	5	4	2	32	82
170	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	4	3	2	1	3	13	4	5	5	4	3	3	4	5	33	83
171	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	3	2	4	5	4	18	4	5	5	4	3	3	4	5	33	88
172	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	4	4	4	2	5	19	4	5	5	4	3	3	4	5	33	89
173	5	4	5	4	5	4	4	5	3	39	5	4	4	4	4	21	4	4	2	4	2	1	1	4	22	82
174	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	4	2	2	4	4	16	4	5	4	3	2	3	3	4	28	82
175	5	5	4	3	5	5	4	1	5	37	5	5	1	5	5	21	5	3	4	2	5	5	5	5	34	92

176	1	2	2	1	2	3	1	2	3	17	3	2	1	2	3	11	3	1	2	1	2	3	3	1	16	44
177	3	4	4	3	4	3	4	3	5	33	3	4	5	3	5	20	5	4	3	4	2	3	2	3	26	30
178	4	4	3	2	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	3	5	5	5	35	96
179	4	4	4	4	4	5	4	4	5	38	2	5	5	5	4	21	2	4	1	4	4	5	4	2	26	85
180	4	4	5	5	4	3	3	5	5	38	1	2	4	4	4	15	3	5	5	4	3	3	4	2	29	82

SINDROME DE BURNOUT

DESEMPEÑO LABORAL

	DESEMPEÑO DE TAREAS									TOTAL	DESEMPEÑO CONTEXTUAL									TOTAL	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL									TOTAL		
1	5	4	5	5	4	5	3	3	3	37	4	5	5	4	4	4	2	5	4	2	39	5	4	3	5	1	4	5	5	1	33	109
2	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	60
3	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	28
4	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	95
5	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	65
6	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	81
7	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	25
8	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	26
9	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	24
10	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33	28
11	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	29
12	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
13	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	65
14	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	26
15	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32	28
16	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	2	3	4	5	3	2	3	2	28	28
17	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	21
18	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	24
19	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	61
20	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41	25
21	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	25
22	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	5	3	5	3	5	5	5	3	3	37	26

23	5	5	5	3	4	4	5	3	5	39	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	4	4	3	4	5	3	4	3	34	25
24	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	5	5	4	5	4	5	4	3	37	26
25	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	26
26	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	40	27
27	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	28
28	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	60
29	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	25
30	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	26
31	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	65
32	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	25
33	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	26
34	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	26
35	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	25
36	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	4	4	1	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33	25
37	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	28
38	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
39	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	61
40	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	86
41	4	5	3	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32	111
42	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	2	3	4	5	3	2	3	2	28	35
43	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	35
44	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	36
45	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	34
46	2	3	2	2	5	5	5	5	5	34	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	42	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41	38
47	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	39	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	36

48	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	2	5	3	5	5	5	5	5	39	5	3	5	3	5	5	5	3	3	37	37
49	5	5	5	3	4	4	5	3	5	39	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	3	4	5	3	4	3	34	39
50	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	5	4	3	4	4	5	1	1	1	29	2	5	5	4	5	4	5	4	3	37	34
51	3	5	5	5	3	4	4	5	3	37	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	34
52	1	4	5	3	5	5	4	3	5	35	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	40	36
53	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	36
54	3	2	2	1	1	2	3	3	2	19	2	4	2	4	3	3	5	4	2	4	33	2	3	2	3	1	2	2	1	3	19	38
55	3	4	3	5	3	4	3	4	3	32	2	1	3	2	5	5	5	5	4	2	34	4	3	5	5	4	5	4	4	5	39	39
56	3	3	3	2	1	3	2	3	3	23	4	4	4	4	2	3	3	3	2	5	34	3	2	1	3	2	3	2	1	3	20	77
57	5	5	4	4	2	4	3	4	3	34	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	102
58	5	3	4	5	4	3	4	3	4	35	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	106
59	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	61
60	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	35
61	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	34
62	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	36
63	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	36
64	4	5	5	5	3	4	4	5	3	38	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	4	3	3	4	3	4	3	4	3	33	36
65	5	5	5	5	5	4	3	3	4	39	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	36
66	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
67	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	36
68	5	5	4	4	4	5	3	3	4	37	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	99
69	4	5	3	5	5	4	3	4	3	36	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32	92
70	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	4	2	3	4	5	3	2	3	2	28	36
71	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	35
72	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	36

73	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	79
74	2	3	2	2	5	5	5	5	5	34	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41	36
75	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	38
76	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	2	5	3	5	5	5	5	5	39	5	3	5	3	5	5	5	3	3	37	39
77	5	5	5	3	4	4	5	3	5	39	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	3	4	5	3	4	3	34	36
78	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	5	4	3	4	4	5	1	1	1	29	2	5	5	4	5	4	5	4	3	37	35
79	3	5	5	5	3	4	4	5	3	37	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	38
80	1	4	5	3	5	5	4	3	5	35	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	40	37
81	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	101
82	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	60
83	5	5	4	4	2	4	3	4	3	34	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	38
84	5	3	4	5	4	3	4	3	4	35	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	38
85	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	38
86	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	3	3	36	114
87	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	35
88	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	38
89	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	116
90	4	5	5	5	3	4	4	5	3	38	3	4	4	1	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33	108
91	5	5	5	5	5	4	3	3	4	39	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	108
92	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
93	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	61
94	5	5	4	4	4	5	3	3	4	37	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	99
95	5	5	4	4	2	4	3	4	3	34	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	102
96	5	3	4	4	5	4	3	4	3	35	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	106
97	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	61

