



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en  
un hospital de Huancayo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :**

**Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

Borja Rosales, Meliza Irma ([orcid.org/0000-0001-5665-7608](https://orcid.org/0000-0001-5665-7608))

**ASESORES:**

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto ([orcid.org/0000-0002-8790-1682](https://orcid.org/0000-0002-8790-1682))

Dra. Ramos Córdova, Gabriela Olivia ([orcid.org/0000-0003-1367-594X](https://orcid.org/0000-0003-1367-594X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en  
Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

En primera instancia a Dios, por permitirme gozar de buena salud y poder desarrollar esta investigación.

A mis padres, Irma Rosales Torres y Gregorio Borja Albino por ser mi mayor motivación, e impulsores para crecer y ser cada día mejor profesional y a su vez mejor persona.

A mis hermanos Liz, Dick y Nayelly por su apoyo incondicional, por fomentar en mí el deseo de superación y porque siempre creen y confían en mí.

**Meliza Irma Borja Rosales**

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes del curso de diseño y desarrollo del trabajo de investigación, por guiarnos y orientarnos durante todo este proceso, con mucha paciencia y dedicación, para alcanzar el objetivo y subir un peldaño más como profesionales.

A personal de salud que incondicionalmente participó en la presente investigación.

**Meliza Irma Borja Rosales**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital en Huancayo, 2022.", cuyo autor es BORJA ROSALES MELIZA IRMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 12 de Enero del 2023

| <b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>  | <b>Firma</b>   |
|---|--|
| MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO<br><b>DNI:</b> 41490146<br><b>ORCID:</b> 0000-0002-8790-1682 | Firmado electrónicamente<br>por: DAMEJIAP14 el 12-<br>01-2023 22:02:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0518380



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, BORJA ROSALES MELIZA IRMA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital en Huancayo, 2022.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos  | Firma   |
|--|---|
| BORJA ROSALES MELIZA IRMA<br><b>DNI:</b> 45754455<br><b>ORCID:</b> 0000-0001-5665-7608 | Firmado electrónicamente<br>por: MBORJAR el 20-02-<br>2023 16:17:08 |

Código documento Trilce: INV - 1065573

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|   |      |
|---|------|
| DEDICATORIA.....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO.....                                       | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....              | iv   |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....               | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....                                 | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                                     | vii  |
| RESUMEN.....  | viii |
| ABSTRACT.....   | ix   |
| I. INTRODUCCIÓN .....                                     | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO.....                                    | 4    |
| III. METODOLOGÍA .....                                    | 11   |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación.....                   | 11   |
| 3.2 Variables y operacionalización .....                  | 12   |
| 3.3 Población, muestra y muestreo .....                   | 13   |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 13   |
| 3.5 Procedimientos .....                                  | 14   |
| 3.6 Método de análisis de datos .....                     | 14   |
| 3.7 Aspectos éticos.....                                  | 15   |
| IV. RESULTADOS.....                                       | 16   |
| V. DISCUSIÓN .....  | 22   |
| VI. CONCLUSIONES .....                                    | 26   |
| VII. RECOMENDACIONES .....                                | 27   |
| REFERENCIAS.....  | 28   |
| ANEXOS  |      |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabla 1:</b> Nivel de síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.....                            | 16 |
| <b>Tabla 2:</b> Nivel de desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo,2022.....                               | 17 |
| <b>Tabla 3:</b> Relación entre Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.....  | 18 |
| <b>Tabla 4:</b> Relación entre cansancio emocional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.....  | 19 |
| <b>Tabla 5:</b> Relación entre despersonalización y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.....   | 20 |
| <b>Tabla 6:</b> Relación entre realización personal y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022..... | 21 |

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre variables. El tipo de investigación es básica con un diseño no experimental – correlacional, con una población de 270 trabajadores del sector salud, con una muestra de 100 personas a quienes se aplicó el inventario de Maslach y el cuestionario de Desempeño laboral. Se encontró niveles bajos de Síndrome de Burnout y niveles altos de desempeño laboral, así mismo se encontró relación inversa moderada entre variables con un Rho de Spearman de -0,403 con un p valor de 0,013, las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal tienen relación significativa con el desempeño laboral. Se concluye que, si existe relación inversa moderada entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.

**Palabras Clave:** Síndrome de Burnout (SB), desempeño laboral, personal de salud.



## ABSTRACT

The present research had the objective of determining the relationship between variables. The type of research is basic with a non-experimental - correlational design, with a population of 270 workers in the health sector, with a sample of 100 people to whom the Maslach inventory and the Job Performance questionnaire were applied. Low levels of Burnout Syndrome and high levels of work performance were found, likewise a moderate inverse relationship was found between variables with a Spearman's Rho of - 0.403 with a p value of 0.013, the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment have a significant moderate relationship with job performance. It is concluded that, if there is a moderate inverse relationship between the burnout syndrome and the work performance of the health personnel in a hospital in Huancayo, 2022.

**Keywords:** Burnout syndrome (SB), work performance, health personnel.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización mundial de la salud (2020), refiere que la situación en que actualmente se vive dentro del mundo globalizado exige y demanda a las entidades empresariales a utilizar diversos planes estratégicos que le permita mantenerse en competitividad en el sector. (OMS, 2020).

El síndrome de Burnout (SB) se muestra con mayor prevalencia en los empleados del área de salud, ya que interactúa con el sistema sanitario, con las características del trabajo y exigencias de los pacientes desencadena riesgos personales y profesionales que afectan directamente a su desempeño laboral. (Castillo, 2021)

En el estudio de Valverde y Silvia (2019) se hace mención que a nivel mundial el SB predomina en médicos con proporciones que oscilan entre 40 % a 60 %, de igual forma indica que en el personal sanitario de enfermería, va de 20 % a 40 %; estas cifras en promedio indican que en general el 50% del personal asistencial padece de SB, que posteriormente influirá en su salud ya sea física o mental, que a futuro repercute en su desempeño laboral (p. 67-72).

Yslado et al.,(2019) dejan entrever que en el Perú, en su conjunto, la prevalencia global del SB en los profesionales de la salud es 12,5 %, empero existen diversas pesquisas nacionales con resultados variados (p. 41-49).

La interacción constante con el paciente y las habilidades blandas que deben manejar los trabajadores del área de salud los expone a dicho síndrome, ya que si no se responde de manera adecuada a las exigencias del medio puede verse afectado su desenvolvimiento laboral. Los hospitales, por lo general al tener mayor capacidad de atención y especialización demandan mayores recursos y responsabilidades, eso origina en cierta manera fastidio, fatiga, aburrimiento e irritabilidad influyendo en un bajo rendimiento dentro de la función que desempeña. Instituciones reconocidas en salud previenen acerca de situaciones agravantes del cansancio no solo a nivel físico sino también emocional, sin duda es un reto poder encontrar el equilibrio laboral y disminuir consecuencias negativas para los trabajadores no solo en el ámbito público sino también privado (Almeida, Oliveira y Guimaraes, 2015).

Para Palmar (2018) el desempeño laboral es la suma de horas en que servidor cumple sus funciones en su entidad laboral en atención a los clientes o pacientes, el cual debe ajustarse no solo a la necesidad de la institución sino también a las mejoras laborales consiguiendo eficacia, eficiencia y efectividad en las actividades. Bohlander (2016) sostiene que el desempeño a nivel laboral incluye el cumplimiento de los deberes conforme lo indica la institución para alcanzar el objetivo de la institución como también del desarrollo propio como profesional. Todo desenvolvimiento laboral depende del ambiente laboral, las relaciones con los directivos y jefes, con los trabajadores, horarios, sueldos e incentivos de acuerdo al desempeño (p. 159-188).

La DIRESA JUNÍN, en el 2021 menciona que los empleados sanitarios del Departamento de Junín sufren problemas mentales generado por la inseguridad y el estrés no solo debido a la pandemia sino también por la discriminación y estigma. De acuerdo con las estadísticas 7 de cada 10 personas padecen de trastornos mentales, lo que implica a poseer inconvenientes en la atención sanitaria, en consecuencia es fundamental brindar apoyo mental a los trabajadores sanitarios, como refirió la psicóloga, Jacqueline Palomino, encargada del área de salud mental de dicha institución.(DIRESA JUNÍN, 2021).

Los diversos hospitales de Huancayo responden a necesidades de atención diferenciada y especializada, ocasionado por distintas enfermedades acorde al estado de salud que por lo común son críticos como también complejos. Más aún, la concurrencia de pacientes a estos hospitales fue masiva y muchos profesionales han visto afectados su salud con los síntomas del burnout, por todo lo expuesto se formuló la siguiente interrogante: ¿Existe asociación sobre el síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital en Huancayo, 2022?

Así mismo esta investigación se justifica debido a que en todo centro hospitalario existen situaciones de riesgo laborales y psicosociales que tienen una marcada influencia en los profesionales o trabajadores que ofrecen sus servicios ocasionando diversos trastornos o enfermedades, por lo que, es indispensable identificar estos factores en relación al estrés laboral. Alcanzando a tener un conocimiento fidedigno acerca de la relación existente entre el síndrome burnout y

desempeño laboral del personal de salud, los resultados aportan evidencias para una adecuada decisión respecto a este fenómeno en las entidades hospitalarias y fomenta a continuar con investigación del mismo nivel o superiores.

El objetivo general de este estudio fue establecer la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral; dentro de los objetivos específicos se planteó: determinar el nivel de síndrome de burnout, el desempeño laboral; así mismo determinar las relaciones entre agotamiento emocional, despersonalización y realización personal del síndrome de burnout cada uno con el desempeño laboral; la hipótesis de investigación es, Ho. El SB no se relaciona significativamente con el desempeño laboral; y la Ha. El SB se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Todos estos enunciados fueron objeto de estudio en el personal de salud de un Hospital de Huancayo,2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En primera instancia se estableció los precedentes del ámbito nacional y local para analizar entornos similares.

En primera instancia se estableció los precedentes del ámbito nacional y local para analizar entornos similares.

Caycho (2021), realizó su investigación con el objetivo de relacionar el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de Enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima, utilizo la metodología de un estudio cuantitativo, deductivo, transversal y correlacional. En 39 sujetos; aplico el instrumento cuestionario Maslach Burnout Inventori y un cuestionario validado con anterioridad en la UCV. Obteniendo como resultado que las dos variables no se relacionan  $p > 0.05$  y evidencio el síndrome de burnout 53.85% y desempeño laboral 56.41%, por lo tanto, se concluye que no existe relación entre las variables síndrome de Burnout y desempeño laboral.