98	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	114
99	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	105
100	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	36	115
101	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	116
102	4	5	5	5	3	4	4	5	3	38	3	4	4	1	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	3	4	3	33	108
103	5	5	5	5	5	4	3	3	4	39	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	108
104	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
105	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	61
106	5	5	4	4	4	5	3	3	4	37	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	99
107	4	5	3	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32	111
108	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	2	3	4	5	3	2	3	2	28	113
109	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	106
110	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	105
111	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	79
112	2	3	2	2	5	5	5	5	5	34	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	42	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	95
113	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	39	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	96
114	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	2	5	3	5	5	5	5	5	39	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	82
115	5	5	5	3	4	4	5	3	5	39	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	44	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	102
116	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	5	4	3	4	4	5	1	1	1	29	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	78
117	3	5	5	5	3	4	4	5	3	37	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	107
118	1	4	5	3	5	5	4	3	5	35	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	40	113
119	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	101
120	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	60
121	5	5	4	4	2	4	3	4	3	34	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	102
122	5	3	4	5	4	3	4	3	4	35	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	106

123	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	61
124	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	114
125	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	105
126	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	115
127	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	116
128	5	5	4	4	2	4	3	4	3	34	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	102
129	5	3	4	5	4	3	4	3	4	35	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	106
130	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	61
131	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	114
132	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	105
133	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	115
134	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	116
135	4	5	5	5	3	4	4	5	3	38	3	4	4	1	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33	108
136	5	5	5	5	5	4	3	3	4	39	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	108
137	2	2	3	2	1	2	3	2	3	20	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	58
138	3	2	1	2	3	2	3	1	3	20	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	61
139	5	5	4	4	4	5	3	3	4	37	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	3	4	5	3	4	4	3	4	3	33	99
140	4	5	3	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32	111
141	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	4	2	3	4	5	3	2	3	2	28	113
142	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	40	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33	106
143	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	105
144	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	79
145	2	3	2	2	5	5	5	5	5	34	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	42	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41	117
146	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	39	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	112
147	2	3	5	2	4	1	4	2	1	24	1	3	2	5	3	5	5	5	5	5	39	5	3	5	3	5	5	5	3	3	37	100

148	5	5	5	3	4	4	5	3	5	39	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	3	4	5	3	4	3	34	117
149	1	3	5	4	4	2	4	3	4	30	1	5	4	3	4	4	5	1	1	1	29	2	5	5	4	5	4	5	4	3	37	96
150	3	5	5	5	3	4	4	5	3	37	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	39	2	3	3	4	4	5	5	2	3	31	107
151	1	4	5	3	5	5	4	3	5	35	2	5	5	4	4	4	2	5	2	5	38	4	5	5	5	3	5	5	4	4	40	113
152	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	2	4	4	3	4	4	3	4	2	33	3	4	4	4	5	4	4	3	4	35	34
153	1	2	3	2	3	3	2	1	2	19	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	22	3	1	2	3	1	2	3	3	1	19	60
154	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	101
155	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	28
156	1	2	3	3	2	3	1	2	3	20	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	61
157	4	5	1	5	4	5	4	4	1	33	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	108
158	5	4	4	5	2	4	3	4	5	36	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	105
159	5	5	4	4	5	3	4	4	5	39	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	24
160	5	4	5	4	3	5	5	5	3	39	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	25
161	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	4	2	4	3	3	5	4	5	5	37	4	3	4	3	2	3	5	3	4	31	28
162	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	1	3	2	5	5	5	5	4	4	36	5	4	3	4	4	5	3	4	3	35	24
163	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	3	2	3	1	3	2	3	3	3	1	24	3	1	2	3	1	3	2	1	1	17	60
164	5	4	4	5	5	4	3	4	5	39	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	5	5	3	36	25
165	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	3	4	5	2	5	5	5	2	4	4	39	3	4	4	4	5	3	2	2	3	30	26
166	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	3	4	5	4	5	5	3	36	25
167	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	4	2	1	4	5	5	5	5	3	4	38	4	5	4	5	5	4	5	4	3	39	24
168	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	3	4	4	1	5	4	3	4	4	5	37	4	3	3	4	3	4	5	4	3	33	25
169	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	5	2	3	3	4	4	5	4	3	5	38	5	2	4	3	3	4	3	4	3	31	88
170	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	1	2	1	2	3	3	3	2	1	3	21	3	1	3	2	1	2	3	1	1	17	57
171	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	1	3	3	1	2	3	2	2	2	3	22	1	3	1	3	1	2	3	2	3	19	60
172	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	3	2	3	4	3	3	4	3	1	3	29	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	83

173	4	5	3	5	5	4	3	4	3	36	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	114
174	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	97
175	5	4	4	4	4	3	3	3	3	33	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	40	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	108
176	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	5	4	4	4	2	5	4	4	3	35	105
177	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	79
178	2	3	2	2	5	5	5	5	5	34	5	2	5	5	2	3	5	5	5	5	42	5	3	5	5	4	5	4	5	5	41	117
179	5	5	5	5	1	2	5	5	5	38	4	4	4	3	4	4	3	3	5	5	39	2	3	5	4	3	3	5	5	5	35	112
180	3	2	3	2	1	2	1	2	3	19	2	5	5	5	5	5	5	3	3	1	39	3	2	3	2	3	2	1	3	2	21	79

Anexo Evidencias fotográficas