Castillo (2021) realizo su investigación con el objetivo de determinar la relación inversa significativa entre Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en los trabajadores del Puesto de Salud Gerardo Gonzales Villegas-Tumbes 2019, aplico una metodología diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra fue de 40 se utilizó como instrumento el Inventario "Burnout" de Maslach y Cuestionario de Desempeño Laboral. se encontró que, existe relación inversa entre Síndrome de Burnout y las dimensiones de Desempeño Laboral, sin embargo, no existe relación inversa entre Desempeño Laboral y las dimensiones de Síndrome de Burnout. Se concluyó que no existe relación inversa significativa entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral  $p = 0,657$ .

Marcos (2020) da a conocer su investigación el objetivo de establecer la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en personal de enfermería del servicio central de esterilización y sala de operaciones en el Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé en el año 2019. Se aplico la metodología de nivel descriptivo correlacional, tipo aplicado y diseño no experimental, transeccional, en una muestra

de 50 profesionales Los resultados encontrados muestran una relación significativa indirecta  $0,009 < 0,05$  y concluye que las variables se relacionan.

Vadillo (2020) en su investigación se propuso determinar la asociación entre Síndrome de Burnout y personalidad, en una muestra de 206, la metodología aplicada fue de tipo descriptivo, correlacional y los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y el Inventario de personalidad. Los resultados indicaron que el síndrome de Burnout se asocia de forma significativa ( $p < 0.01$ ), concluyendo que el síndrome de Burnout depende de la dimensión inestabilidad – estabilidad, donde un 38% de participantes que manifiestan Síndrome de Burnout poseen tendencia a la inestabilidad, mientras que un 65.1% de participantes que no manifestaron dicho síndrome se muestran altamente estables.

Hurtado (2019) en su investigación planteo como objetivo determinar la relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas filial Cerro de Pasco, 2016. Para lograrlo aplico la metodología correlacional de corte transversal, en 56 docentes. utilizo los instrumentos de Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES y un cuestionario para medir el desempeño docente; Los resultados exponen que ambas variables se relacionan con un valor del coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,754$  y concluye que a un bajo nivel de síndrome de burnout le corresponde un eficiente nivel de desempeño docente y viceversa.

En segundo lugar, se tomó cuenta los antecedentes internacionales y así poder observar resultados en realidades diferentes.

Márquez (2020) planteo en su investigación el objetivo de identificar la relación entre desempeño laboral y el síndrome de burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal del Hospital Norte IESS Ceibos. Guiada por una investigación no experimental de corte transversal, con alcance descriptivo y enfoque cuantitativo. Los instrumentos fueron dos cuestionarios, aplicado en 68 participantes. los resultados identificaron que el síndrome de burnout se relaciona negativa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores con una correlación de Pearson  $r = -0.506$  y concluye que SB es una de las principales

causas que generan problemas perjudiciales relacionándose con la actividad laboral.

Castro (2019) desarrolló la tesis: SB y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia de un nosocomio de Ecuador, con el objetivo de identificar el síndrome de burnout y rendimiento laboral. Aplicando una metodología descriptiva – prospectiva en 27 participantes, los resultados expresan bajas del desempeño y hasta ocasionar ausentismo laboral. Se concluye que los factores demográficos como estado civil (casadas) y años de experiencia (más de 10 años) ocasionan tendencia a SB. Según los resultados no se encontró presencia del SB pero si un grado no satisfactorio con un 11% promocionando conductas de autocuidado en el personal de salud.

Arias y Noreña (2017) realizaron su investigación en Medellín, en la unidad de cuidados críticos neonatal de una clínica, con el objetivo de determinar el síndrome de burnout aplicada en una muestra de 32 trabajadores a quienes se aplicó el Maslach Burnout Inventory, los resultados muestran las condiciones laborales del personal como la realización de turnos nocturnos y con una experiencia en el establecimiento de más de 11 años (34,3%), el 59,4% realiza actividades extra laborales como caminar o algún hobby y el 6.3% duerme menos de 4 horas diarias en relación al SB y sus dimensiones el 18.8% tiene cansancio emocional, solo 12,5% representa despersonalización y con el mismo porcentaje baja realización personal. Se concluye que en esta población no hay indicios de SB pero cobra la importancia de actividades extra laborales como la práctica de deportes así como el mayor porcentaje que respeta sus horas de sueño.

Por último, se pasó a instaurar diferentes bases conceptuales, para una mejor comprensión de las variables estudiadas.

Herbert Freudenberger describió el síndrome de Burnout como un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la sensación de sobrecarga del trabajador, descrito desde los años 70 se planteó con un trió de dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización profesional ocasionando serios problemas en el desempeño laboral (Ceballos, 2015). Otros autores lo describen como una disfunción relacionada al rendimiento en el trabajo, considerando las

condiciones y factores tanto internos como externos a nivel laboral. Empero, Moreno y Oliver (1993) nos dicen que es consecuencia de un afrontamiento inadecuado del trabajo con respecto a sus jornadas y de aquellas preocupaciones concernientes al trabajador.

La conclusión de los autores es que dicho síndrome es el resultado del estrés avanzado y aunque se regulan los agentes estresores es un estado crónico, por consiguiente, se deben llevar a cabo diferentes hechos para superar las consecuencias del síndrome (Ceballos, 2015).

Organizaciones como OIT describe dentro de la etiología el entorno laboral, cambios de horario, la capacidad potencial, los cambios importantes, de igual manera el ritmo de trabajo, etc. Todo ello va a depender de cómo es cada persona y cómo afronta todo tipo de estrés al que es sometido en el puesto que tiene en su trabajo (Ceballos, 2015). Esto repercute dentro del área del desarrollo del colaborador ya que al vivenciar todo este desgaste físico y mental disminuye su motivación, su fuerza para poder realizar algún determinado trabajo o actividad.

Con respecto a las dimensiones del SB se describen a continuación, comenzando por el cansancio emocional:

Ortega y López (2017) definen el cansancio emocional como la sensación de fatiga representado a nivel físico o mental y alterando la percepción de funciones como aumentadas o desproporcionales; muchos sectores de trabajo debido a la responsabilidad que exigen y el contacto directo con personas tienden a ocasionar exposición a dichos síntomas, siendo el caso de enfermería (Gómez et al., 2016). Es así como en caso del personal de salud y enfermeros se tiende a pocas expectativas de realización y madurez profesional ya que una vez inmersos en el cumplimiento de sus funciones se comprometen en el proceso y el único fin es la culminación de su carrera. La sensación de cansancio podría generar abandono o poca preparación y eso repercutiría de forma negativa en el rendimiento laboral (De la Fuente et al., 2013).

Con respecto a la dimensión de despersonalización, se relaciona con la poca sensibilidad o presencia de actitud negativas hacia las personas que se encuentran



en el medio cercano, teniendo poca empatía y nada de consideración frente a sus colegas y familiares, esto sin duda ocasiona roces de comunicación y altercados en el entorno laboral (Maslach, 1993), un mecanismo de defensa de los trabajadores que atraviesan esto es aislarse de sus colegas, ocasionando menos oportunidades de redes de apoyo emocional y menos calidad de relaciones interpersonales y que responsabilizan a los demás por sus frustraciones y se comprometen menos en el entorno laboral.

Como tercera dimensión tenemos a la realización personal: el medir nuestro trabajo en base a los resultados que obtenemos es una motivación en algunos casos, sin embargo, cuando las vivencias son negativas y se tienen malas relaciones interpersonales baja la autoestima y el reconocimiento de nuestra capacidad laboral perjudicando a la vez a los pacientes (Adriaenssens et al., 2015). El personal de salud comienza su carrera profesional con el servicio al prójimo como guía en el desenvolvimiento de sus funciones, si estas actitudes son percibidas como inadecuadas el sentimiento de fracaso afecta la productividad en las tareas desempeñadas y existe mayor riesgo de falta de éxito.

Todo lo descrito debilita la salud a nivel bio- psico – social del trabajador, la preocupación específica en el área de salud es que estamos en contacto con vidas y dolor, el trabajo en equipo es fundamental para garantizar el cuidado y calidad de atención, un personal que encuentre el equilibrio en estos aspectos puede garantizar cercanía y amabilidad a los usuarios y pacientes realizando la atención de los servicios de la salud y sobre todo su propio bienestar y realización (Yavuz y Dogan, 2014).

Prosiguiendo con las bases conceptuales describiremos al desempeño laboral.

Para Stoner, (2014) “El desempeño laboral es el método por el cual los integrantes de una institución laboran eficientemente en dirección de lograr propósitos afines, siguiendo reglas básicas preestablecidas” (p.510). Para Barberán y Fierro (2016) lo describe como un conjunto de acciones dirigidas a mejorar la ejecución de funciones a favor de los objetivos de la institución. Sin embargo, para dicho cumplimiento existe la interacción dinámica de factores personales e institucionales, entre los personales encontramos el trabajo en equipo, motivación

por el trabajo realizado y el liderazgo ejercido a nivel institucional podemos encontrar la adecuación del trabajo en función a esfuerzo y dedicación, así como la adecuada distribución de turnos y responsabilidades. Milkovich y Boudreau (1994), citado por Ceballos (2015) indica que tanto la capacidad, habilidad y aptitud de cada persona, son las que interaccionan con la organización del trabajo y nos muestra un resultado final al cual llamamos desempeño laboral.

Chiavenato (2016) respalda la importancia de evaluar capacidades del trabajador en el desarrollo de sus funciones, ya que, al ser un proceso sistemático, organizado y continuo no puede haber resultados no previstos. La evaluación no puede ser netamente cualitativa deben establecerse dimensiones e indicadores relacionados con los procedimientos a realizar y cumplimiento de dichas funciones de forma objetiva, de esta manera se podrá facilitar las herramientas necesarias y mejorar la institución.

También se estableció las dimensiones del desempeño laboral:

Las condiciones físicas y materiales son componentes que influyen en el desempeño de las labores, según Palma (2015) la tecnología adecuada y diseñada a las actividades y funciones repercute en la calidad de los quehaceres y ello va de la mano con cuan satisfecho se está a nivel laboral. No solo la infraestructura y los materiales son indicadores de desempeño sino también la adecuada manipulación y conocimiento del personal, proporcionando motivación a la capacitación constante.

El cumplimiento de funciones se considera una dimensión del desempeño laboral, Castellanos (2016) está convencido de que el desarrollo de funciones explícitos y bien identificados facilita la ejecución de los mismos, y que no se basa en probabilidades si no más de certezas. La calidad de un servicio no solo se define por haber logrado los resultados sino también por el cumplimiento, efectividad y funcionalidad del servicio dado, esto determina el logro y éxito de la institución.

El trabajo en equipo es una de las dimensiones del desempeño laboral, hace referencia a la organización conjunta y solidaria de todos los que conforman la organización para desempeñar las funciones, esto dependerá de las áreas

funcionales y la predisposición de las partes teniendo cohesión y compromiso en los roles asignados que al final se vuelven un todo sistematizado y necesario para el adecuado funcionamiento de la institución.

Las relaciones interpersonales es otra dimensión del desempeño laboral, hacen referencia a la manera en que se interactúa con otras personas y la capacidad de integración, es la esencia persona de una organización y sus trabajadores, el lado humano en el ámbito de salud es de vital importancia para un adecuado trato entre colegas, directivos y pacientes agilizado procesos dentro del establecimiento.

Es la percepción sobre la relación con sus colegas de trabajo el poner en práctica la comunicación asertiva y empática, la tolerancia, cooperación y la cortesía con los pacientes con sus familiares y el evitar los conflictos en el equipo.

Los valores éticos como ultima dimensión del desempeño laboral son aquellos conjuntos de normas sociales de adecuado comportamiento, se consideran guías sociales de relación interpersonal, esta dimensión considera como valores éticos al compromiso, el interés, la iniciativa del servidor público. Si les gusta el trabajo que realizan, si muestran el interés y respeto por sus compañeros de trabajo y los pacientes. Si muestran nuevas ideas para mejorar los procesos y si son accesibles al cambio.

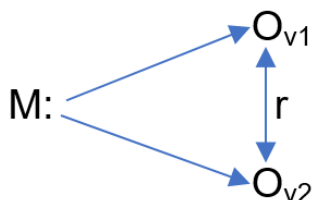
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación.

Las características de esta investigación son del tipo básica o pura. Para Carrasco (2018) “Las investigaciones son básicas debido a que los resultados son conocimientos que orientan y explican la realidad investigativa. Este estudio no se orienta a situaciones prácticas; sino encamina a incrementar teorías, y así comprender el fenómeno observado” (p.49).

El diseño de esta investigación equivale al no experimental, que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2015) este tipo de investigación no tiene ninguna manera de intervención sino más de análisis y observación, complementando a ello Sánchez y Reyes (2005) basan el objetivo de un diseño correlacional en la intención de hallar relaciones en base a las observaciones realizadas en la muestra con ayuda de la pare estadística.

Bajo esta descripción se muestra el esquema del diseño:



Dónde:

- M: Muestra
- O: Observación de las variables
- V1: Síndrome de burnout
- V2: Desempeño laboral
- r : Relación

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Síndrome de burnout

**Definición conceptual:** Es la manifestación de un estado ocasionado por niveles de estrés elevados, ocasionados por la percepción de agentes estresores dentro del entorno laboral, las principales características se expresan a nivel de cansancio, ideas negativas respecto al trabajo y lo relacionado.

**Definición operacional:** Se da por el análisis de las puntuaciones altas en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y puntuaciones bajas en realización personal, el resultado será expresado de forma ordinal.

**Indicadores:** Percepción del estado de agotamiento físico y mental en función al estrés percibido en su centro laboral.

**Escala de medición:** Pertenece a la escala ordinal orientada por una escala de liker con 5 niveles los cuales son: Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1

#### Variable 2: Desempeño laboral

**Definición conceptual:** Considerado como realización de las funciones del trabajo con eficiencia y dirigidas hacia un objetivo los cuales contribuyen a la institución.

**Definición operacional:** Se medirá mediante las dimensiones: condiciones físicas y materiales, cumplimiento de funciones, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y valores éticos expresados de manera ordinal.

**Indicadores:** Desarrollo de una persona para cumplir las funciones del trabajo con eficiencia.

**Escala de medición:** Pertenece a la escala ordinal orientada por una escala de liker con 5 niveles los cuales son: Siempre 5, Casi siempre 4, A veces 3, Casi nunca 2 y Nunca 1

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

Para Cabanillas (2017) es la conglomeración de individuos con características similares donde se pretende intervenir haciendo el estudio. Mediante ella se pretende generalizar los resultados encontrados. La población estuvo constituida por 270 empleados del sector salud en un hospital de Huancayo conformada por médicos, enfermeras, obstetras, tecnólogos médicos, etc.

#### **Criterio de inclusión**

Constituido por los profesionales en la salud, netamente asistencial como: médicos, enfermeras, obstetras, técnicos asistenciales, odontólogos, psicólogos, tecnólogo médico y entre otras profesiones de salud en un hospital de Huancayo.

#### **Criterios de exclusión**

Los profesionales de áreas administrativas como las jefaturas, profesionales que se niegan a ser parte del estudio, o quienes tienen descanso médico, vacaciones y licencias por maternidad.

Gamarra, Rivera, Wong, y Pujay (2018) sostienen que una muestra constituye “El subconjunto poblacional que se considera para realizar el estudio. Por ende, requiere que los rasgos deben ser coherentes a la población” (p.124). La muestra es parte de ese subconjunto de la población que se elige para realizar la investigación.

Para determinar la cantidad de la muestra se aplicó la fórmula de poblaciones finitas y el factor de corrección obteniendo como resultado 100 trabajadores del sector salud en un hospital de Huancayo (Anexo N° 4)

El tipo de muestreo utilizado fue el probabilístico. Al azar simple.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta. Según Valderrama y León (2018) dice: “Constituye una técnica investigativa de enorme difusión basado en enunciados o declaraciones escritas u orales de un conjunto de

personas con el objetivo de obtener información” (p.80). En la presente investigación se aplicó el instrumento de Maslach Burnout Inventory para evaluar la carga de trabajo en niveles, dividida en tres dimensiones, agotamiento personal, despersonalización y realización personal. Así mismo para medir el nivel de desempeño laboral se aplicó el cuestionario de desempeño laboral, ambos instrumentos conformados por 22 preguntas y puntuados mediante una escala de Liker de 5 opciones. (Anexo N° 5, 6)

Por otra parte, para la validación de las encuestas para ambas variables de estudio, se realizó mediante juicio de expertos. Se validaron los instrumentos por expertos y se complementó con una prueba piloto a 30 personas, obteniendo una confiabilidad de 0,987 según el Alfa de Cronbach para el SB y el formulario de desempeño laboral un Alfa de Cronbach de 0,972. Reforzando que los instrumentos presentan una confiabilidad alta. (Anexo N° 7)

### **3.5 Procedimientos**

Se procedió a la contextualización de los 2 cuestionarios de encuesta para realizar la prueba piloto y posterior someterlo a la apreciación de su validez por los expertos y la prueba de confiabilidad. Verificado el instrumento se gestionó el permiso al director del hospital. El cual ordeno la emisión de la carta de autorización para aplicar los instrumentos de investigación. La aplicación fue bajo la modalidad presencial en los horarios que facilitaron el personal asistencial, respetando su disponibilidad y no interfiriendo con su horario laboral. Base de datos de la prueba piloto (ANEXO N° 8).

### **3.6 Método de análisis de datos**

Las cifras recolectadas fueron transferidas al Excel (ANEXO N° 9) para su posterior procesamiento en tablas con el Programa SPSS v 26 que conllevo al análisis e interpretación de datos. Por la naturaleza de las variables se aplicó el estadígrafo del Coeficiente de Correlación por Rho de Spearman que son pruebas estadísticas para medir la correlación de dos variables con escala ordinal considerando un nivel de confianza del 0,05 que equivale al 5%.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se utilizó los principios éticos de investigación medicas en seres humanos denominada Helsinki, la cual busca la autorregulación en el control ético de la investigación con seres humanos. (De Helsinki, 1975) y la Resolución de Consejo Universitario 0262-2020/UCV de la UCV (UCV, 2021), se respeta la confidencialidad y privacidad de los datos, con la firmeza de no revelar datos y utilizarlos solo para la investigación en la que firmaron voluntaria e independientemente el consentimiento informado.



#### IV. RESULTADOS

En este apartado se analizó e interpretó los resultados conseguidos después de haberse ejecutado la recolección de datos mediante los instrumentos de investigación que fueron aplicados a los sujetos muestrales seleccionado para este estudio correlacional. A continuación, se presentan las tablas estadísticas de acuerdo con los objetivos de investigación:

**Tabla 1**

*Nivel de síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022*

| <b>Nivel</b>  | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------|-------------------|-------------------|
| Bajo burnout  | 57                | 57,0              |
| Medio burnout | 34                | 34,0              |
| Alto burnout  | 9                 | 9,0               |
| <b>Total</b>  | <b>100</b>        | <b>100,0</b>      |

*Nota: Data de resultados*

La tabla 1 deja ver los porcentajes del SB, el 57,0% presenta un nivel bajo, mientras que el 34,0% alcanzan un nivel medio y solo el 9,0% de los que respondieron las interrogantes del cuestionario muestran un nivel alto, se observa un predominio de nivel bajo en esta población.

En esta institución se observa niveles bajos de SB y muy poco personal con nivel alto, esto es un buen indicativo de la salud mental del personal de salud en este hospital ya que existe prevalencia de medio a bajo de este síndrome.

**Tabla 2**

*Nivel de desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.*

| <b>Nivel</b>    | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|-----------------|-------------------|-------------------|
| Bajo desempeño  | 34                | 34,0              |
| Medio desempeño | 26                | 26,0              |
| Alto desempeño  | 40                | 40,0              |
| <b>Total</b>    | <b>100</b>        | <b>100,0</b>      |

*Nota: Data de resultados*

Después de la tabulación estadística y el análisis de la tabla 2, el 40,0% presentan un alto nivel, mientras que el 34,0% alcanzan un nivel bajo y con menor porcentaje el 26,0% del personal asistencial encuestado presentan un nivel medio de desempeño laboral.

La mayor parte del personal asistencial de un nosocomio de Huancayo sostiene niveles alto de desempeño laboral sin embargo las diferencias con el nivel bajo varían en 6 puntos porcentuales representados con 6 personas.

**Tabla 3**

*Relación entre Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.*

|                   |       | Síndrome de burnout |            |            | Total     | Rho spearman  |
|-------------------|-------|---------------------|------------|------------|-----------|---------------|
|                   |       | Bajo                | Medio      | Alto       |           |               |
| Desempeño laboral | Bajo  | Recuento            | 20         | 12         | 2         | 34            |
|                   |       | % del total         | 20%        | 12%        | 2%        | 34%           |
|                   | Medio | Recuento            | 20         | 0          | 6         | 26            |
|                   |       | % del total         | <b>20%</b> | 0%         | 6%        | 26%           |
|                   | Alto  | Recuento            | 17         | 22         | 1         | 40            |
|                   |       | % del total         | 17%        | 22%        | 1%        | 40%           |
| <b>Total</b>      |       | <b>Recuento</b>     | <b>57</b>  | <b>34</b>  | <b>9</b>  | <b>100</b>    |
|                   |       | <b>% del total</b>  | <b>57%</b> | <b>34%</b> | <b>9%</b> | <b>100,0%</b> |

*Nota: Data de resultados*

Se observa en la tabla que el 20% del personal de salud encuestados presentan un bajo nivel de en síndrome de burnout y desempeño laboral, mientras el 20 % presentan un nivel medio, y el 17% SB elevado con desempeño laboral deficiente. Por otra parte, las estadísticas dejan en evidencia  $R_s=-0.403$  y un Sig. bilateral=0.013 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ), por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , por consiguiente, existe relación inversa moderada entre Síndrome de burnout y desempeño laboral.

Es decir que cuanto más alto el SB menor desempeño laboral y viceversa.

**Tabla 4**

*Relación entre cansancio emocional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.*

|                     |       |             | Desempeño laboral |       |      | Total | Rho spearman                  |      |
|---------------------|-------|-------------|-------------------|-------|------|-------|-------------------------------|------|
|                     |       |             | Bajo              | Medio | Alto |       |                               |      |
| Cansancio emocional | Bajo  | Recuento    | 34                | 0     | 0    | 34    | rs=-0.416<br>p=0,001<br>N=100 |      |
|                     |       | % del total | 34%               | 0%    | 0%   | 34%   |                               |      |
|                     | Medio | Recuento    | 0                 | 16    | 1    | 17    |                               |      |
|                     |       | % del total | 0%                | 16%   | 1%   | 17%   |                               |      |
|                     | Alto  | Recuento    | 0                 | 10    | 39   | 49    |                               |      |
|                     |       | % del total | 0 %               | 10%   | 39%  | 49%   |                               |      |
|                     | Total |             | Recuento          | 34    | 26   | 40    |                               | 100  |
|                     |       |             | % del total       | 34%   | 26%  | 40%   |                               | 100% |

*Nota: Data de resultados*

Se observa que el 34 % es bajo en cansancio emocional y bajo en rendimiento laboral, y el 16% es medio en cansancio emocional y medio en rendimiento laboral, y el 10% es bueno en cansancio emocional y moderado en rendimiento laboral, podemos resaltar en cuanto al agotamiento emocional los porcentajes enmarcados en alto y medio, tienen desempeño laboral medio.

Por otra parte, las estadísticas reflejan  $R_s = -0.416$  y un Sig. bilateral = 0.001 inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ), por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , vale decir que existe relación inversa moderada entre cansancio emocional y desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre despersonalización y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.*

|                    |       |             | Desempeño laboral |       |      | Total  | Rho spearman                  |
|--------------------|-------|-------------|-------------------|-------|------|--------|-------------------------------|
|                    |       |             | Bajo              | Medio | Alto |        |                               |
| Despersonalización | Bajo  | Recuento    | 4                 | 0     | 12   | 16     | rs=-0.419<br>p=0,012<br>N=100 |
|                    |       | % del total | 4%                | 0%    | 12%  | 16%    |                               |
|                    | Medio | Recuento    | 0                 | 0     | 0    | 0      |                               |
|                    |       | % del total | 0 %               | 0%    | 0%   | 0%     |                               |
|                    | Alto  | Recuento    | 30                | 26    | 28   | 84     |                               |
|                    |       | % del total | 30%               | 26%   | 28%  | 84%    |                               |
| Total              |       | Recuento    | 34                | 26    | 40   | 100    |                               |
|                    |       | % del total | 34%               | 26%   | 40 % | 100,0% |                               |

*Nota: Data de resultados*

Se observa que el 12% es bajo en despersonalización y alto en desempeño laboral, y el 30% es alto en despersonalización y bajo en desempeño laboral y 26% es alto en despersonalización y medio en desempeño laboral. Cuando la despersonalización del personal es alto tiene un resultado de desempeño laboral bajo afectando en las funciones y roles del personal.

Por otra parte, se evidencia  $R_s = -0.419$  y un Sig. bilateral = 0.012 inferior al 0.05 ( $p < 0.05$ ), por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación inversa entre despersonalización y desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Relación entre realización personal y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.*

|                      |       | Desempeño laboral |       |            | Total      | Rho spearman                 |
|----------------------|-------|-------------------|-------|------------|------------|------------------------------|
|                      |       | Bajo              | Medio | Alto       |            |                              |
| Realización personal | Bajo  | Recuento          | 20    | 0          | 20         | rs=0.411<br>p=0,014<br>N=100 |
|                      |       | % del total       | 20%   | 0%         | <b>20%</b> |                              |
|                      | Medio | Recuento          | 0     | 20         | 0          |                              |
|                      |       | % del total       | 0%    | <b>20%</b> | 0%         |                              |
|                      | Alto  | Recuento          | 14    | 6          | 20         |                              |
|                      |       | % del total       | 14%   | 6%         | <b>20%</b> |                              |
| Total                |       | Recuento          | 34    | 26         | 40         | 100                          |
|                      |       | % del total       | 34%   | 26%        | 40%        | 100%                         |

*Nota:* Data de resultados

Se observa que 20% es bajo en realización personal y alto en rendimiento laboral, y el 20% es medio en realización personal y medio en rendimiento laboral, y el 20% es alto en realización personal y alto en rendimiento laboral. En términos generales los niveles bajo y alto de realización personal tienen los mismos porcentajes de desempeño laboral alto. Podemos deducir que cuanto mas identificado se encuentra una persona con la realización personal, tratando de forma adecuada los inconvenientes emocionales en su jornada laboral, sintiéndose motivado y entendiendo a sus pacientes, mejor desenvolvimiento se percibe durante su jornada de trabajo.

Por otra parte, se evidencia  $R_s=0.411$  y un Sig. bilateral=0.014 inferior al 0.05 ( $p<0.05$ ) para ambos casos, por ello se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$ , es decir que existe relación positiva moderada entre realización personal y rendimiento laboral.

## V. DISCUSIÓN

El actual estudio se realizó en el personal de asistencial de un nosocomio de Huancayo, 2022, en el cual participaron 100 profesionales de la salud entre varones y mujeres.

Al desarrollar el análisis de los resultados, se llega a evidenciar que el síndrome de Burnout tiene relación significativa con el desempeño laboral en el personal de salud, tomando en consideración los resultados obtenidos de correlación  $R_s = -0,403$  y p valor de 0.013 inferior, autores como Caycho (2021) y Castillo (2021) difieren de estos resultados ya que ambos concluyeron en sus investigaciones que no existe relación significativa  $p < 0.05$ . pero hallaron relación significativa entre dimensiones tales como agotamiento emocional y trabajo en equipo; ambas investigaciones pertenecen a nivel nacional y con características sociodemográficas diversas,

Sin embargo Castillo (2021) tuvo un hallazgo interesante ya que encontró un nivel alto de adquisición de valores éticos en el desempeño laboral, dicha dimensión sería favorecedor para un el desarrollo de las funciones en el trabajo, considerando la teoría de modelo de Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1998) donde el Síndrome de Burnout constituye una respuesta de manera negativa provocado por el estrés laboral producido cuando un trabajador o profesional no desarrolla habilidades para hacer frente con estrategias adecuadas para reducirlo en ambas investigaciones los datos muestran que el personal tiene fortalezas para enfrentar dicha respuesta tales como aumento de valores éticos y trabajo en equipo,

Por otro lado, Caycho (2021) describe en sus conclusiones una relación negativa entre agotamiento y trabajo en equipo, es decir cuanto el personal tenga menor trabajo en equipo se reflejará en un índice mayor de agotamiento emocional.

Por otro lado, tenemos a las investigaciones de Marcos (2020), Hurtado (2019) y Márquez (2020) quienes si encontraron relación significativa entre las variables  $p < 0.05$  y explican en sus resultados como las dimensiones para el SB se relacionan con el desempeño laboral, en la mayoría concuerdan con que un personal con

agotamiento emocional y bajos niveles de realización personal es más propenso a tener dicho síndrome.

A lo anterior se suma Arias y Noreña (2017) quienes realizaron un estudio en personal de enfermería llegando a la conclusión del personal que presenta mayores índices de SB está agotado emocionalmente y siente que no se ha realizado profesionalmente, esto va de la mano con las bases teóricas y modelos descritos en esta investigación.

En cuanto al nivel de SB en el personal asistencial de un nosocomio de Huancayo, se encontró en esta investigación que la mayor parte de este grupo ocupacional de la salud muestran un bajo nivel de SB con 20 % y solo el 2% cuenta con un nivel de síndrome de burnout alto a diferencia del estudio de Vadillo (2020), el cual investigó, síndrome de Burnout y personalidad en personal de salud de un Hospital de Cerro de Pasco, el autor encontró niveles altos de síndrome de burnout con 48,5%, donde un 62,6% indicó niveles altos de agotamiento emocional, 61,2% niveles de despersonalización y 63,6% baja realización personal.

Con respecto al objetivo específico 2, que describe el nivel de rendimiento laboral del personal de salud, se determinó que del 34 % de encuestados el 40,0% presentan un alto nivel de rendimiento laboral, en tanto el 34,0% alcanzan un nivel bajo de desempeño laboral, y con menor porcentaje el 26,0% del personal de salud encuestado presentan un nivel medio de desempeño laboral, estos resultados guardan similitud con el estudio de Caycho (2021) donde identifico que 100% de la muestra presenta un nivel bajo en la dimensión trabajo en equipo de la variable desempeño laboral. Siendo uno de los probables causas que no se logre alcanzar niveles altos de rendimiento.

En relación al objetivo específico 3, que tiene que ver con una de las dimensiones del SB, se evidenció un coeficiente de Rho Spearman  $R_s = -0.416$  que indica que existe relación significativa, del mismo modo Márquez (2020) tuvo los resultados a favor de la relación entre variables, Castillo (2021) encontró niveles bajos de agotamiento emocional en un 57%, describiendo que un personal con cansancio emocional pierde energías y ello desencadena otros síntomas que pueden verse expresado en el cumplimiento de sus funciones laborales.



A lo anterior se suma Marcos (2020) cuya población de estudio fue similar en cuanto a zona geográfica y características del personal de salud encontró relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral  $p < 0.05$ ; Vadillo (2020) describe valores altos de personal con síndrome de Burnout del cual el 62.6% tenía agotamiento emocional. Al igual Hurtado (2019) encontró en su población que el personal con agotamiento personal tuvo un deficiente desempeño por lo cual se puede presumir que existe una relación inversa entre dichas variables.

Para el objetivo 4, hallar la relación entre despersonalización y rendimiento laboral, se observa en los resultados que el 4% es bajo en despersonalización y alto en desempeño laboral, y el 30% es alto en despersonalización y bajo en desempeño laboral, Por otra parte, se evidencia la estadística de correlación  $R_s = -0.419$  y un Sig. bilateral = 0.012, es decir que existe relación entre despersonalización y rendimiento laboral. Comparado con Hurtado (2019), quien identificó características similares y manifiesta que el personal de salud tienen contacto directo con personas por lo tanto afirma que si existe relación significativa entre el agotamiento personal y el desempeño docente de los profesores cuyo valor de Pearson  $r = 0,633$ .

Al párrafo anterior le adicionaremos la investigación de Vadillo (2020), quien, encontró que el 65.1% no tiene el síndrome de Burnout y son estables, 38% tienen acciones que se reportan como inestabilidad, así mismo Marcos (2020) también describe la relación significativa entre despersonalización y desempeño laboral. Culminado con Castro (2019) que hace énfasis en el autocuidado emocional y de factores internos.

Referente al objetivo específico 5, la interacción entre la realización personal y la variable rendimiento laboral se halló  $R_s = 0.411$  y un Sig. bilateral = 0.014, tal como Márquez (2020) determinó que el SB es la principal causa que generan problemas perjudiciales, debido al estrés crónico, todas las investigaciones presentadas en el marco teórico mencionan que existe relación significativa entre los niveles bajos de realización personal con respecto a la ejecución y cumplimiento de los roles dentro del trabajo, en algunos casos optan por actividades que ayudan a enfrentar el estrés como es realizar actividad física, lectura, paseos y otros mediante la unión y el

trabajo en equipo, sin duda dos opciones que se deben tener en cuenta para el contrapeso entre la vida laboral y personal.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Se concluye que si existe relación inversa moderada entre el Síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en el personal asistencial en un hospital de Huancayo, 2022,  $R_s = -0.403$  y  $p = 0.013$ .
- Segunda:** Se concluye que el nivel de síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022 es variado teniendo prevalencia el nivel bajo con 57%, nivel medio 34% y el nivel alto solo alcanzo el 9%.
- Tercera:** Se logro determinar que el nivel de desempeño laboral que predomino el desempeño alto con el 40 %, seguido del bajo desempeño con 34% y el desempeño medio solo logro el 26% en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.
- Cuarta:** Se concluye que si existe una relación inversa moderada entre Síndrome de burnout y desempeño laboral  $r_s = 0,403$  y  $p = 0,013$ , es decir que cuanto más alto el síndrome de burnout menor desempeño laboral y viceversa, en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.
- Quinta:** Se concluye que existe relación inversa moderada entre cansancio emocional y desempeño laboral,  $r_s = 0,416$  y  $p = 0,001$  en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.
- Sexta:** Se concluye que existe relación inversa entre despersonalización y desempeño laboral,  $r_s = 0,419$  y  $p = 0,012$  en el personal de salud de un hospital en Huancayo, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la comunidad científica continuar con este tipo de investigaciones, incrementando la población y realizarlo periódicamente, con la finalidad de salvaguarda la salud del personal asistencia en diferentes niveles de atención ya que se estableció la relación de las variables de estudio.
- Segunda:** Se recomienda al área del bienestar del hospital estar monitoreando periódicamente el nivel de síndrome de burnout en el personal asistencial con la finalidad de mantener los niveles bajos.
- Tercera:** Se recomienda a la oficina de personal realizar actividades o charlas que fomenten el trabajo colaborativo con la finalidad de incrementar el desempeño laboral del personal de salud.
- Cuarta:** Se recomienda a la jefatura de los diferentes departamentos monitorear el nivel de síndrome de burnout y desempeño laboral de su personal a cargo ya que estas presentan relación inversa.
- Quinta:** Se recomienda al departamento de psicología realizar charlas sobre el manejo emocional porque se pudo evidenciar que impacta en el desempeño laboral en una relación inversa.
- Sexta:** Se recomienda a las jefaturas de los diferentes servicios realizar el sondeo del nivel de despersonalización de su personal ya que niveles altos impactan en el desempeño laboral en una relación inversa.

## REFERENCIAS

- Adriaenssens, J., De Gucht, V. y Maes, S. (2015). *Determinantes y prevalencia del burnout en enfermeras de urgencias: una revisión sistemática de 25 años de investigación*. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661.
- Almeida, M., Oliveira, N., y Guimaraes, N. (2015). *Salud de los trabajadores*. 23 de junio (1):pp.19-27.
- Arias, L., y Noreña, C. (2017). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades de cuidado intensivo adulto y neonatal de una clínica privada de la ciudad de Medellín, Colombia*. (Tesis de magíster). Universidad CES de Medellín, Colombia. Repositorio: [https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome\\_Burnout\\_Enfermeria.pdf;jsessionid=E93B4F00BF694384A3362B31E62E48C1?sequence=2](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/2027/Sindrome_Burnout_Enfermeria.pdf;jsessionid=E93B4F00BF694384A3362B31E62E48C1?sequence=2)
- Barberán, M. y Fierro, I. (2016). *Análisis de la influencia del burnout sobre el desempeño laboral en aviación comercial*. Repositorio digital de la Universidad de Especialidades Espiritu Santo , 1-28.
- Bohlander, S. (2016). *Admiración de recursos humanos*. México: D.F.
- Cabanillas, G. (2017). *Cómo hacer una tesis en educación y ciencias afines*. Huamanga: Unsch.
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Castillo, B. (2021). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en los Trabajadores del Puesto de Salud Gerardo Gonzales Villegas de Tumbes*. (Tesis de Psicología). Universidad Nacional de Tumbes. Repositorio: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/1900/TESIS%20-%20CASTILLO%20VILLEGAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, J. (2019). *Síndrome de burnout y rendimiento laboral en el personal de enfermería del área de emergencia del hospital provincial Dr. Verdi Cevallos Portoviejo*. (Tesis de máster). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Repositorio:

<http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/5030/TEJENA%20CASTRO%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castellanos, M. (2016). *Cooperativas, sociedades laborales y trabajo autónomo*. España: Boletín Oficial del Estado

Caycho, Y. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de cuidados críticos del Hospital Militar Central del Ejército del Perú, Lima*. (Tesis de maestro). Universidad Nacional del Callao. Repositorio: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6069/TEJENA%20CASTRO%20JESSICA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ceballos, C. (2015). *El síndrome de burnout y desempeño laboral en cajeros del almacén mi comisariato - centro de la ciudad de Guayaquil, período agosto a diciembre del 2015* (Tesis de pregrado). Repositorio: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6289/1/TEJENA%20CASTRO%20JESSICA.pdf>

Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGrawHill.

De la Fuente, E., Lozano, L., García, E., San Luis, C., Vargas, C., Cañadas, G., et al. (2013). *Desarrollo y validación del Cuestionario de Burnout de Granada en la policía española*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13, 216-225.

De Helsinki, D., & World Medical Association. (1975). *Declaración de Helsinki. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. Tokio-Japón: Asociación Médica Mundial.

DIRESA JUNIN (2021, 20 de junio) *LA Salud Mental de Nuestros Profesionales Sanitarios se encuentra seriamente comprometida*. Disponible en: [http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544\\_la\\_salud\\_mental\\_de\\_nuestros\\_profesionales\\_sanitarios\\_se\\_encuentra\\_seriamente\\_comprometida/](http://www.diresajunin.gob.pe/noticia/id/2020072544_la_salud_mental_de_nuestros_profesionales_sanitarios_se_encuentra_seriamente_comprometida/)

- Gamarra, G., Rivera, T., Wong, F., y Pujay, O. (2018). *Estadística e investigación con aplicaciones del SPSS*. Lima: San Marcos.
- Gómez, J., Monsalve, C., San Luis, C., Fernández, R., Aguayo, R., y Cañadas, G. (2016). *Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atención primaria: una revisión sistemática*. *Atención primaria*, 49(2), 77-85. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, O. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco*. (Tesis de maestro). Universidad Nacional Daniel Alcides A Carrión). Repositorio: <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/979/1/T026-N%c2%b020892846-M.pdf>
- La organización mundial de la salud (OMS), La organización del trabajo y el estrés.[citado: 20 de junio de 2020]. Disponible desde: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)
- Marcos, Y. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en personal del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale de Huancayo*. (Tesis de maestro). Universidad Peruana Los Andes. Repositorio: [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037\\_41174365\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1689/T037_41174365_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Márquez, I. (2020). *Desempeño laboral y su relación con el síndrome burnout en los profesionales de la salud en la terapia intensiva neonatal en el Hospital General del Norte de Guayaquil Los Ceibos*. (Tesis de magíster). Universidad Católica de Guayaquil. Repositorio: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15060/1/T-UCSG-POS-MGSS-256.pdf>
- Maslach, C. (2003). *Burnout laboral: nuevas direcciones en investigación e intervención*. *Curr Dir Psychologic Science*, 12, 92-189.

- Maslach, C. (1993). Desarrollo histórico y conceptual del burnout
- Maslach C., Jackson, S. y Leiter, M. (2009). *Medición del Burnout*. En: Cartwright Susan, Cooper Cary. Oxford: The Oxford Handbook of Organizational Well-Being.
- Moreno, B. y Oliver, C. (2016). *El MBI como escala de estrés en profesionales asistenciales: adaptación y nuevas versiones*. Trabajo presentado en el Congreso Iberoamericano de Psicología, Madrid.
- Orem, D. (1991). *Enfermería: conceptos de práctica*. España: McGrawHill.
- Ortega, C., y López, F. (2017). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 4(1), 137-160.
- Palma, S. (2015). *Escala de satisfacción laboral*. (SL\_SPC). Lima - Perú: Cartolan EIRL.
- Palmar, G., y Valero, U. (2018). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos Autónomos Dependientes de la alcaldía del Municipio Mara del Estado Zulia – México*. Espacio Publicos. Enero-Abril 17(39),pp 159-188
- Piña, C.(2015). *Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de enfermería de una Clínica Psiquiátrica*. (Tesis de magíster). Universidad Autónoma de San Luis de Potosí de México. Repositorio: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/3062/MAE1SBD00501.pdf?sequence=4>
- [Valverde, S. y Silvia, G. \(2019\). Burnout en el servicio de urgencias de un hospital. Horizonte Médico \(Lima\) , 19 \(1\), 67-72. https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11](#)
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson. Disponible en: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/R\\_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

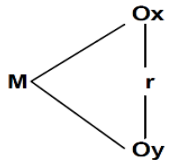


- Stoner, J. (2014). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A
- Vadillo, I. (2020). *Síndrome de burnout y personalidad en personal de salud de un Hospital de Cerro de Pasco*. (Tesis de psicólogo). Universidad Nacional Federico Villareal de Lima. Repositorio: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4699/VADILLO%20PALACIOS%20%20INGRID%20LISET%20-%20TITULO%20PROFESIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [Valderrama, S., y León, L. \(2018\). \*Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica\*. Lima: San Marcos.](#)
- Yavuz, G. y Dogan, N. (2014). *Inventario de agotamiento de Maslach-encuesta de estudiantes (MBI-SS): un estudio de validez*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2453-2457.
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.  
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Yubillo, T. (2015). *el síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral en el área de vinculación de la EP Petro Ecuador*. (Tesis de grado). Repositorio Universidad Central del Ecuador.

## ANEXOS

### Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del Personal de Salud en un Hospital de Huancayo 2022

| PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | METODOLOGÍA  |
|---|--|---|--|
| <p><b>Formulación del problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022??</p> <p>b) ¿Cuál el nivel de desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022?</p> | <p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar el nivel de síndrome de burnout del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>b) Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de salud en un</p> | <p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe un nivel alto de síndrome de burnout en el personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>c) Existe un nivel de desempeño laboral bajo del personal de salud en un hospital de</p> | <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br/> <b>Tipo:</b> Básica<br/> <b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p>Métodos:<br/> <b>General:</b> Científico<br/> <b>Específico:</b> Descriptivo<br/> <b>Diseño:</b> Correlacional<br/> Dónde:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M --- OX[OX]     M --- OY[OY]     OX --- r[r]     r --- OY             </pre> </div> <p>M: Muestra<br/> OX: Síndrome de burnout<br/> r: Coeficiente de correlación entre ambas variables.<br/> Oy: Desempeño laboral<br/> Población:</p> |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p>c) ¿Cuál es la relación entre cansancio emocional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022?</p> <p>d) ¿Cual es la relación entre despersonalización y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre realización personal y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022?</p> | <p>hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre cansancio emocional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>d) Determinar la relación entre despersonalización y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>e) Determinar la relación entre realización personal y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> | <p>Huancayo, 2022.</p> <p>c) Existe relación entre el cansancio emocional y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>d) Existe relación entre despersonalización y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> <p>e) Existe relación entre realización personal y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022.</p> | <p>300 profesionales de la salud<br/>Muestra:<br/>100 trabajadores profesionales<br/><b>Técnicas:</b> Encuesta<br/><b>Instrumentos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuestionario de síndrome de burnout</li> <li>2. Cuestionario sobre desempeño laboral</li> </ol> <p><b>Técnica de procesamiento de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estadística descriptiva</li> <li>• Estadística inferencial.</li> <li>• Para determinar el tipo de correlación entre las dos variables se aplicará la prueba de Pearson o de Sperman.</li> </ul> |
|--|---|---|---|

## Anexo 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLES

| Variable 1          | Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones           | Indicadores                                     | Ítems  | Escala de valoración   |
|---------------------|--|---|-----------------------|---|--|--|
| Síndrome de burnout | Es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Es un persistente estado negativo de la mente, relacionado con el trabajo en el cual, ocurre con | La variable síndrome del burnout se medirá con las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal que a la vez tiene indicadores e ítems cuya escala de medición será ordinal cuyos valores serán:<br>Siempre 5<br>Casi siempre 4<br>A veces 3<br>Casi nunca 2<br>Nunca 1 | Agotamiento emocional | Percepción emocional dentro del entorno laboral | 1.Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.   | Ordinal<br>Siempre 5<br>Casi<br>siempre 4<br>A veces 3<br>Casi nunca<br>2<br>Nunca 1 |
|                     |  |   |                       |   | 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.                                       |  |
|                     |  |   |                       |   | 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. |  |
|                     |  |   |                       |   | 4. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.                                      |  |
|                     |  |   |                       |   | 5.Siento que mi trabajo me está desgastando.   |  |
|                     |  |   |                       |   | 6. Me siento frustrado en mi trabajo.  |  |
|                     |  |   |                       |   | 7. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.  |  |
|                     |  |   |                       |   | 8. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.                              |  |
|                     |  |   |                       |   | 9. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.                                 |  |
|                     |  |   | Despersonalización    | Actitud frente a los pacientes                  | 10. Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.                                 |  |
|                     |  |   |                       |   | 11. Creo que tengo un comportamiento más insensible  |  |

|  |  |                      |  |   |   |
|--|--|----------------------|--|---|---|
| <p>individuos normales. Sus características particulares son agotamiento, desconsuelo, un sentido de competencia reducida, baja motivación y desarrollo de actitudes negativas hacia la persona, el trabajo y la vida.</p> |  |                      |  | con la gente desde que hago este trabajo.   |   |
|  |  |                      |  | 12. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. |   |
|  |  |                      |  | 13. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                   |   |
|  |  |                      |  | 14 Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                                      |   |
|  |  | Realización personal |  | Percepción personal dentro del entorno laboral  | 15.Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.    |
|  |  |                      |  |   | 16.Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. |
|  |  |                      |  |   | 17. Me encuentro con mucha vitalidad..  |
|  |  |                      |  |   | 18.Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.                 |

|  |  |  |  |  |   |  |
|--|--|--|--|--|---|--|
|  |  |  |  |  | 19. Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.       |  |
|  |  |  |  |  | 20. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo..         |  |
|  |  |  |  |  | 21. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.              |  |
|  |  |  |  |  | 22. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.. |  |

| Variable 2        | Definición conceptual   | Definición operacional | Dimensiones                      | Indicadores                     | Ítems   | Escala de valoración   |
|-------------------|---|------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---|--|
| Desempeño laboral | El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de |                        | Condiciones físicas y materiales | Percepción del ambiente laboral | <p>1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>2. El ambiente donde trabajo es confortable.</p> <p>3. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p> <p>4. En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.</p> <p>5. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias</p> | <p><b>Ordinal</b></p> <p>Siempre 5</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p> |
|                   |   |                        | Cumplimiento de funciones        | Desempeño de tareas             | <p>6. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra</p> <p>7. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia</p> <p>8. Me complace los resultados de mi trabajo</p> <p>9. Me gusta la actividad que realizo</p>   |  |
|                   |   |                        | Trabajo en equipo                | Solidaridad, colaboración       | <p>10. Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo</p> <p>11. Muestro predisposición para asistir a mis compañeros (as).</p>  |  |

|  |  |  |  |                            |  |   |
|--|--|--|--|----------------------------|--|---|
|  | contribución a la empresa<br>(Stoner, 2014). |  |  | y cumplimiento             | 12.Me uno al grupo de trabajo y en cumplir con la tarea encomendada.<br>13. Demuestro atención a las necesidades del equipo..<br>14. Muestro buena actitud para integrarme al equipo |   |
|  |  |  |  | Relaciones interpersonales | Percepción sobre la relación con sus compañeros de trabajo   | 15. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.<br>16. Me muestro cortés con los pacientes y con los colegas de trabajo.<br>17. Brindo una adecuada orientación a los pacientes.<br>18. Evito los conflictos dentro del equipo |
|  |  |  |  | Valores éticos             | Compromiso<br>Interés<br>Iniciativa  | 19.Me gusta el trabajo que realizo.<br>20. Muestro interés y respeto por mis compañeros de trabajo.<br>21. Muestro propuestas para mejorar los procesos<br>22. Me muestro asequible al cambio.  |



### Anexo 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

La finalidad de este consentimiento informado es brindar información a los participantes en esta investigación, una clara explicación de los pasos a realizar y como será su participación.

La presente investigación es conducida por: Borja Rosales, Meliza Irma, de la Universidad César Vallejo. Dicha investigación lleva por título: Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de salud en un hospital de Huancayo, 2022. Y el objetivo es: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en un Hospital de Huancayo, 2022.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de un cuestionario. Esto le tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la encuesta le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya se agradece su participación.

---

Por lo revisado en los párrafos anteriores: Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **Borja Rosales, Meliza Irma**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es. *“Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el personal de salud en un Hospital de Huancayo, 2022.”*

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente   15   minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a: **Borja Rosales, Meliza Irma** al teléfono 976686757.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a: **Borja Rosales, Meliza Irma** al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante: \_\_\_\_\_

Firma del Participante: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## Anexo 4: CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

### Formula de poblaciones finitas

|                                |    |      |
|--------------------------------|----|------|
| n= Tamaño de la muestra        | n= | ?    |
| Z = Nivel de Confianza (1-5)   | Z= | 1.96 |
| N = Universo                   | N= | 270  |
| P = Posibilidad de éxito = 50% | P= | 0.5  |
| Q = Posibilidad de error = 50% | Q= | 0.5  |
| E = Error muestral (1-10)      | E= | 0.05 |

### FÓRMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{E^2 (N-1) + Z^2 P * Q}$$

$$n = \frac{3.84 \quad 270.00 \quad 0.50 \quad 0.50}{0.00 \quad 269.00 \quad + \quad 3.84 \quad 0.50 \quad 0.50}$$

$$n = \frac{1037.23 \quad x \quad 0.25}{0.67 \quad + \quad 3.84 \quad 0.25}$$

$$n = \frac{259.31}{0.67 \quad + \quad 0.96}$$

$$n = \frac{259.31}{1.63}$$

$$n = 158.80$$

### Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{158.80 \quad x \quad 100.00}{270.00}$$

$$F_p = \frac{15880.21}{270.00}$$

$$F_p = 58.82 \%$$

### FACTOR DE CORRECCIÓN PARA POBLACIONES FINITAS

$$\frac{n}{N} > 0.05 \rightarrow n_e = \frac{n}{\left(1 + \frac{n}{N}\right)}$$

$$n/N = 0.588 > 0.05 \text{ SE APLICA FCPF}$$

|      |       |
|------|-------|
| FCPF | $n_e$ |
|      | 99.99 |

$$N = 100$$

## Anexo 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### ESCUELA DE POS GRADO

#### CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

Christina Maslach (1993) adaptado por Meliza Borja (2022)

#### I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Centro Hospitalario:

1.2. Distrito:

Provincia:

Región:

1.3. Condición: Nombrado (a) ( ) Contratado (a) ( )

1.4. Edad:

1.5. Sexo:

(M)

(F)

1.6. Fecha:

1.7 Años de servicios

#### II. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) profesional médico, su opinión acerca del síndrome de burnout es de suma importancia. Este cuestionario tiene un carácter ANÓNIMO cuya aplicación será de gran utilidad para la presente investigación. Por ello se presenta una serie de enunciados para que valore con objetividad y honestidad marcando una equis (X) la siguiente escala de valores.

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

| ÍTEMS                                     |   | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|-------|------------|---------|--------------|---------|
| <b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b> |   |       |            |         |              |         |
| 1   | Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 2   | Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.                                       | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 3   | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 4   | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.                                      | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 5   | Siento que mi trabajo me está desgastando.  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 6   | Me siento frustrado en mi trabajo.  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 7   | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 8   | Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.                              | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 9   | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.                                 | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| <b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 10.                                      | Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.                                      | Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.                                      | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.                                      | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.                                      | Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b> |   |   |   |   |   |   |
| 15                                       | Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16                                       | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17                                       | Me encuentro con mucha vitalidad..  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18                                       | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19                                       | Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20                                       | He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo..                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21                                       | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22                                       | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes..                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### **CATEGORIA DE MEDICIÓN EN LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT**

| <b>CRITERIOS</b> | <b>SÍNDROME DE BURNOUT</b> |
|------------------|----------------------------|
| Alto             | <b>88 - 110</b>            |

|       |                |
|-------|----------------|
|       |                |
| Medio | <b>45 - 87</b> |
| Bajo  | <b>22 - 44</b> |

| <b>DIMENSIÓN</b>             | <b>CATEGORÍAS</b> |              |             |
|------------------------------|-------------------|--------------|-------------|
|                              | <b>Alto</b>       | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b> |
| <b>Agotamiento emocional</b> | 36-45 pts.        | 19-35 pts.   | 9-18 pts.   |
| <b>Despersonalización</b>    | 20-25 pts.        | 11-19 pts.   | 5-10 pts.   |
| <b>Realización personal</b>  | 32-40 pts.        | 17-31 pts.   | 8-16 pts.   |

**Muchas gracias por su apoyo**

**Anexo 6:**  
**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POS GRADO**  
**CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL**  
**Basado en Marcos (2020), Caycho (2021) y Castillo (2021)**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.1. Centro Hospitalario:  
 1.2. Lugar: Distrito: Provincia:  
 1.3. Condición: Nombrado ( ) Contratado ( )  
 1.4. Edad:  
 1.5. Sexo: (M) (F)  
 1.6. Fecha:  
 1.7 Años de servicios

**II. INSTRUCCIONES:**

Estimado(a) profesional médico, su opinión acerca del desempeño labora es de suma importancia. Este cuestionario tiene un carácter ANÓNIMO cuya aplicación será de gran utilidad para la presente investigación. Por ello se presenta una serie de enunciados para que valore con objetividad y honestidad marcando una equis (X) la siguiente escala de valores.

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

| ÍTEMS  |  | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|--|--|-------|------------|---------|--------------|---------|
| <b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas y materiales</b> |  |       |            |         |              |         |
| 1.   | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 2.   | El ambiente donde trabajo es confortable.  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 3.   | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.                   | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 4.   | En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.                                  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| 5.   | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias                  | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |
| <b>DIMENSIÓN 2: Cumplimiento de funciones</b>        |  |       |            |         |              |         |
| 6.   | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                | 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |



|  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 7.   | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8.   | Me complace los resultados de mi trabajo                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9.   | Me gusta la actividad que realizo                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo</b>          |   |   |   |   |   |   |
| 10.  | Me identifico fácilmente con los objetivos del equipo             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11.  | Muestro predisposición para asistir a mis compañeros (as).        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12.  | Me uno al grupo de trabajo y en cumplir con la tarea encomendada. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13.  | Demuestro atención a las necesidades del equipo.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14.  | Muestro buena actitud para integrarme al equipo                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales</b> |   |   |   |   |   |   |
| 15.  | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16.  | Me muestro cortés con los pacientes y con los colegas de trabajo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17.  | Brindo una adecuada orientación a los pacientes.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18.  | Evito los conflictos dentro del equipo                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>DIMENSIÓN 5: Valores éticos</b>             |   |   |   |   |   |   |
| 19.  | Me gusta el trabajo que realizo.                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20.  | Muestro interés y respeto por mis compañeros de trabajo.          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21.  | Muestro propuestas para mejorar los procesos                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22.  | Me muestro asequible al cambio.                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### CATEGORIA DE MEDICIÓN EN LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| CRITERIOS | SÍNDROME DE BURNOUT |
|-----------|---------------------|
| Alto      | <b>88 - 110</b>     |
| Medio     | <b>45 - 87</b>      |
| Bajo      | <b>22 - 44</b>      |

Muchas gracias por su contribución

**Anexo 7: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Confiabilidad de síndrome de burnout**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido                | 100 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 100 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,987            | 22             |

**Confiabilidad de desempeño laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

|       |                       | N   | %     |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Casos | Válido                | 100 | 100,0 |
|       | Excluido <sup>a</sup> | 0   | ,0    |
|       | Total                 | 100 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,972            | 22             |

Anexo 8:

BASE DE DATOS DE PRUEBA PILOTO

| POBLACIÓN | síndrome de burnout                         |   |   |   |   |   |   |   |   |                    |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |    |    |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|           | cansancio emocional o agotamiento emocional |   |   |   |   |   |   |   |   | Despersonalización |    |    |    |    | Realización personal |    |    |    |    |    |    |    |
|           | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10                 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                   | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1         | 4   | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5                  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 2         | 5   | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3                  | 5  | 4  | 3  | 3  | 5                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 3         | 4   | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 5  | 5  |
| 4         | 3   | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4                  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 5  |
| 5         | 5   | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4                  | 5  | 5  | 5  | 3  | 4                    | 2  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5  |
| 6         | 4   | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4                  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 7         | 4   | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2                  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2                    | 2  | 2  | 3  | 2  | 2  | 4  | 3  |
| 8         | 4   | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                    | 1  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  |
| 9         | 5   | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3                  | 5  | 4  | 2  | 3  | 5                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  |
| 10        | 4   | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4                  | 4  | 5  | 5  | 3  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 5  | 5  |
| 11        | 4   | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3                  | 2  | 4  | 3  | 2  | 4                    | 2  | 4  | 2  | 2  | 4  | 2  | 3  |
| 12        | 5   | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5                  | 5  | 2  | 2  | 5  | 4                    | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  |
| 13        | 3   | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4                  | 4  | 4  | 3  | 5  | 4                    | 4  | 5  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  |
| 14        | 4   | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4                  | 5  | 4  | 3  | 3  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 2  |
| 15        | 4   | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4                    | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 3  | 3  |
| 16        | 4   | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5                  | 5  | 5  | 5  | 5  | 4                    | 2  | 5  | 4  | 3  | 4  | 5  | 5  |
| 17        | 5   | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5                  | 4  | 4  | 4  | 2  | 3                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 5  |
| 18        | 5   | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4                    | 3  | 3  | 2  | 1  | 3  | 3  | 3  |
| 19        | 4   | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5                  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |
| 20        | 4   | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 22 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 26 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 30 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 |

| POBLACIÓN | desempeño laboral del personal   |   |   |   |   |                           |   |   |   |                   |    |    |    |    |                            |    |    |    |                |    |    |    |
|-----------|----------------------------------|---|---|---|---|---------------------------|---|---|---|-------------------|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|
|           | Condiciones físicas y materiales |   |   |   |   | Cumplimiento de funciones |   |   |   | Trabajo en equipo |    |    |    |    | Relaciones interpersonales |    |    |    | Valores éticos |    |    |    |
|           | 1                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                         | 7 | 8 | 9 | 10                | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                         | 16 | 17 | 18 | 19             | 20 | 21 | 22 |
| 1         | 4                                | 3 | 4 | 5 | 3 | 5                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 3  | 3  | 5              | 3  | 5  | 3  |
| 2         | 2                                | 3 | 3 | 1 | 2 | 3                         | 3 | 3 | 3 | 2                 | 2  | 2  | 2  | 3  | 3                          | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 3         | 5                                | 5 | 5 | 5 | 2 | 1                         | 5 | 5 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5              | 5  | 5  | 5  |
| 4         | 3                                | 4 | 4 | 4 | 3 | 4                         | 4 | 4 | 4 | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 5         | 3                                | 5 | 4 | 3 | 2 | 5                         | 5 | 5 | 2 | 2                 | 5  | 5  | 3  | 5  | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5              | 5  | 5  | 5  |
| 6         | 4                                | 4 | 4 | 4 | 2 | 4                         | 4 | 4 | 4 | 4                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 7         | 3                                | 3 | 2 | 3 | 3 | 3                         | 3 | 3 | 3 | 3                 | 3  | 3  | 2  | 2  | 3                          | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 8         | 5                                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                         | 5 | 5 | 5 | 5                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5              | 5  | 5  | 5  |
| 9         | 2                                | 3 | 3 | 1 | 2 | 3                         | 3 | 3 | 3 | 2                 | 3  | 2  | 2  | 3  | 3                          | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 10        | 5                                | 5 | 5 | 5 | 2 | 2                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5                          | 5  | 5  | 5  | 5              | 5  | 5  | 5  |
| 11        | 3                                | 3 | 3 | 3 | 3 | 4                         | 3 | 3 | 3 | 5                 | 5  | 5  | 3  | 3  | 3                          | 4  | 3  | 3  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 12        | 4                                | 4 | 4 | 3 | 3 | 4                         | 3 | 3 | 3 | 4                 | 4  | 4  | 3  | 3  | 4                          | 4  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 13        | 3                                | 3 | 3 | 4 | 2 | 4                         | 4 | 4 | 3 | 4                 | 5  | 5  | 4  | 3  | 4                          | 4  | 4  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 14        | 4                                | 3 | 3 | 3 | 2 | 4                         | 3 | 3 | 3 | 5                 | 5  | 5  | 3  | 3  | 5                          | 5  | 3  | 3  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 15        | 4                                | 4 | 4 | 5 | 2 | 5                         | 5 | 5 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 3  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 16        | 5                                | 4 | 4 | 5 | 4 | 5                         | 5 | 5 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 5                          | 4  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 17        | 4                                | 4 | 4 | 4 | 2 | 4                         | 4 | 4 | 4 | 4                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 18        | 4                                | 4 | 4 | 5 | 2 | 5                         | 5 | 5 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 3  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 19        | 4                                | 4 | 4 | 5 | 3 | 5                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 3  | 3  | 5              | 3  | 5  | 3  |
| 20        | 4                                | 4 | 4 | 4 | 2 | 4                         | 4 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 5              | 4  | 5  | 4  |
| 21        | 4                                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                          | 5  | 5  | 4  | 5              | 4  | 5  | 4  |
| 22        | 4                                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 5  | 5  | 5                          | 5  | 5  | 4  | 5              | 4  | 5  | 4  |
| 23        | 3                                | 4 | 4 | 5 | 3 | 4                         | 5 | 4 | 4 | 5                 | 5  | 5  | 3  | 3  | 4                          | 5  | 4  | 4  | 5              | 3  | 5  | 3  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 29 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Anexo 9:

BASE DE DATOS DE LA MUESTRA

| POBLACIÓN | síndrome de burnout                         |   |   |   |   |   |   |   |   |                    |    |    |    |    |                      |    |    |    |    |    |    |    |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------------|----|----|----|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|
|           | cansancio emocional o agotamiento emocional |   |   |   |   |   |   |   |   | Despersonalización |    |    |    |    | realización personal |    |    |    |    |    |    |    |
|           | 1   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10                 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                   | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 1         | 1   | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2                    | 5  | 3  | 1  | 2  | 1  | 3  | 1  |
| 2         | 2   | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2                  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5                    | 5  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 3         | 1   | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3                  | 3  | 2  | 4  | 4  | 5                    | 2  | 1  | 3  | 2  | 3  | 1  | 3  |
| 4         | 2   | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2                  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2                    | 1  | 3  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  |
| 5         | 2   | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2                  | 1  | 1  | 3  | 3  | 2                    | 2  | 2  | 3  | 2  | 3  | 2  | 3  |
| 6         | 2   | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2                  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3                    | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2  | 2  |
| 7         | 2   | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2                  | 2  | 4  | 2  | 2  | 5                    | 2  | 1  | 3  | 2  | 1  | 1  | 3  |
| 8         | 3   | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3                  | 2  | 2  | 2  | 2  | 5                    | 5  | 3  | 2  | 2  | 1  | 3  | 2  |
| 9         | 5   | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2                  | 4  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 5  | 5  | 5  | 5  | 4  | 5  | 5  |
| 10        | 1   | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4                  | 4  | 2  | 4  | 4  | 3                    | 2  | 3  | 3  | 2  | 3  | 3  | 3  |
| 11        | 1   | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4                  | 4  | 1  | 4  | 4  | 5                    | 5  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 3  |
| 12        | 4   | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4                  | 4  | 2  | 5  | 5  | 5                    | 5  | 3  | 1  | 2  | 2  | 3  | 1  |
| 13        | 4   | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4                  | 2  | 2  | 5  | 5  | 3                    | 3  | 4  | 4  | 3  | 2  | 4  | 4  |
| 14        | 4   | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2                  | 2  | 2  | 3  | 3  | 4                    | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  |
| 15        | 3   | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 5                    | 4  | 4  | 2  | 3  | 2  | 4  | 2  |
| 16        | 3   | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2                  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  |
| 17        | 3   | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2                  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5                    | 2  | 5  | 1  | 3  | 3  | 5  | 1  |
| 18        | 3   | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2                  | 2  | 2  | 4  | 4  | 4                    | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 5  |
| 19        | 4   | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2                  | 3  | 3  | 4  | 4  | 2                    | 4  | 5  | 3  | 3  | 3  | 5  | 3  |
| 20        | 2   | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2                  | 2  | 2  | 3  | 3  | 2                    | 4  | 5  | 1  | 3  | 3  | 5  | 1  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 29 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 34 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 37 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 43 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 44 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 49 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 57 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 58 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 59 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 61 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 63 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 67 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 68 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 69 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 70 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 71 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 74 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 75 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 76 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |

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

| POBLACIÓN | desempeño laboral del personal   |   |   |   |   |                           |   |   |   |                   |    |    |    |    |                            |    |    |    |                |    |    |    |
|-----------|----------------------------------|---|---|---|---|---------------------------|---|---|---|-------------------|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|----------------|----|----|----|
|           | Condiciones físicas y materiales |   |   |   |   | Cumplimiento de funciones |   |   |   | Trabajo en equipo |    |    |    |    | Relaciones interpersonales |    |    |    | Valores éticos |    |    |    |
|           | 1                                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                         | 7 | 8 | 9 | 10                | 11 | 12 | 13 | 14 | 15                         | 16 | 17 | 18 | 19             | 20 | 21 | 22 |
| 1         | 1                                | 1 | 2 | 1 | 2 | 2                         | 2 | 2 | 2 | 2                 | 5  | 2  | 5  | 2  | 2                          | 5  | 3  | 1  | 2              | 1  | 3  | 1  |
| 2         | 3                                | 1 | 3 | 2 | 3 | 3                         | 3 | 3 | 4 | 2                 | 5  | 2  | 5  | 2  | 5                          | 5  | 3  | 3  | 2              | 3  | 3  | 3  |
| 3         | 1                                | 1 | 2 | 1 | 1 | 2                         | 2 | 1 | 1 | 2                 | 2  | 5  | 2  | 2  | 5                          | 2  | 1  | 3  | 2              | 3  | 1  | 3  |
| 4         | 1                                | 1 | 1 | 2 | 1 | 2                         | 2 | 1 | 2 | 2                 | 5  | 2  | 5  | 2  | 2                          | 1  | 3  | 3  | 3              | 2  | 3  | 3  |
| 5         | 3                                | 2 | 2 | 3 | 3 | 4                         | 2 | 2 | 3 | 1                 | 2  | 3  | 2  | 1  | 2                          | 2  | 2  | 3  | 2              | 3  | 2  | 3  |
| 6         | 5                                | 3 | 2 | 2 | 2 | 2                         | 2 | 3 | 3 | 3                 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                          | 3  | 2  | 2  | 3              | 3  | 2  | 2  |
| 7         | 1                                | 1 | 1 | 1 | 1 | 2                         | 5 | 2 | 4 | 1                 | 2  | 5  | 2  | 2  | 5                          | 2  | 1  | 3  | 2              | 1  | 1  | 3  |
| 8         | 3                                | 3 | 3 | 3 | 3 | 4                         | 3 | 2 | 4 | 1                 | 2  | 2  | 2  | 2  | 5                          | 5  | 3  | 2  | 2              | 1  | 3  | 2  |
| 9         | 5                                | 5 | 3 | 4 | 3 | 3                         | 3 | 4 | 4 | 4                 | 3  | 5  | 4  | 5  | 4                          | 5  | 5  | 5  | 5              | 4  | 5  | 5  |
| 10        | 2                                | 2 | 2 | 3 | 3 | 3                         | 3 | 2 | 3 | 3                 | 3  | 3  | 3  | 3  | 3                          | 2  | 3  | 3  | 2              | 3  | 3  | 3  |
| 11        | 1                                | 1 | 1 | 1 | 1 | 2                         | 2 | 2 | 1 | 2                 | 4  | 2  | 5  | 2  | 5                          | 5  | 3  | 3  | 3              | 1  | 3  | 3  |
| 12        | 2                                | 1 | 2 | 2 | 2 | 3                         | 5 | 4 | 1 | 2                 | 4  | 2  | 2  | 1  | 5                          | 5  | 3  | 1  | 2              | 2  | 3  | 1  |
| 13        | 4                                | 4 | 2 | 2 | 2 | 2                         | 2 | 3 | 5 | 3                 | 3  | 4  | 3  | 4  | 3                          | 3  | 4  | 4  | 3              | 2  | 4  | 4  |
| 14        | 5                                | 5 | 4 | 4 | 4 | 4                         | 3 | 3 | 4 | 4                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                          | 4  | 4  | 4  | 4              | 4  | 4  | 4  |
| 15        | 1                                | 1 | 2 | 1 | 1 | 2                         | 5 | 5 | 4 | 2                 | 1  | 2  | 5  | 2  | 5                          | 4  | 4  | 2  | 3              | 2  | 4  | 2  |
| 16        | 3                                | 3 | 3 | 2 | 2 | 3                         | 2 | 3 | 3 | 2                 | 4  | 3  | 2  | 2  | 3                          | 3  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 17        | 1                                | 1 | 1 | 1 | 1 | 1                         | 5 | 2 | 4 | 1                 | 2  | 2  | 5  | 2  | 5                          | 2  | 5  | 1  | 3              | 3  | 5  | 1  |
| 18        | 4                                | 5 | 5 | 5 | 5 | 5                         | 4 | 4 | 5 | 5                 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4                          | 5  | 4  | 5  | 4              | 4  | 4  | 5  |
| 19        | 3                                | 3 | 3 | 3 | 2 | 2                         | 2 | 5 | 4 | 1                 | 3  | 5  | 3  | 3  | 2                          | 4  | 5  | 3  | 3              | 3  | 5  | 3  |
| 20        | 1                                | 1 | 1 | 1 | 2 | 4                         | 5 | 5 | 1 | 2                 | 4  | 5  | 3  | 2  | 2                          | 4  | 5  | 1  | 3              | 3  | 5  | 1  |
| 21        | 3                                | 4 | 5 | 5 | 4 | 3                         | 5 | 4 | 4 | 4                 | 4  | 5  | 4  | 4  | 4                          | 4  | 5  | 5  | 5              | 5  | 5  | 5  |
| 22        | 3                                | 2 | 2 | 3 | 3 | 3                         | 5 | 2 | 4 | 3                 | 2  | 3  | 3  | 3  | 3                          | 2  | 3  | 3  | 3              | 3  | 3  | 3  |
| 23        | 2                                | 2 | 2 | 3 | 2 | 3                         | 3 | 2 | 4 | 1                 | 2  | 5  | 3  | 2  | 2                          | 4  | 3  | 2  | 1              | 1  | 3  | 2  |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 27 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 28 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 31 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 36 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| 38 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 42 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 45 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 46 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 50 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 51 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 52 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 |
| 53 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| 55 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 56 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 57 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 59 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 60 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 62 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 63 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 67 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 68 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 70 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 71 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 72 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 75 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 76 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 77 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 78 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 79 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 80  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 81  | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 82  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 84  | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 85  | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 86  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 87  | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 88  | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 89  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 90  | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 92  | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 93  | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 94  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 95  | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 96  | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 97  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98  | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 99  | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 100 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |