



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial
de un hospital público de Lima Metropolitana 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Galvez Vasquez, Rosio de Milagros (ORCID: [0000-0002-1962-7060](https://orcid.org/0000-0002-1962-7060))

ASESORA:

Dra. Palacios Garay de Rodriguez, Jessica Paola (ORCID: [0000-0002-2315-1683](https://orcid.org/0000-0002-2315-1683))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi padre Gregorio, mi suegra Doraliza, que en paz descansen. A mi esposo, Grover, y a mis hijos Christopher y Fátima, por estar siempre conmigo y apoyarme.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser mi fuerza y guía en mi día a día en mi profesión y vida.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad y realizar este trabajo de investigación y cumplir mis objetivos.

A mis compañeros de trabajo por apoyarme con esta investigación y darme fuerzas para seguir adelante.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de la variable sobrecarga laboral considerando sus dimensiones	20
Tabla 2	Niveles de la variable síndrome de burnout considerando sus dimensiones	21
Tabla 3	Prueba de Normalidad	22
Tabla 4	Correlación y significancia de la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout	23
Tabla 5	Correlación y significancia de la carga física y el síndrome de burnout	24
Tabla 6	Correlación y significancia la carga mental y el síndrome de burnout	24
Tabla 7	Correlación y significancia del trabajo a turnos y el síndrome de burnout	25
Tabla 8	Correlación y significancia de los factores de la organización y el síndrome de burnout	26

Índice de figuras

Figura 1	Diseño de la investigación	14
Figura 2	Niveles de la variable sobrecarga laboral considerando sus dimensiones	20
Figura 3	Niveles de la variable síndrome de burnout considerando sus dimensiones	21

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021. El enfoque fue cuantitativo, el tipo de estudio se estableció como básica o sustantiva, puesto que el estudio presenta la posibilidad de servir de base para futuros estudios, el diseño del estudio fue no-experimental, debido a que no se manipularon de forma premeditada las variables sobrecarga laboral y síndrome de Burnout. La muestra estuvo conformada por el personal asistencial en un número de 85 personas del hospital público. Se halló la confiabilidad de la variable sobrecarga laboral y se obtuvo un resultado de 0.910 y la variable síndrome de burnout obtuvo un valor de confiabilidad de 0.894, interpretándose como alta confiabilidad. La investigación concluyó que existe relación significativa entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021; en donde Rho de Spearman = 0.803** considerado alta correlación directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de Burnout o a menor sobrecarga laboral menor síndrome de Burnout.

Palabras clave: Sobrecarga laboral, sobrecarga mental, sobrecarga física, síndrome de Burnout

Abstract

The research aimed to establish the relationship between work overload and burnout syndrome in healthcare personnel of a public hospital in Metropolitan Lima, 2021. The approach was quantitative, the type of study was established as basic or substantive, that the This study presents the possibility of serving as a basis for future studies, the study design was non-experimental, because the variables work overload and Burnout syndrome were not manipulated in a premeditated way. The sample is consisted by 85 hospital assistants personal from the public hospital. The reliability of the variable work overload was found and a result of 0.910 was obtained and the variable burnout syndrome obtained a reliability value of 0.894, interpreted as high reliability. The research concluded that there is a significant relationship between work overload and burnout syndrome in the care staff of a public hospital in Metropolitan Lima, 2021; where Spearman's Rho = 0.803 ** considered high direct correlation and a $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluding that, the greater the work overload, the greater the Burnout syndrome or the lower the work overload, the lesser Burnout syndrome.

Keywords: Work overload, mental overload, physical overload, burnout syndrome

I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es un peligro para los trabajadores del sector salud, encontrándose con alto índice en el contexto de los hospitales públicos y en todos los servicios de asistencia, presentando ciertas veces molestias psicológicas, físicas. Esto implica conclusiones adversas en el sector laboral y la organización donde se desempeña por causa de las inasistencias del personal asistencial, ocasionando conflictos interpersonales y un incremento en la rotación del personal dentro del área de salud, indico la Organización Mundial de la Salud (2011). El Síndrome de Burnout está a veces asociado con trastornos psiquiátricos y hasta suicidas. (Barrios et al., 2012). Una variedad de características personales y profesionales se correlacionan bien con este síndrome. (Ishak et al., 2013).

El síndrome de Burnout, con respecto al personal asistencial, es considerado como una enfermedad profesional relacionada con el trabajo donde hay tratamiento constante con personas con necesidad de recuperar su salud (Amigo et al., 2014; Maslach y Leiter, 2016), se manifiesta con un número alto de ausencias laborales, falta de compromiso consigo mismo, baja autoestima, deseo frecuente de irse de vacaciones y O'Brien (2010) señaló que es un grave problema que trae consecuencias negativas a las instituciones.

En Latinoamérica, Stimpfel et al. (2015) informaron que las labores por turnos, es muy importante e indispensable en los hospitales para avalar la frecuencia de la atención prestada a los pacientes. En este sentido, los trabajadores de salud necesitan ajustarse a esta forma de organización laboral ya que están obligados a brindar atención las 24 horas todos los días de la semana. En Ecuador, el Síndrome de Burnout (SBO) es hoy en día un impacto social y problemas de salud que ocurren principalmente en lugares de trabajo. Un aspecto fundamental abordado en el estudio de Síndrome de Burnout conceptualiza un proceso complejo con el concepto de altos niveles de estrés observado en las organizaciones (Rosales et al., 2021). Además, en el trabajo por turnos, el personal asistencial también experimenta un procedimiento de labores fraccionado, correlaciones interpersonales muchas veces conflictivas, bajos salarios, un entorno altamente

exigente, recursos humanos y tecnológicos insuficientes, estrés emocional y son testigos del sufrimiento y la muerte a diario de los pacientes. Por lo tanto, a menudo se enfrentan a factores que generan estrés laboral con el potencial de afectar su salud mental (MsHugh et al., 2012; Preira et al., 2014).

En un estudio realizado en el Hospital Loayza (Vásquez,2015) encontraron una alta prevalencia de burnout, con baja prevalencia y bajo riesgo entre los anestesiólogos con cierto grado de individualidad por falta de reconocimiento profesional y personal, exceso de trabajo y presiones. Por lo tanto, los altos registros de estrés pueden convertirse en riesgo que permitan el aumento del síndrome de Burnout.

Considerando la propuesta anterior teniendo en cuenta que la situación no es excepcional con respecto a la salud pública, pues se dispone de ausencias injustificadas, interrupciones médicas, jornada laboral excesiva, falta de incentivos, escasos salarios y la necesidad de realizar labores profesionales sin los recursos ni el personal necesarios, surge la preocupación para realizar la investigación.

De este modo, se plantea el problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación de la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021? ¿Cuál es la relación de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021? ¿Cuál es la relación del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021? Y ¿Cuál es la relación de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021?

Este trabajo de investigación busca presentar una justificación teórica junto con las teorías de las variables sobrecarga laboral, las cuales se basa en la teoría de Lazarus transaccional y las teorías de la variable: síndrome de Burnout, está

definida como el síndrome del trabajador quemado, en la que se profundiza epistemológicamente las variables. La justificación metodológica se verifica con el diseño correlacional de investigación, la validación de los instrumentos, así como la fiabilidad interna de los mismos. La justificación práctica, está referida por el beneficio del personal asistencial profesional, de esta manera será posible la búsqueda de medidas y prevenciones para solucionar la problemática que conlleva a dicho síndrome, producto de la sobrecarga laboral. Tomando importancia a los datos finales de la investigación para sugerir nuevas alternativas para la solución al diagnóstico que se encontrará.

En relación al objetivo general es: Determinar la relación entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial en un hospital público de Lima Metropolitana 2021. Objetivos específicos, se han planteado: Establecer la relación de la carga física y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana en el año 2021. Establecer la relación de la carga mental y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana en el año 2021. Establecer la relación de del trabajo a turnos y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana en el año 2021. Establecer la relación de los factores de la organización y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana en el año 2021.

La hipótesis general es: Existe correlación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. Las Hipótesis específicas son: Existe relación significativa de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. Existe relación significativa de la carga mental y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. Existe correlación significativa del trabajo a turnos y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital de un hospital público de Lima Metropolitana 2021. Existe relación significativa de los factores de la organización y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana 2021

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto a trabajos nacionales anteriores, Vílchez, et al. (2019) tuvieron como objetivo saber sobre el Síndrome de Burnout. Estudio a médicos que atendían consultas externas de un hospital en la Amazonía peruana. El método fue una observación analítica transversal; con 30 cirujanos que atendieron en las consultas externas. Resultados: el 77% de los médicos han sido hombres y 8 de cada 10 sufrían de Burnout. Con respecto a los pacientes, el 20% estaban satisfechos y el 17% menciona que tenían una cita con una persona afectada por burnout. La conclusión fue que los pacientes declararon tener buenas etapas de citas con la persona afectada por el médico, a pesar de la carga excesiva de los médicos a los que se les ha dejado de lado el Burnout. Las especialidades quirúrgicas predisponen a los médicos a desarrollar este síndrome. Sin embargo, haber completado la residencia médica predispuso al médico a padecer menos del síndrome.

Por otro lado, Gutiérrez (2019) investigó el desenvolvimiento de las enfermeras y el síndrome de Burnout. Su enfoque fue cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional y seccional de movimiento no experimental, los estudios demostró la presencia de una correlación pobre entre el tamaño de la despersonalización y el desenvolvimiento general en el trabajo consistente con Spearman de $p = \text{cero.010}$ y una correlación directa pobre ($r = -\text{zero.256}^*$) y se evidenció que puede haber una correlación de alta calidad entre la medición del éxito privado y el desempeño de las labores según Spearman, con una significación estadística de $p = 0,046$.

Así mismo, Llata (2018) tuvo como objetivo investigar el síndrome de Burnout y las alteraciones dentro de la excepcionalidad en la vida del enfermero dentro del Hospital Hermilio Valdizán, ubicado en Santa Anita. Su método fue cuantitativo, tipo básico con diseño correlacional y seccional de movimiento no experimental. La investigación concluyó con los siguientes resultados según su nivel de Burnout: el 3.8% bajo, el 23.8% medio, el 48,8% excesivo y el 23.8% muy excesivo. Por otro lado, se muestra que el 21,3% ordinario, 76,3% molesto y 2.5% muy molesto. las

escalas de síndrome de Burnout fueron muy elevadas y se mostró también alteraciones en su calidad de vida.

Por otro lado, León (2017) buscó definir la conexión de la sobrecarga de trabajo y el síndrome de Burnout, el enfoque se convirtió en un diseño cuantitativo, no experimental y correlacional. 32 profesionales de enfermería del área de hospitalización fue la muestra escogida, con por lo menos tres años de labor en la clínica donde el 91% (29) mujeres y 9% (3) hombres. Concluyó con un alto nivel de correlación entre el síndrome de Burnout y la Sobrecarga laboral, con un coeficiente correlacional de 0,808. Así mismo, Gonzales (2018) en su investigación, estudió la sobrecarga de labores en enfermeras de dos servicios en una institución médica. El método utilizado fue el cuantitativo, de un tipo básico, un diseño comparativo y transeccional de movimiento no experimental. Los estudios concluyeron que la sobrecarga de trabajo de los enfermeros de consulta externa con un promedio = 23.02, en contraste del personal de cirugía, quienes mostraron 37.98 de promedio. Esto nos dice que la sobrecarga se dio con mayor frecuencia en los servicios más demandantes y estresantes, como los son los del sector quirúrgico a diferencia del sector de consultas donde está presente la sobrecarga, pero en menor medida.

Los trabajos previos a nivel internacional, Ingusci et al. (2021) investigaron el efecto de la sobrecarga laboral (carga de trabajo y sobrecarga tecnológica), sobre el estrés conductual, entendido como un resultado vinculado al proceso de deterioro de la salud. Los participantes fueron 530 trabajadores que experimentaron trabajo remoto o trabajo desde casa durante el primer cierre de COVID-19. Los resultados mostraron el efecto directo entre la sobrecarga de trabajo y el estrés conductual fue positivo; además, el efecto negativo indirecto a través de la medición de la elaboración de trabajos también fue significativo. En consecuencia, los hallazgos ampliaron las tendencias actuales en la investigación sobre la psicología de la salud ocupacional, con especial referencia al tema principal “trabajo y Covid-19” en el contexto italiano, los resultados pueden dar sugerencias a las empresas comprometidas con la gestión del cambio, recomendando que construyan un lugar de trabajo colaborativo a nivel individual y colectivo para implementar intervenciones de elaboración del trabajo y enriquecer los recursos personales y

organizacionales de los trabajadores, lo cual es útil para hacer frente a las demandas actuales.

Según, Kowalczyk et al. (2020) tiene como objetivo las correlaciones de la sobrecarga de trabajo y el agotamiento. La muestra es la población de 460 enfermeras que trabajaban en 3 hospitales de Polonia. Los resultados confirman que la sobrecarga de labores puede ser un elemento que contribuya al crecimiento de las medidas de burnout. La versión de regresión logística construida mostró que, al aumentar el grado de agotamiento ocupacional en 1 punto, la oportunidad de que la enfermera tenga un mínimo de tres bajas consistentes con el año aumentará 1.029 casos. Conclusión: (1) La carga de trabajo excesiva aumenta los signos y síntomas de burnout, lo que incentiva a las enfermeras abandonar el trabajo por enfermedades con mayor regularidad. (2) La tendencia de las enfermeras a trabajar en exceso puede ser visible cuando a los gerentes de instituciones médicas lo considera como un fenómeno de alta calidad, sin embargo, a largo plazo será realmente perjudicial.

Por otro lado, Villamar et al. (2019), En su investigación tuvieron como objetivo tomar conciencia de elementos psicosociales del trabajo académico considerando factores sociodemográficos y su relación con el Burnout o síndrome del trabajador quemado. En una muestra de 247, descubrieron que la incidencia de las causas del Burnout cambió a alrededor del 30%, mientras que por encima del 90% indican un alto índice de entusiasmo dentro del sector laboral. Gran parte de las dimensiones del síndrome, independientemente del género, la edad o el promedio conyugal, alcanzando variaciones definidas entre los porcentajes de 16% y el 43%. Asimismo, factores predominantes a mencionar, fueron los "problemas sociales y organizativos" y "problemas con los estudiantes universitarios", que además tenían una incidencia más alta.

Además, Vidotti et al. (2018) realizaron el estudio de los elementos relacionados al Burnout, dentro del personal de enfermería. El enfoque fue un estudio transversal dirigido a un patrón representativo de 502 trabajadores de enfermería de una clínica. Los resultados fueron que los niveles del síndrome del

agotamiento o Burnout, eran significativamente mejores entre las personas que trabajaban en el turno diurno y las que laboraban en el turno de noche, que tenían poca guía social, que estaban desencantados con el sueño, que tenían hijos, que no tenían religión, que habían trabajado por un breve período dentro de la institución eran más probable que se deleite en las etapas altas del síndrome de agotamiento. Concluyendo que los factores psicosociales y el contexto, específicamente bajo y ayuda social, se han relacionado con la escala del síndrome entre las personas de enfermería en ambos turnos.

Al respecto, De Clercq y Belausteguigoitia (2018) estudiaron sobre los efectos de la sobrecarga laboral. El estudio examina las percepciones de los trabajadores sobre la sobrecarga de trabajo pueden reducir sus comportamientos creativos y cómo se puede reducir esta relación negativa, y como se puede reducir cuando un trabajador tiene acceso a tres fuentes de energía: su pasión por el trabajo, su capacidad para compartir sus sentimientos con sus compañeros, su capacidad afectiva y compromiso con la organización. Los datos muestran que una mayor sobrecarga de trabajo reduce el comportamiento creativo, pero el efecto es más débil con niveles más altos de pasión por el trabajo, intercambio emocional y participación en la organización. Los datos muestran que una mayor carga de trabajo reduce el comportamiento creativo, pero el efecto es más débil con niveles más altos de pasión por el trabajo, intercambio emocional y participación en la organización. Estos hallazgos sugieren que la carga de trabajo excesiva puede reducir la capacidad de los empleados para evitar comportamientos creativos.

Con respecto a la variable Sobrecargar Laboral Del Arco (2018). indicó que la sobrecarga laboral implica un sacrificio físico y mental, además, cuando una persona realiza un movimiento que no se puede reposicionar y tiene actividades que repiten los mismos movimientos una y otra vez, puede aumentar la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos y psicológicos. Así mismo, la sobrecarga de trabajo también está asociada con la intimidación y el nivel de resiliencia del trabajador (Kimura et al., 2018). Por otro lado, está también es definida como el cambio en las condiciones de trabajo y, en concreto, la sobrecarga

de trabajo, como una fuente importante y representativa de estrés laboral (Laurence et al., 2016).

En cuanto a las teorías de la sobrecarga laboral, Smith et al. (2010) propusieron la teoría del diseño de trabajo equilibrado. Este sistema incluye factores como la personas, tareas, herramientas y tecnología, entornos físicos y la organización que, al interactuar, pueden generar cargas estresantes, provocando efectos positivos o negativos para los trabajadores de la salud. Así mismo Lazarus (2000), en su teoría que se basa en la transaccional quien propuso los conceptos de valoraciones, desbalances frente a demandas y afrontamiento relacionado con la sobrecarga laboral.

Con respecto a las características de la sobrecarga de trabajo son: estilo de trabajo que busca la perfección, pérdida de control sobre el trabajo, una visión común del trabajo y una percepción opresiva de la organización. Este estilo de trabajo ejemplar se caracteriza por una excesiva pasión por el sistema y una búsqueda excesiva de la excelencia en el desempeño de las responsabilidades asignadas. La pérdida de control sobre el trabajo indica un grado de dependencia del trabajo. Las visiones generales muestra que también los empleados están de acuerdo con las razones estándar para el trabajo duro. La opresión organizacional muestra que el exceso de trabajo es el resultado de la necesidad financiera de un individuo y el miedo a perder su trabajo. Paluchowski et al., 2014).

Asimismo, los modelos de la sobrecarga laboral es el modelo de demandas de control, López y Osca (2011) que se basa en dos corrientes psicosociales: como la demanda psicológica y el control que ejercen las personas utilizando sus capacidades. Esta demanda psicológica ocasiona actividades para realizar el trabajo y la otra corriente psicológica, es la organización como parte de la toma de decisiones en el trabajo de las personas asignadas para cumplir con las actividades.

La importancia de la variable sobrecarga laboral para Organización Mundial de la Salud (OMS) (2010) recae directamente con los empleados de salud, pues la

sobrecarga laboral está relacionada de forma directa con los accidentes del trabajo y es relevante identificar estos factores de sobrecarga para prevenir o reducir los riesgos que estos producen en el ámbito laboral.

En cuanto a las dimensiones de la variable: sobrecarga laboral, fueron establecidas como: Carga física, de acuerdo al autor base, Del Arco (2013), quien definió que el hacer una secuencia de esfuerzos corporales y consumos de energía que las labores requieren, deben ser terminadas a través del profesional. El esfuerzo extra y la dedicación que se desea por parte del empleado, mayor es la potencia utilizada. De acuerdo con Galvis et al. (2015) consideraron que la carga física, surge debido a la exposición de esfuerzo de un trabajo que requiere condiciones de fuerza física. Además, Bedoya et al. (2017) definieron como las condiciones de mala postura que experimenta el cuerpo y presenta fatigación, como consecuencia de sobrecarga muscular en actividades que se realizan como parte de las labores.

La segunda dimensión es la Carga mental, Del Arco (2013) describió que la presión de cargas mentales, cognitivas o intelectuales, son las que el trabajador presenta durante el tiempo que dura la jornada de laboral, con toda fuerza de voluntad mental necesario para llevar a cabo un trabajo adecuado en el curso de la sucesión de actividades. Así mismo, Vargas et al. (2020) definieron como carga mental a la dificultad para realizar un trabajo como producto de esfuerzo psicológico y cognitivo que realiza el personal de profesional. Esto influye en cómo viven los trabajadores. Además, Garma et al. (2021) lo explicaron como los esfuerzos intelectuales y mentales que se realizan para desarrollar una labor. El personal de profesional realiza interpretación y análisis para la ejecución de sus actividades de forma adecuada y óptima.

En cuanto a la dimensión de trabajo de turno, Del Arco (2013) explicó que es el tiempo de trabajo que se realiza tiene repercusión inmediata que se logra todos los días, las horas que cubre el trabajo y las actividades de las mismas conducen a perjudicar y dañar la calidad de las labores. Al respecto, Garma, et al. (2021) definieron al trabajo de turno como las labores que realizan de forma secuencial en

el lugar de trabajo, pero bajo la exigencia del empleador por laborar por horas en tiempos diferentes; impactando en la vida laboral de los empleados.

En último lugar, la dimensión: Factores de la organización, según Del Arco, (2013) precisó que es el entorno de la corporación en la que se realizan las actividades, tiene un poder sobre la tensión del recurso humano y sobre su salud, elementos junto con las horas trabajadas, el balance equitativo de tareas, la escasez de ley que permita unos momentos para la relajación. De no hacer una correcta administración de estos elementos, se pueden terminar en consecuencias dañinas para la salud intelectual y física. De igual manera, Gutiérrez y Ángeles (2012) puntualizaron que, a los factores de la organización, como el conjunto de condiciones de respuesta que se realizan frente a las condiciones de trabajo que producen problemas de salud fisiológicos, psicológicos y conductuales que presenta efectos en la organización. Al respecto, Garma y Vivanco (2021) puntualizaron como la fijación de las labores realizadas en el trabajo hacia las actividades de organización del trabajo realizadas por el personal asistencial.

En cuanto a la variable Síndrome de Burnout, Maslach et al. (2001) lo describieron como síndrome del agotamiento, que es una combinación de despersonalización, agotamiento emocional, junto con la reducción de los logros personales causados por el estrés ocupacional crónico. Así mismo, Toker y Biron (2012) manifestaron que es un proceso en el que los recursos psicológicos de un empleado se agotan gradualmente como consecuencia del estrés prolongado en el trabajo. En cambio, Toker et al. (2005) precisaron que el burnout, como una fase común entre los trabajadores con horarios de trabajo poco convencionales y con un bajo nivel de apoyo social en el lugar de trabajo.

Sobre las teorías del síndrome de burnout, en primer lugar, tenemos al Harrison (1983). Modelo de la competencia social, refiriéndose al personal y su eficacia para completar con las tareas laborales, determinadas por la motivación. Es decir, si el trabajador se siente motivado, existirá una mayor eficacia laboral. Por otro lado, Thompson et al. (1993), modelo de autocontrol reconoció la

autoconfianza profesional y su impacto en la realización individual en el trabajo como determinante en el desenvolvimiento del síndrome de Burnout.

Con respecto al grupo secundario, este incluye modelos desarrollados en base a las teorías de intercambio social basado en la explicación de Buunk y Schaufeli, (1993). Este indica que dicho síndrome proviene de apreciar la injusticia o escasez de rentabilidad que las personas desarrollan como consecuencia de la comparación social en el proceso de establecer relaciones, principalmente. Cuando las personas se dan cuenta una y otra vez de que están aportando más de lo que reciben, sin poder manejar la situación de manera satisfactoria, desarrollan un sentimiento de ardor por el trabajo. Esto posee una etiología doble: primero el intercambio social con el paciente y relación y comparación con sus compañeros.

En último lugar, el grupo terciario utiliza modelos contruidos a partir de la teoría organizacional sustentados por Gil- Monte y Piero (1997) que se basan en las faltas de funcionalidad en los roles, la escasez de salud organizacional en el trabajo, la cultura y el clima organizacional. Estos modelos son caracterizados por resaltar las estrategias de cómo combatir el problema ante la experiencia que se poseía sobre el síndrome de Burnout y la relevancia de los estresores, es decir, estímulos que generan estrés, del contexto de la organización.

Asimismo, sobre las características del Burnout, García, et al. (2017) indicaron que existen características relacionadas a los mecanismos en el entorno que conducen al trabajo, desdibujando sus roles y, por tanto, agravando sus condiciones de trabajo, calidad de trabajo de por vida y todo por igual o menor salario, lo que afecta su reconocimiento social. Otra característica es una respuesta del cuerpo ante situaciones nuevas, en particular aquellas percibidas como amenazantes. Sin embargo, este sistema es individual, con variaciones dentro de la creencia de ansiedad y numerosas manifestaciones psicopatológicas. Puede generar una difusión de signos y síntomas corporales, psicológicos y cognitivos, que requieren respuestas adaptativas prolongadas consistentes en superar, tolerar o adaptarse a factores estresantes, que pueden comprometer al individuo y a las organizaciones y provocar el Síndrome de Burnout (Santi et al., 2017).Del mismo

modo, existen factores relacionados a la variable, los cuales son identificados y muestran constantemente que los rasgos de actividad desfavorables (alta carga de trabajo, baja dotación de personal, turnos largos y poco manipulable) están asociados con el agotamiento de los profesionales de la salud. Los posibles resultados para el grupo de trabajadores y pacientes son graves algunas áreas no están suficientemente probadas, específicamente la afiliación entre el agotamiento y la rotación, y las relaciones se han observado de manera más simple (Dall’Ora et al., 2020).

Asimismo, otros factores son los psicosociales, los cuales se refieren a las condiciones actuales en un trabajo que se relacione con la organización, el de qué es el trabajo y el desempeño de la tarea y tienen el potencial de influir tanto en la felicidad como en la salud de los trabajadores y desarrollo empresarial (Peiró, 1986). Igualmente, la edad parece jugar un papel moderador en el síndrome, pues a más edad se observan niveles más bajos de Burnout. Esto se debe a que el profesional obtiene más seguridad en las tareas que realiza y tiene menos estrés en el trabajo debido al tiempo de servicio que lleva. Asimismo, el género femenino, si es que está casada, con hijos y posee un estilo de vida estable, pero con mucho trabajo (tareas profesionales y domésticas), poseen una más habilidad para lidiar con sus problemas y discusiones emocionales dentro del trabajo y, por ende, ser menos propenso a sufrir del síndrome de Burnout. Además, la rotación de horarios de trabajo conduce a alteraciones psicológicas (alteraciones del sueño, irritabilidad, nerviosismo, etc.), los cuales causan que el trabajador sea más propenso al síndrome. (Gimeno et al., 2000).

La importancia del síndrome de Burnout radica en que es relevante medir los grados del síndrome en el personal asistencial para tomar decisiones e identificar las causas y consecuencias que dan origen a la calidad de atención y los efectos que presentan en los datos de la salud de los pacientes enfermos (Fernández et al., 2010).

En último lugar, en cuanto a las dimensiones del Síndrome de Burnout son: agotamiento emocional, referida al sentirse emocionalmente sobrecargado y

exhausto de sus propias emociones (Maslach et al., 2001). Asimismo, el agotamiento emocional, según Maslach (1996), indica que el trabajador siente que no puede entregar más de sí mismo dentro de la esfera afectiva, lo que lo motiva a disipar su poder y emociones. Pertenecer y llevarlo a gozar del cansancio emocional y específico. El agotamiento se ha descrito como una combinación de despersonalización, agotamiento emocional y reducción de los logros individuales de cada uno causados por el estrés laboral crónico (Bianchi et al., 2015). De igual forma, el agotamiento es una forma de depresión más que un tipo diferenciado de patología. (Sachaufeli et al., 2009). El enfoque de las políticas de salud pública dedicadas al manejo del agotamiento no debe limitarse a los tres componentes definitorios del síndrome, sino considerar su núcleo depresivo (Weber et al., 2000).

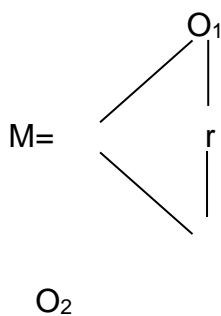
En cuanto a la dimensión despersonalización, según Maslach y Jackson (1996), este consiste en actitudes y sentimientos negativos, distantes y lejanos alrededor de otros individuos. También, está referida a las evoluciones en la resolución de las actitudes de forma negativa, incrementando sentimientos, pensamientos y poca empatía hacia los demás (Manya y Obeso, 2020). Por último, la dimensión de realización personal según Maslach y Jackson (1996), manifestaron que se refiere al tamaño del logro personal y el interés laboral. De igual forma, se conceptualiza como la percepción de autosuficiencia y metas personales a nivel laboral, siendo la representación de valoración que efectúan los trabajadores por las propias funciones que realizan (Manya y Obeso, 2020). Por último, Pegalajar (2017) puntualizó a la realización personal como una buena percepción de crecimiento personal y autorrealización en el ámbito académico y laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se estableció de tipo básico, pues el estudio presentó una posibilidad de servir de base para futuros estudios y la profundización teórica de las variables de investigación y (Sánchez y Reyes, 2015). El alcance de investigación es descriptivo, debido a que primero se describen las variables y se muestran los resultados por niveles de variables que se evaluarán (Hernández y Mendoza, 2018).

Por lo tanto, el estudio tuvo un diseño no-experimental, pues no existió manipulación premeditada de alguna variable, como la sobrecarga laboral y síndrome de Burnout y fue de corte transeccional, puesto que se aplicaron los instrumentos en un momento único y se aplicó los formularios de los cuestionarios de las dos variables de un solo momento durante la investigación. La investigación tiene un alcance correlacional, que consiste en calificar el grado o intensidad de relación entre las variables evaluadas (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio tiene como diseño el siguiente diagrama representativo:



Dónde:

M = Muestra de la investigación

O₁= Observación de sobrecarga laboral

O₂= Observación de síndrome de burnout

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Sobrecarga laboral

Definición conceptual: Del Arco (2018) indicó que la sobrecarga laboral implica un sacrificio físico y mental, además, cuando una persona realiza un movimiento que no se puede reposicionar y tiene actividades que repiten los mismos movimientos una y otra vez, puede aumentar la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos y psicológicos.

Definición Operacional: La sobrecarga de trabajo está formada por cuatro dimensiones: carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización que fue medido con un instrumento con escala dicotómica.

Indicadores son: esfuerzo muscular, entorno laboral, capacitaciones, ritmo de trabajo, información del trabajo a realizar, rol de turnos, refrigerio, horario de trabajo, bioseguridad, descanso, conocimientos de los procesos, opiniones de los trabajadores y seguridad física.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Está definida como el síndrome del agotamiento, compuesta por una combinación de despersonalización, agotamiento emocional y reducción de los logros individuales de cada uno, causados por el estrés ocupacional crónico (Maslach et al., 2001).

Definición Operacional: El síndrome de burnout es expresado en agotamiento emocional, dividido en las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estos fueron medidos con un instrumento de escala de Likert.

Indicadores son desanimado, exhausto, emocionalmente, frustración, frialdad, distanciamiento, relaciones interpersonales y reconocimiento.

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Un conjunto de elementos con características similares son a lo que llamamos población, quienes fueron seleccionados como participantes del trabajo de investigación (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación, la población estuvo constituida por 350 trabajadores que corresponden al personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021.

Criterios de inclusión

Están incluidos el personal asistencial, médicos, enfermeras y obstetras del hospital público, que se encontraban de turno y que desearon participar de las encuestas

Criterios de exclusión

Están excluidos el personal asistencial, médicos, enfermeras, obstetras del hospital, que no participaron de las encuestas, que no estuvieron de turno, vacaciones y/o descanso médico)

Unidad de análisis

Unidad obtenida de la información definitiva. Establecen para delimitar la población de la investigación, representando a los elementos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). La unidad de análisis para la presente investigación fue el personal asistencial del hospital con características en común que desearon participar de la investigación

Muestra

Subconjunto de la población general de la investigación, de la que se recolectaron los datos relacionados al trabajo. (Hernández y Mendoza, 2018). La muestra fue

compuesta por el personal asistencial, fueron 85 seleccionados que quisieron participar del estudio.

Muestreo

El muestreo de investigación es no probabilístico intencional, que consiste en la elección intencionada de dicha muestra de la investigación y presenta la desventaja de que no todos tienen las posibilidades de ser elegidos (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica de la investigación fue la encuesta, la cual posibilita el recojo de información para las dos variables, mediante los cuestionarios y posibilitando realizar los resultados de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018). La encuesta representa un papel muy relevante en los procesos de investigación científica, al nivel que ordena la información que se recoge de las respuestas de los encuestados (Baena, 2017).

Instrumento

Los instrumentos de la investigación posibilitaron obtener la base de datos que permitieron obtener los resultados del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En la investigación se utilizó el cuestionario para ambas variables de estudio. El cuestionario, posibilita recoger la información que la muestra de investigación completó mediante un formulario (Hernández y Mendoza, 2018).

Instrumento :1

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario de sobrecarga laboral

Autora: De Arco Canoles, Oneys Del Carmen

Año: 2013

Lugar: San Isidro

Objetivo: Determinar el nivel de la sobrecarga laboral

Administración: Autoadministrado

Duración: 20 minutos.

Instrumento :2

Ficha técnica: Instrumento para la evaluación del síndrome de burnout

Nombre: Cuestionario Manual Burnout Inventory (MBI)

Autora: Christina Maslach

Año: 2013

Objetivo: Determinar el nivel de síndrome del Burnout

Administración: Autoadministrado

Duración: 15 a 20 minutos.

Validez de los instrumentos

Es el grado que el instrumento evalúa las variables de investigación (Hernández y Mendoza, 2018); por lo tanto, la validez del contenido fue tomada por expertos bajo su juicio, temáticos y metodólogos que dieron el resultado de valido, mediante la claridad, pertinencia y relevancia de los ítems.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad, están referidos al número de veces en el que se aplican los instrumentos a una muestra, los resultados serán los mismos (Hernández y Mendoza, 2018). Se hizo con una prueba piloto con veintidós (22) personas que tuvieron las mismas características.

Confiabilidad de las variables sobrecarga laboral

$$\text{Se aplicó KR- 20: Confiabilidad} = \frac{68}{68-1} \left[1 - \frac{14.5}{154} \right] = (68/67) (1 - 0,09) = (1,01) (0,91) \\ = 0,919$$

Se halló que la variable sobrecarga laboral es confiable, con un resultado de 0.919, por lo que se establece que presenta muy alta confiabilidad. La variable síndrome de burnout tuvo el valor de confiabilidad de 0.894, entendiéndose como de alta confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se realizó primero una evaluación de las fuentes existentes, para luego pasar a construir el marco teórico de las variables. Posteriormente, se desarrolló una metodología para indicar el diseño del estudio, el tipo, las variables, muestra, población y muestreo. De ese modo establecer los instrumentos de la investigación para las dos variables validadas, mediante juicio de expertos, estos formularios serán enviados por medios virtuales para que se almacenen. Luego se crean dos formularios por cada variable los datos en un Excel que posibilitará procesar los resultados mediante la versión 26 del SPSS., para obtener los resultados. Finalmente se desarrollaron las conclusiones y las recomendaciones.

3.6 Métodos de análisis de datos

Está determinado por el enfoque cuantitativo, al ser cuantitativo requiere de resultados numéricos; por lo que se realizó los resultados descriptivos, en el que se considera frecuencia y porcentaje por variable y por dimensiones. Así mismo, se presentó resultados considerando análisis inferencias, en el que se realizó la prueba de normalidad y a partir del cual los resultados se seleccionó la estadística y realizó una prueba no paramétrica de Rho de Spearman y así establecer la relación de las variables.

3.7 Aspectos éticos

Éticamente se considera el rigor científico de la investigación, conservando el estilo de redacción y APA de séptima edición. Además, se consideró el ocultamiento de datos informativos de la muestra de la investigación para conservar el anonimato.

Por otro lado, se considera el criterio de no maleficencia en el que se considera que se protegerán los datos de los encuestados y sin perjuicio de la muestra de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de resultados

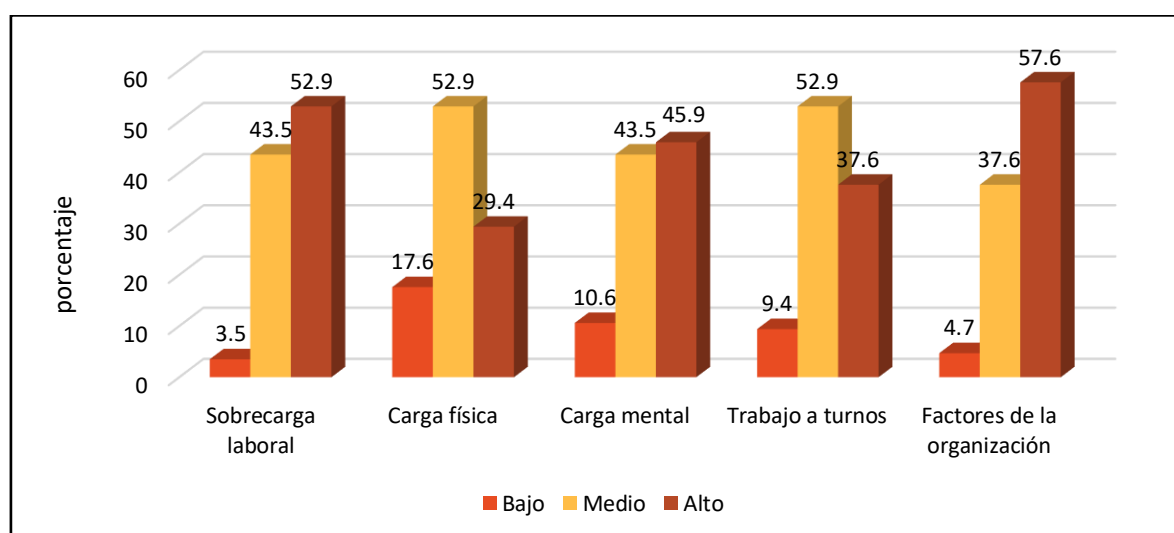
Tabla 1

Niveles de la variable sobrecarga laboral considerando sus dimensiones

Niveles	Sobrecarga laboral		Carga física		Carga mental		Trabajos a turnos		Factores de la organización	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	3	3,5	15	17,6	9	10,6	8	9,4	4	4,7
Medio	37	43,5	45	52,9	37	43,5	45	52,9	32	37,6
Alto	45	52,9	25	29,4	39	45,9	32	37,6	49	57,6
Total	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0

Figura 1

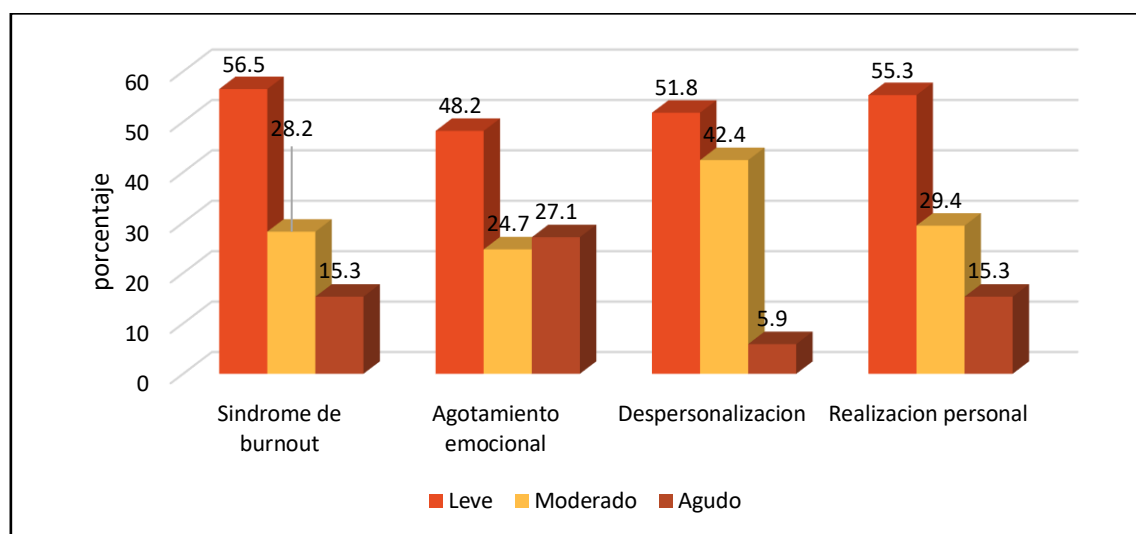
Niveles de la variable sobrecarga laboral considerando sus dimensiones



En la tabla 1 y figura 1, se representa los porcentajes de los niveles percibidos por el personal asistencial, respecto a la variable sobrecarga laboral fue de 3.5% de nivel bajo, el 43.5% con nivel medio y el 52.9% fue de nivel alto. Con respecto a la dimensión carga física fue de 17.6% con nivel bajo, el 52.9% con nivel medio y el 29.4% de nivel alto. En relación a la carga mental fue de 10.6% de nivel bajo, el 43.5% de nivel medio y el 45.9% de nivel alto. Referente a los trabajos a turnos de fue de 9.4% nivel bajo, 52.9% nivel medio y 37.64.7% presenta nivel bajo, el 37.6% de nivel alto, con referencia los factores de organización fue 4.7 nivel bajo, 37.6% nivel medio y el 57.6% de los trabajadores presentó nivel alto,

Tabla 2*Niveles de la variable síndrome de burnout considerando sus dimensiones*

Niveles	Síndrome de burnout		de Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Leve	48	56,5	41	48,2	44	51,8	47	55,3
Moderado	24	28,2	21	24,7	36	42,4	25	29,4
Agudo	13	15,3	23	27,1	5	5,9	13	15,3
Total	85	100,0	85	100,0	85	100,0	85	100,0

Figura 2*Niveles de la variable síndrome de burnout considerando sus dimensiones*

En la tabla 2 y figura 2 se representa los porcentajes de los niveles notados por el personal asistencial con respecto a la variable El síndrome de burnout, el 56.5% de nivel leve, el 28.2% de nivel moderado y el 15.3% de nivel agudo. Con respecto a la dimensión agotamiento emocional fue de 48.2% de nivel leve, el 24.7% de nivel moderado y el 27.1% de nivel agudo. En relación a la dimensión despersonalización fue de 51.8% de nivel leve, el 42.4% de nivel moderado y el 5.9% de nivel agudo. Con respecto a realización personal fue de 55.3% de nivel leve, el 29.4% de nivel moderado y el 15.3% de nivel agudo.

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sobrecarga laboral	,116	85	,007
Carga física	,131	85	,001
Carga mental	,158	85	,000
Trabajo a turnos	,200	85	,000
Factores de la organización	,177	85	,000
Síndrome de Burnout	,151	85	,000
Agotamiento emocional	,136	85	,001
Despersonalización	,203	85	,000
Realización personal	,163	85	,000

Se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, obteniendo un $p < 0.05$, considerando los datos, nos presentan una distribución normal y utilizando una prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Comprobación de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021

Ha: Existe relación significativa entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021.

Tabla 4*Correlación y significancia de la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout*

Correlaciones				
			Sobrecarga laboral	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Sobrecarga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 4, se llevó a cabo la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.803** considerado como alta correlación directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula, por lo que se afirma que hay una relación significativa entre las variables del estudio. Concluyendo que, a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de burnout.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021

Ha: Existe relación significativa de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021

Tabla 5*Correlación y significancia de la carga física y el síndrome de burnout*

Correlaciones				
			Carga física	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Carga física	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 5, Se efectuó la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.679** considerado como alta correlación directa y una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula. Por ello se afirma que hay una relación significativa entre las variables del estudio. Concluyendo que, cuanto mayor sea la sobrecarga física, mayor síndrome de Burnout.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021

Ha: Existe relación significativa de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021

Tabla 6*Correlación y significancia la carga mental y el síndrome de burnout*

Correlaciones				
			Carga mental	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Carga mental	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 6, se efectuó la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.710** considerado como alta correlación directa y una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula, afirmando que existe relación significativa entre las variables del estudio. Concluyendo que, a mayor sobrecarga mental, mayor síndrome de Burnout.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021

Ha: Existe relación significativa del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 7

Correlación y significancia del trabajo a turnos y el síndrome de burnout

Correlaciones				
			Trabajo a turnos	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Trabajo a turnos	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 7, se desarrolló la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.672** considerado como moderada correlación directa y una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula, por lo que se afirma que hay relación significativa entre las variables del estudio. Concluyendo que, a mayor trabajo a turnos, mayor síndrome de burnout.

Cuarta hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021

Ha: Existe relación significativa de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021

Tabla 8

Correlación y significancia de los factores de la organización y el síndrome de burnout

Correlaciones				
			Factores de la organización	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Factores de la organización	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

En la tabla 8, se realizó la prueba estadística de Rho de Spearman = 0.735** considerado como alta correlación directa y una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$) rechazándose la hipótesis nula, por lo que se afirma que hay una relación significativa entre las variables del estudio. Concluyendo que, a mayores factores de la organización, mayor síndrome de burnout.

V. DISCUSIÓN

La investigación arribó a la siguiente discusión de resultados: Con referencia a la hipótesis general, que existe relación significativa entre la sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021; en donde Rho de Spearman = 0.803** considerado como correlación alta directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de Burnout Con resultados similares en Gonzales (2018) concluyó que los enfermeros que laboran en consultorios externos tienen un (Promedio = 23.02) a diferencia de los enfermeros que laboran en los servicios de cirugía con un (Promedio = 37.98), el cual es el servicio con sobrecarga de trabajo ya que es más demandante y estresante.

Coincidiendo con Ingusci et al. (2021) investigaron sobre el efecto de carga de trabajo y sobrecarga tecnológica, sobre el estrés conductual, entendido como un resultado vinculado al proceso de deterioro de la salud. Mostraron el efecto directo entre la sobrecarga de trabajo y el estrés conductual y fue positivo; además, el efecto negativo indirecto a través de la medición de la elaboración de trabajos también fue significativo. Estos recursos pueden ser útiles para enfrentar los efectos adversos de la sobrecarga de trabajo, en particular bajo la condición de trabajo remoto y uso intensivo de tecnologías, en los resultados individuales. Partiendo del escenario global actual de la pandemia que aún no ha cesado sus efectos, el estudio sugirió implicaciones teóricas y prácticas decisivas. Estos resultados pueden dar sugerencias a las empresas comprometidas con la gestión del cambio, recomendando que construyan un lugar de trabajo colaborativo a nivel individual y colectivo para implementar intervenciones de elaboración del trabajo y enriquecer los recursos personales y organizacionales de los trabajadores, lo cual es útil para hacer frente a las demandas actuales.

Así mismo, coincide con León (2017) estableció que hay una alta correlación entre sobrecarga laboral y síndrome de Burnout con un coeficiente de correlación de 0,808. Se menciona que, a mayor sobrecarga laboral, mayor nivel de síndrome de. Al respecto, De Clercq y Belausteguigoitia (2018) estudiaron sobre los efectos de la sobrecarga laboral y este estudio investiga cómo las percepciones de los

empleados sobre la sobrecarga de trabajo podrían reducir sus comportamientos creativos y cómo esta relación negativa podría ser amortiguada por el acceso de los empleados a tres recursos que mejoran la energía: su pasión por el trabajo, su capacidad para compartir emociones con colegas y su capacidad afectiva. compromiso con la organización. Los datos de una organización de fabricación revelan que la sobrecarga de trabajo reduce el comportamiento creativo, pero el efecto es más débil con niveles más altos de pasión por el trabajo, intercambio de emociones y compromiso organizacional. Los efectos del intercambio de emociones y el compromiso organizacional son particularmente fuertes cuando se combinan con altos niveles de pasión por el trabajo. Estos hallazgos indican cómo las organizaciones marcadas por condiciones laborales adversas, debido a cargas de trabajo excesivas, pueden mitigar la probabilidad de que los empleados eviten comportamientos creativos.

La sobrecarga laboral, establecida por Del Arco (2018) definió que la carga de labores involucra un sacrificio mental y físico. Esto aumenta cuando la persona que desempeña una labor se ve obligado a mantenerse quieto por el propio trabajo y las acciones que hace son repetitivas. Esto propicia la manifestación de enfermedades físicas como una musculoesqueléticas y también. Así mismo, la sobrecarga de trabajo también está asociada con la intimidación, y él depende del nivel de resiliencia del trabajador (Kimura et al., 2018).

En los resultados descriptivos de la investigación, se obtuvo que el personal asistencial presentó un nivel leve 56.5%, el 28.2% moderado y 15.3% con un grado agudo de síndrome de Burnout. Coincidiendo con Vélchez et al. (2019) ellos hicieron la investigación sobre el Burnout, donde ocho de cada diez varones del 77% del total sufrían del síndrome. Por otro lado, el 20% de los pacientes estaban satisfechos y solo el 17% manifestaron que su cita médica fue con una persona afectada por Burnout. Además, tener una residencia médica se transformó en un aspecto de protección para desarrollar Burnout. La conclusión fue que los pacientes declaran tener buenas etapas de citas con la persona afectada por el médico, a pesar de la carga excesiva de los médicos a los que se les ha dejado de lado el agotamiento, las especialidades quirúrgicas predisponen a los médicos a

desarrollar el agotamiento. Sin embargo, haber completado la residencia médica predispuso al médico a tener menos Síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout es considerado como una enfermedad profesional que se asocia con el trabajo, donde hay tratamiento constante con personas con necesidad de recuperar su salud (Amigo et al., 2014; Maslach y Leiter, 2016), se manifiesta con un número alto de ausencias laborales, falta de compromiso consigo mismo, baja autoestima, deseo frecuente de irse de vacaciones y O'Brien (2010) señaló que es un grave problema que trae consecuencias negativas a las instituciones. Así mismo, Llata (2018), indico que hay una gran relación entre las variables del síndrome de burnout y los cambios en las condiciones en las que viven las enfermeras, mostrando un 3.8% bajo, el 23.8% promedio, el 48,8% excesivo y el 23.8% muy excesivo. Así mismo. León (2017) busco definir la conexión de la sobrecarga de trabajo y el síndrome de burnout donde el 91% (29) eran mujeres y 9% (3) eran varones. Concluyó con que hay un alto nivel de correlación entre Sobrecarga laboral y Síndrome de Burnout con un coeficiente de correlación de 0,808.

Los altos grados de estrés y los niveles deficientes de las condiciones de vida, pueden constituirse en elementos de peligro para el crecimiento del síndrome de burnout. Mantenerse a lo largo del tiempo, bajo factores de estrés laboral y las ausencias de mecanismos externo e interno que ayudan a adaptarse a situaciones en el trabajo, produciendo como resultados en desgastes que se vuelve crónico y susceptibles de causar enfermedad en el trabajador (Maslach y Leiter, 2016).

Para Gutiérrez (2019) afirma que el síndrome de burnout también está relacionado con el desempeño laboral concluyendo en su estudio que puede haber una relación baja ($p = 0.023$ y $r = -0.214$) entre el agotamiento y el desempeño general en el trabajo, también se evidenció que existe una correlación pobre entre el tamaño de la despersonalización y el desempeño general en el trabajo, con una importancia estadística de $p = 0.010$ y una correlación directa pobre ($r = -0.256$ *)

En relación a la primera hipótesis específica de este trabajo de investigación se obtuvo que, hay una relación significativa de la carga física y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021; en donde: Rho de Spearman = 0.679** fue dado como una alta correlación directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga física, mayor síndrome de burnout. Coincidiendo con Kowalczyk et al. (2020) establecieron las correlaciones del trabajo excesivo y el agotamiento, dos hechos básicos los cuales dañan la salud mental de los trabajadores y su relación con la licencia por enfermedad. Los resultados confirman que la sobrecarga de labores puede ser un elemento que contribuya al crecimiento de las medidas de burnout. Se mostró que, al aumentar el grado de agotamiento ocupacional en 1 punto, la oportunidad de que la enfermera tenga un mínimo de tres bajas consistentes con el año aumentará 1.029 casos. Conclusión: (1) La carga de trabajo excesiva aumenta los signos y síntomas de agotamiento, lo que a su vez alienta a las enfermeras a irse por enfermedades con mayor regularidad. (2) La tendencia de las enfermeras a trabajar en exceso puede ser visible al usar a los gerentes de instituciones médicas como un fenómeno de alta calidad, sin embargo, a largo plazo será realmente perjudicial para la corporación de hospitales.

Con respecto a la segunda hipótesis específica, se obtuvo que hay una relación significativa de carga mental y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021; en donde Rho de Spearman = 0.710** considerado alta correlación directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga mental, mayor síndrome de Burnout en el personal asistencial. Así mismo, Vargas et al. (2020) argumentaron como la carga mental a la dificultad para realizar un trabajo como producto de esfuerzo psicológico y cognitivo que realiza el personal de profesional afecta a las condiciones de vida de los trabajadores. Además, Garma y Vivanco (2021) definieron como los esfuerzos intelectuales y mentales que se realizan para desarrollar una labor. Por ende, el personal profesional realiza interpretación y análisis para la ejecución de sus actividades de forma adecuada y óptima.

La tercera hipótesis específica obtuvo que, hay una relación significativa del trabajo por turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital

público de Lima Metropolitana, 2021, en dónde Rho de Spearman = 0.672** considerado como moderada correlación directa y una $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que, a mayor trabajo por turnos, mayor síndrome de Burnout en el personal.

El trabajo por turnos tiene especial importancia porque los hospitales para avalar la frecuencia de la atención prestada a los pacientes. En este sentido, Stimpfel et al. (2015) indicaron que los trabajadores de salud necesitan ajustarse a esta forma de organización laboral ya que están obligados a brindar atención las 24 horas todos los días de la semana. Sin embargo, el trabajo por turnos se ha asociado con cambios en las funciones biológicas que conducen a trastornos físicos y mentales. Además, en el trabajo por turnos, el personal asistencial también experimenta un procedimiento de labores fraccionado, correlaciones interpersonales muchas veces conflictivas, bajos salarios, un entorno altamente exigente, recursos humanos y tecnológicos insuficientes, estrés emocional y son testigos del sufrimiento y la muerte a diario de los pacientes. Por lo tanto, a menudo se enfrentan a factores que generan estrés laboral con el potencial de afectar su salud mental (MsHugh et al., 2012; Preira et al., 2014).

Además, Vidotti et al. (2018) encontraron en los resultados los niveles del síndrome de agotamiento eran significativamente mejores entre las personas que trabajaban en el turno diurno y los elementos correlacionados estaban protegidos: demanda excesiva; debajo administrar; guía social baja; insatisfacción con el sueño y los recursos económicos; profesionales que laboraban en el turno de noche, que tenían poca guía social, que estaban desencantados con el sueño, que tenían hijos, que no tenían religión, que habían trabajado por un breve período dentro de la institución y que habían sido técnicos o auxiliares de enfermería eran sustancialmente es más probable que se deleite en las etapas altas del síndrome de agotamiento. Concluyendo que los factores psicosociales y el contexto, específicamente bajo la ayuda social, se han relacionado con la escala del síndrome entre las personas de enfermería en ambos turnos.

La cuarta hipótesis específica obtuvo que, existe relación significativa en cuanto a los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial; en dónde Rho de Spearman = 0.735** considerado como una

correlación alta y directa, con un $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Concluyendo que a mayores los factores de organización hay mayor síndrome de burnout. Coincidiendo con los resultados de Villamar et al. (2019) en sus resultados sustentados en su investigación sobre el síndrome de burnout y los factores psicosociales, confirmaron una correlación estadísticamente grande entre todos los elementos psicosociales y el máximo de las dimensiones del Burnout independientemente del género, la edad o la popularidad conyugal, alcanzando variaciones definidas entre el 16% y el 43%. Los predictores máximos fiables habían sido problemas sociales y organizativos, que además tenían una incidencia más alta. Los factores psicosociales determinados están sinceramente correlacionados con las nuevas políticas. Suele recomendarse la implementación de acciones a nivel institucional que busquen medrar las condiciones laborales y el bienestar. También, el fomento de programas enfocados en la prevención con el objetivo de bajar el estrés laboral y mejorar los estilos de vida.

Sobre los factores de la organización, Del Arco (2013) definió que es el entorno de la corporación en la que se realizan las actividades, tiene un poder sobre la tensión del recurso humano y sobre su salud, elementos junto con las horas de trabajo, el manejo del tiempo, la igualdad de tareas, la falta de descansos, causan consecuencias negativas para la salud física e intelectual. En la misma línea del pensamiento, Gutiérrez y Ángeles (2012) definieron a los factores de la organización, como el conjunto de condiciones de respuesta que se realizan frente a las condiciones de trabajo que producen problemas de salud fisiológicas, psicológicas y conductuales que presenta efectos en la organización. Al respecto, Garma y Vivanco (2021) definieron a la constancia de las actividades que se realizan como parte del trabajo que está orientado a las actividades de la organización de las labores que realiza el personal de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación significativa entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021, en la cual muestra, Rho de Spearman =0.803** considerando correlación alta y directa ($p=0.000 < 0.05$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga laboral, mayor síndrome de Burnout, lo que indica que la sobrecarga laboral conlleva a un bajo rendimiento laboral y efectos negativos provocando el síndrome de burnout.

Segunda:

Existe relación significativa de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021. ya que evidencia un valor de Rho de Spearman = 0.679* *y una correlación directa de ($p=0.000<0.005$) Concluyendo que, a mayor sobrecarga física, mayor síndrome de Burnout esto debido a la exposición de esfuerzo y condiciones de la mala postura que experimenta el personal de salud en las actividades que se realizan como parte de las labores diarias.

Tercera:

Existe relación significativa de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021. Cuyo valor es Rho de Spearman es =0.710** considerando relación directa de ($p=0.000<0.005$). Concluyendo que, a mayor sobrecarga mental, mayor síndrome de Burnout., debido a las presiones cognitivas o intelectuales para la ejecución de sus actividades que tiene que afrontar el personal durante el tiempo que dura su jornada laboral.

Cuarta:

Se muestra una relación significativa del trabajo por turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima

Metropolitana, 2021. Cuyo valor es Rho de Spearman =0.672** cuya relación es directa y ($p < 0.005$) Concluyendo que, a mayor trabajo a turnos, mayor síndrome de Burnout. Por ello los horarios de trabajo diferentes turnos, impactan en la vida de los trabajadores empeorando el estado de ánimo y la eficiencia del rendimiento laboral que conlleva a dicho Síndrome.

Quinta:

Existe relación significativa de los factores de la organización y el síndrome de Burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021. Cuyo valor de Rho de Spearman = 0.735** y ($p < 0.005$). Concluyendo que, a mayores factores de la organización, mayor síndrome de Burnout. Por ende, la falta de condiciones trabajo en general conducen a perjudicar y dañar la salud del trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda que los directivos del Hospital garanticen la seguridad de los profesionales de la salud, aplicando políticas que busquen la protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores de salud. Así mismo, que planifiquen talleres de coaching para mejorar los niveles de agotamiento emocional, debido al desánimo, frustración y se encuentran exhaustas emocionalmente. Disminuyendo, de esta forma, la frecuencia del síndrome de burnout

Segunda:

Se recomienda que formen a líderes, que estén más comprometidos y pendientes de las necesidades del personal y que puedan canalizar de forma más adecuada los recursos necesarios, estos líderes deben ser motivadores para que puedan brindar capacitación, estímulo diario, descanso correspondiente y reconocimiento del trabajo que realiza cada personal al servicio del paciente y así de alguna forma disminuir la sobrecarga laboral.

Tercera:

Se recomienda que los jefes del área, realicen talleres de capacitación sobre las actividades de carga física que impliquen esfuerzos musculares. La exigencia se vuelve peligrosa y la capacidad del trabajador se ve dañada. Por ende, es clave saber las condiciones de trabajo, las técnicas y las estrategias para implementar medidas de prevención que puedan aminorar los efectos de la carga física y evitar llegar a una situación de deterioro de la salud.

Cuarta:

Se recomienda que el área de salud ocupacional debe programar un examen periódico de trabajadores de turno noche, para identificar posibles enfermedades crónicas que tengan relación con los trastornos del sueño u

otra enfermedad muy relacionada con las labores nocturnas. El sector de salud se debe de encarga de dar atención inmediata a los pacientes. Cuando se realiza la asignación de los turnos a los empleados, se debe cumplir con los requisitos legales, asignar los días libres de forma correcta y tener una cantidad de trabajadores por turno para que sea equilibrado, para de esta forma garantizar que los servicios de salud funcionan correctamente.

Quinta

Se recomienda que los jefes de cada área difundan los procesos de las funciones que deben realizar en la organización y considerar las opiniones de los trabajadores para un mejor desarrollo laboral.

REFERENCIAS

- Amigo, I., Asensio, E., Menéndez, I., Redondo, S., & Ledesma, J. A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222–226. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.282>
- Andrews, M. C., & Kacmar, K. M. (2014). Easing employee strain: The interactive effects of empowerment and justice on the role overload-strain relationship. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 43–58. <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fwww.questia.com%2Flibrary%2Fjournal%2F1P3-3232814681%2F easing-employee-strain-the-interactive-effects-of>
- Álvarez, E. & Fdez, L (1991). “El síndrome de “Burnout” o el desgaste profesional (I): revisión de estudios”. *Revista Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 1991; 11 (39), 257–265 <https://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurevorgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.* 22, 273–285. <https://psycnet.apa.org/record/2016-48454-001>
- Bakker, A. B., Du, D., & Derks, D. (2019). Major life events in family life, work engagement, and performance: A test of the work-home resources model. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 238–249. <https://doi.org/10.1037/str0000108>

- Barrios, S., Arechebala, C., & Valenzuela, V. (2012). Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. *Enferm Nefrol*, 15 (1), 46-55. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2254-28842012000100007
- Bedoya, E., Osorio, I., Tovar, C., Roqueme, K. & Espinosa, E. (2017). Determinación de la carga física como factor de riesgo de desórdenes osteomusculares. *Espacios*, 39(6), 1-10. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p10.pdf>
- Bianchi, R., Truchot, D., Laurent, E., Brisson, R., & Schonfeld, I. S. (2014). Is burnout solely job-related? A critical comment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55(4), 357–361. <https://doi.org/10.1111/sjop.12119>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. & Laurent, E. (2015). Is it time to consider the “burnout syndrome” a distinct illness? *Frontiers in Public Health*, 8(2). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00158>
- Dall’Ora et al (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(41). <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9#citeas>
- De Arco, O. (2013). *Sobrecarga laboral en profesionales de enfermería de unidades de cuidado intensivo en instituciones hospitalarias de Cartagena de Indias*. [Tesis de Maestría, Universidad nacional de Colombia.] <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49596>
- De Clercq, D. & Belausteguigoitia, I. (2018). Reducing the harmful effect of work overload on creative behaviour: Buffering roles of energy-enhancing resources. *Creativity and Innovation Management*, 28(1), 5-18. <https://doi.org/10.1111/caim.12278>
- Deodhar, J. K., & Goswami, S. S. (2017). Structure, process, and impact of a staff support group in an oncology setting in a developing country. *Industrial psychiatry journal*, 26(2), 194-200. <https://doi.org/10.4103/ipj.ipj>
- Fernández, V., Zárate R. & Lartigue, T. (2010). ¿Para qué estudiar el síndrome de burnout en el personal de enfermería en México? Precisiones metodológicas para el desarrollo de una línea de investigación. *Enfermería universitaria*, 7(7), 23-35. <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v7n1/v7n1a4.pdf>

- Freudenberger, HJ. (1974). Staff burnout. The Relationship between Time Pressure and Burnout Syndrome: A Cross-Sectional Survey among Jordanian Nurses. *J Soc Issues*, 30, 59–65. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Recovery, health, and job performance: Effects of weekend experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187–199. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.187>
- Galvis, J., Perez, J., Ramirez, C., Betancourt, L. & Gomez, L. (2015). Carga Física en Trabajadores del Área de Acabados en Industria Metalmeccánica. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(4), 23-26 https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4932/4219
- García, A., Escorcía, C. & Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65 – 126. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Garma, N. & Vivanco, M. (2021). *Sobrecarga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2021*. [Tesis de grador, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio web Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1039/1/M%C3%B3nica%20Vivanco%20Vivanco.pdf>
- Gimeno, L & Lucas, F (2000) El síndrome de burnout y la enfermería de urgencias. *Revista de enfermería*. 12. 6-12 <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/365/2000-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, E. (2018). *Sobrecarga laboral del personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio web Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14380?locale-attribute=es>
- Grigorescu, S., Cazan, A. M., Grigorescu, O. D., & Rogozea, L. M. (2018). The role of the personality traits and work characteristics in the prediction of the burnout syndrome among nurses-a new approach within predictive, preventive, and

- personalized medicine concept. *EPMA Journal*, 9(4),355-365.
<https://doi.org/10.1007/s13167-018-0151-9>
- Gutiérrez R, & Ángeles Y. (2012). *Estrés organizacional*.
<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>
- Gutiérrez, G. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio web Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutiérrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1).
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hintsala T, Elovainio M, Jokela M, Ahola K, Virtanen M & Pirkola S. (2014). Is there an independent association between burnout and increased allostatic load? Testing the contribution of psychological distress and depression. *J Health Psychol* (in press). <http://dx.doi.org/10.1177/1359105314559619>
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., Zito, M. & Cortese, C. (2021). Workload, Techno Overload, and Behavioral Stress During COVID-19 Emergency: The Role of Job Crafting in Remote Workers. *Frontiers in Psychology*, 2(9). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>
- Ishak, W., Nikraves, R., Lederer, S., Perry, R., Ogunyemi, D., & Bernstein, C. (2013). Burnout in medical students: a systematic review. *The Clinical Teacher*, 10(4), 242-245. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23834570/>
- Kimura, T., Bande, B. & Fernández, P. (2018). Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. *ScienceDirect*, 36(6).
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>

- Kowalczyk, K., Krajewska, E. & Sobolewski, M. (2020). Working Excessively and Burnout Among Nurses in the Context of Sick Leaves. *Frontiers in Psychology*, 25(6). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00285>
- Laurence, G. A., Fried, Y., & Raub, S. (2016). Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. *Work & Stress*, 30(4), 337-355. <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.1080%2F02678373.2016.1253045>
- Lazarus, R.S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55 (6), 665-673. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80537112.pdf>
- León, L. (2017). *Sobrecarga laboral y su relación con el síndrome de Burnout en las enfermeras y enfermeros que laboran en el servicio de hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal] Repositorio académico Universidad Nacional Federico Villarreal. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/1791>
- Llata, M. (2018). *El Síndrome de Burnout y la alteración de la calidad de vida de los profesionales de enfermería asistencial del Hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita, 2018*. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3001035>
- López, B. y Osca, A. (2011). El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo en la salud de trabajadores de la construcción. *Psicothema*, 23(1), 119-125. <http://www.psicothema.com/pdf/3859.pdf>
- McGrath, J.E. (1970) *Social and psychological factors in stress*. <https://catalogue.nla.gov.au/Record/321847>
- Manyam Y. y Obeso, G. (2020). *Síndrome de Burnout y Agresividad en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio académico Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46158/Manya_LYXA-Obeso_RGC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, C., Jackson & Leiter (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto Consulting Psychologists Press. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

- Maslach, C., Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52, 397–422.
<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. (2013). *Cuestionario de Burnout de Maslach, Maslach Burnout Inventory* (MBI). (3ª.ed).
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/2919/7306>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry: official journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- McHugh MD, Stimpfel AW. (2012). Nurse reported quality of care: a measure of hospital quality. *Res Nurs Health*, 35(6):566-75.
<http://dx.doi.org/10.1002/nur.21503>
- Nguyen, D., & Ermasova, N. (2018). Task, relationship and work overload stress orientations of Russian and Dutch working adults: does gender make a difference? *International Journal of Business and Emerging Markets*, 10(4), 341-359. <https://doi.org/10.1504/IJBEM.2018.095711>
- O'Brien, J. (2010). *Structural empowerment, psychological empowerment and burnout in registered staff nurses working in outpatient dialysis centers* [Doctoral dissertation, Rutgers University Graduate School-Newark]. National Library of Medicine. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22338940/>
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Paluchowski, W. J., Hornowska, E., Haładziński, P., & Kaczmarek, L. (2014). *Czy Praca szkodzi? Wyniki Badań Nad Kwestionariuszem Nadmiernego Obciążania Się Pracą*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
http://scholar.google.com/scholar_J.&author=Hornowska+E.&author=Ha%C5%82adzi%C3%B1ski+P.&author=Kaczmarek+L.&publication_year=2014

- Paulsen, A., Meredith, P., Khan, A., Henderson, J., Castrisos, V., & Khan, S. (2014). Burnout and work engagement in occupational therapists. *The British Journal of Occupational Therapy*, 77(3), <https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.4276%2F030802214X13941036266621>
- Pegalajar, M. (2017). Análisis del autoconcepto y realización personal: Nuevos desafíos en la formación inicial. *Contextos educativos*, 20(18), 95-111. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/2986>
- Pereira DS, Araújo TS, Gois CF, Gois JP, Rodriguez EO, Santos V. (2014). Occupational stressors among nurses working in urgent and emergency care units. *Rev Gaúcha Enferm.* 35(1), 55-61. <http://dx.doi.org/10.1590/1983-1447.2014.01.39824>
- Peiró, J. (1986). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid. *Eudema*. 1986. <https://www.intersindical.com/page/contenido/Estudios%20e%20Historia/Etres%20laboral%20-%20Desencadenantes.pdf>
- Rosales, Y., Rizzo, F., Mocha, J. & Ferreira, J. (2021). Prevalence of burnout syndrome in university students: A systematic review. *Review article*, 44(2). <https://doi.org/10.17711/SM.0185-3325.2021.013>
- Salanova M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=772632>
- Santi, L., Trevizani, M. & De Godoy, I. (2017). Síndrome de burnout em profissionais de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva. *Cuidado é fundamental*, 9(2). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=505754109033>
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. (2009) Burnout: 35 years of research and practice. *Career Dev Int*, (2009) 14,204–20. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>
- Schulz, P. & Schonpflug, W. (1982). *Regulatory activity during slates of stress. Stress and anxiety*. https://www.researchgate.net/publication/26594638_Richard_Stanley_Lazarus_1922-2002

- Steiler D, Rosnet E. (2011). La mesure du stress professionnel. Différentes méthodologies de recueil. *Rev Sci Gest, Direc Gest.*, 251,71-79. <http://dx.doi.org/10.3917/rsg.251.0071>
- Stimpfel AW, Brewer CS, Kovner CT. (2015) Scheduling and shift work characteristics associated with risk for occupational injury in newly licensed registered nurses: an observational study. *Int J Nurs Stud*, 52(11):1686-93. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.06.01>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Toker, A. Shirom, I. Shapira, S. Berliner, S. Melamed. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (25), 344-362. <https://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-27744563032&partnerID=10&rel=R3.0.0>
- Toker, S. & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *The Journal of Applied Psychology*, 97 (20). 699-710. <https://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84867071742&partnerID=10&rel=R3.0.0>
- Vargas, L, Coral, R & Barreto, R. (2020). Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Rev. Cienc. cuidad.* 17(3),108-21. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2187>
- Vásquez C. (2015) Síndrome de burnout en anesthesiólogos hospital nacional arzobispo Loayza. [Tesis de Maestría de la Universidad de San Martín de Porres.] Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2115>
- Vidotti, V., Perfeito, R., Quina, M. & Trevisan, J. (2018). Burnout Syndrome and shift work among the nursing staff1. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2550.3022>

- Vilchez-Cornejo, Jennifer, Romani-Ojeda, Luccio, Ladera-Porta, Katerine, & Marchand-Gonzales, Mario. (2019). Síndrome de Burnout en médicos de un hospital de la Amazonía peruana. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 19(4), 60-67.
<https://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/2220>
- Villamar, D., Juárez, A. Gonzales, I. & Osnaya, M. (2019). Psychosocial Factors and Burnout Syndrome in Academics of a Public University from Mexico. *Propósitos Representaciones*, 7(3), 111-126.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>.
- Weber, A. & Jaekel-Reinhard, A. Burnout syndrome: a disease of modern societies? *Occup Med* (2000) 50,512–7.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11198677/>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistência

Título: Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un Hospital público de Lima Metropolitana 2021																							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021?</p> <p>¿Cuál es la relación del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021.</p> <p>Establecer la relación de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021</p> <p>Establecer la relación de del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la Sobrecarga laboral y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa de la carga física y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana ,2021</p> <p>Existe relación significativa de la carga mental y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana,2021</p> <p>Existe relación significativa del trabajo a turnos y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un</p>	<p>Variable 1: Sobrecarga laboral</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 10%; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Escala de medición</th> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Carga física</td> <td style="padding: 5px;">Esfuerzo muscular. Entorno laboral. Capacitaciones</td> <td style="padding: 5px;">1-13 14 15-16</td> <td rowspan="4" style="padding: 5px; text-align: center;">Escala dicotómica Si=1 No=0</td> <td rowspan="4" style="padding: 5px; text-align: center;">Alto Medio Bajo</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Carga mental</td> <td style="padding: 5px;">Ritmo de trabajo. Información del trabajo a realizar</td> <td style="padding: 5px;">17-22 23-31</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Trabajo a turnos</td> <td style="padding: 5px;">Rol de turnos. Refrigerio. Horario de trabajo Bioseguridad. Descanso</td> <td style="padding: 5px;">32-35 36 37-41 42 43-44</td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">Factores de la organización</td> <td style="padding: 5px;">Conocimientos de los procesos. Opiniones de los trabajadores Seguridad física</td> <td style="padding: 5px;">45-59 60-66 67-68</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Carga física	Esfuerzo muscular. Entorno laboral. Capacitaciones	1-13 14 15-16	Escala dicotómica Si=1 No=0	Alto Medio Bajo	Carga mental	Ritmo de trabajo. Información del trabajo a realizar	17-22 23-31	Trabajo a turnos	Rol de turnos. Refrigerio. Horario de trabajo Bioseguridad. Descanso	32-35 36 37-41 42 43-44	Factores de la organización	Conocimientos de los procesos. Opiniones de los trabajadores Seguridad física	45-59 60-66 67-68
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																			
Carga física	Esfuerzo muscular. Entorno laboral. Capacitaciones	1-13 14 15-16	Escala dicotómica Si=1 No=0	Alto Medio Bajo																			
Carga mental	Ritmo de trabajo. Información del trabajo a realizar	17-22 23-31																					
Trabajo a turnos	Rol de turnos. Refrigerio. Horario de trabajo Bioseguridad. Descanso	32-35 36 37-41 42 43-44																					
Factores de la organización	Conocimientos de los procesos. Opiniones de los trabajadores Seguridad física	45-59 60-66 67-68																					
<p>Variable 2: Síndrome de burnout</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%; padding: 5px;">Indicadores</th> <th style="width: 10%; padding: 5px;">Ítems</th> <th style="width: 15%; padding: 5px;">Escala de medición</th> <th style="width: 25%; padding: 5px;">Niveles y rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;">Agotamiento emocional</td> <td style="padding: 5px;">Desanimado Exhausto Emocionalmente Frustración</td> <td style="padding: 5px;">1 – 3 4-5 6-9</td> <td style="padding: 5px;">(1) Nunca (2) Casi nunca</td> <td style="padding: 5px;">Leve Moderado Agudo</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos	Agotamiento emocional	Desanimado Exhausto Emocionalmente Frustración	1 – 3 4-5 6-9	(1) Nunca (2) Casi nunca	Leve Moderado Agudo									
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos																			
Agotamiento emocional	Desanimado Exhausto Emocionalmente Frustración	1 – 3 4-5 6-9	(1) Nunca (2) Casi nunca	Leve Moderado Agudo																			

¿Cuál es la relación de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021?	de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021 Establecer la relación de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021	hospital público de Lima Metropolitana, 2021	Despersonalización	Frialdad Distanciamiento	10-12 13-14	(3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	
		Existe relación significativa de los factores de la organización y el síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público de Lima Metropolitana, 2021	Realización personal	Relaciones interpersonales. Reconocimiento	15-19 20-21		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Correlacional Nivel: básico Método: hipotético deductivo Diseño de investigación: No experimental Transeccional o transversal Correlacional	Población: Muestra: 85 – Personal asistencial	Variable independiente: Nombre. Cuestionario de sobrecarga laboral Autora: De Arco Canoles Oneys Del Carmen Año 2013 Lugar: San Isidro Objetivo: determinar el nivel de sobrecarga laboral Administración: Autoadministrado		DESCRIPTIVA: Para el análisis descriptivo se elaborarán tablas de distribución de frecuencias y porcentajes. INFERENCIAL: Para la contrastación de las hipótesis prueba no paramétrica de Rho de Spearman			
		Variable dependiente					

Anexo 2: operacionalización de variables

Variable sobrecarga laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Del Arco (2018) indicó que la sobrecarga laboral implica un sacrificio físico y mental, además, cuando una persona realiza un movimiento que no se puede reposicionar y tiene actividades que repiten los mismos movimientos una y otra vez, puede aumentar la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos y psicológicos.	La sobrecarga de trabajo implica esfuerzo físico y mental que se dimensiona en carga física, carga mental, trabajo a turnos y factores de la organización que fue medido con un instrumento con escala dicotómica.	Carga física	Esfuerzo muscular. Entorno laboral. Capacitaciones	Escala dicotómica Si=1 No=0
		Carga mental	Ritmo de trabajo. Información del trabajo a realizar	
		Trabajo a turnos	Rol de turnos. Refrigerio. Horario de trabajo Bioseguridad. Descanso	
		Factores de la organización	Conocimientos de los procesos. Opiniones de los trabajadores Seguridad física	

Variable síndrome de Burnout

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p>Está definida como el síndrome de agotamiento y es como una combinación de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de los logros personales causados por el estrés ocupacional crónico (Maslach et al., 2001).</p>	<p>El síndrome de burnout es expresado en agotamiento y está dividido en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, medido con un instrumento de escala de Likert.</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>Desanimo Exhausto Emocionalmente Frustración</p>	<p>(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre</p>
		<p>Despersonalización</p>	<p>Frialdad Distanciamiento</p>	
		<p>Realización personal</p>	<p>Relaciones interpersonales. Reconocimiento</p>	

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de sobrecarga laboral

Sexo: M () F () edad:.....años

Instrucciones: Le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 68 preguntas, donde tendrá 2 opciones, marque con una "x" y solo una opción por pregunta.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Sí	No
DIMENSIÓN 1: CARGA FÍSICA		Sí	No
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado		
2	Se mantiene la columna en posición recta		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.		
4	La tarea exige desplazamientos		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta		
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL		Sí	No
17	17. El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas		

22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)		
24	La información se percibe correctamente		
25	Se entiende con facilidad.		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea		
DIMENSIÓN 3: TRABAJO A TURNOS		Sí	No
32	El trabajo que se realiza es a turnos.		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.		
35	Los equipos de trabajo son estables		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno		
DIMENSIÓN 4: FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN		SI	No
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)		

48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite		
54	Puede elegir el método de trabajo.		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.		
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.		

Anexo 4: Instrumento

Cuestionario de síndrome de burnout

Sexo: M () F ()

edad:años

Instrucciones: Le solicitamos su apoyo para que responda la siguiente encuesta que tiene 22 preguntas, donde tendrá 5 opciones, marque con una "x" y solo una opción por pregunta.

1 = Nunca 2 = Pocas veces al año o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Todos los días

Preguntas		Escala				
DIMENSIÓN 1: AGOTAMIENTO EMOCIONAL		1	2	3	4	5
1	Me siento defraudado en mi trabajo					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
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					
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACION		1	2	3	4	5
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales					
11	Siento que me hecho más duro con la gente					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender					
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					
DIMENSIÓN 3: REALIZACION PERSONAL		1	2	3	4	5
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender					
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo					
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada					

Anexo 5: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SOBRECARGA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CARGA FÍSICA							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	x		x		x		
2	Se mantiene la columna en posición recta	x		x		x		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
4	La tarea exige desplazamientos	x		x		x		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	x		x		x		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	x		x		x		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	x		x		x		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	x		x		x		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	x		x		x		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	x		x		x		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	x		x		x		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	x		x		x		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	x		x		x		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	x		x		x		
	CARGA MENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	x		x		x		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	x		x		x		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	x		x		x		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	x		x		x		

21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	x		x		x		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	x		x		x		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	x		x		x		
24	La información se percibe correctamente	x		x		x		
25	Se entiende con facilidad.	x		x		x		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	x		x		x		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	x		x		x		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	x		x		x		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	x		x		x		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	x		x		x		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	x		x		x		
	TRABAJOS A TURNOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	x		x		x		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	x		x		x		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	x		x		x		
35	Los equipos de trabajo son estables	x		x		x		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	x		x		x		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	x		x		x		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	x		x		x		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	x		x		x		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	x		x		x		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	x		x		x		

42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	x		x		x		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	x		x		x		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	x		x		x		
	FACTORES DE ORGANIZACION							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	x		x		x		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	x		x		x		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	x		x		x		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	x		x		x		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	x		x		x		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	x		x		x		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	x		x		x		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	x		x		x		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	x		x		x		
54	Puede elegir el método de trabajo.	x		x		x		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	x		x		x		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	x		x		x		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	x		x		x		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o	x		x		x		

	métodos de trabajo, exigencias temporales.						
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	x		x		x	
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	x		x		x	
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	x		x		x	
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	x		x		x	
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	x		x		x	
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	x		x		x	
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	x		x		x	
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	x		x		x	
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	x		x		x	
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Jessica Palacios Garay**

DNI: 00370757

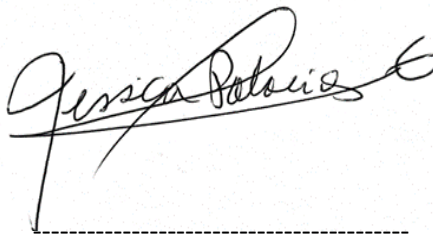
Especialidad del validador: Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BORNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento defraudado en mi trabajo	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	x		x		x		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	x		x		x		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	x		x		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	x		x		X		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	x		x		X		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	x		X		X		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	x		X		X		

20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	x		X		X		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Jessica Palacios Garay

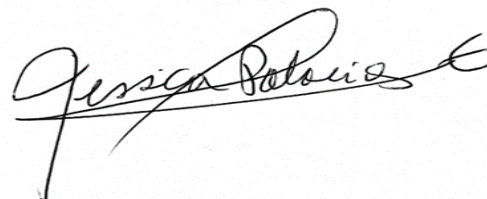
DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodóloga

26 de noviembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SOBRECARGA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CARGA FÍSICA							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	x		x		x		
2	Se mantiene la columna en posición recta	x		x		x		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
4	La tarea exige desplazamientos	x		x		x		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	x		x		x		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	x		x		x		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	x		x		x		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	x		x		x		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	x		x		x		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	x		x		x		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	x		x		x		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	x		x		x		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	x		x		x		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	x		x		x		
	CARGA MENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	x		x		x		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	x		x		x		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	x		x		x		
20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	x		x		x		

21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	x		x		x		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	x		x		x		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	x		x		x		
24	La información se percibe correctamente	x		x		x		
25	Se entiende con facilidad.	x		x		x		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	x		x		x		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	x		x		x		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	x		x		x		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	x		x		x		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	x		x		x		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	x		x		x		
	TRABAJOS A TURNOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	x		x		x		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	x		x		x		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	x		x		x		
35	Los equipos de trabajo son estables	x		x		x		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	x		x		x		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	x		x		x		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	x		x		x		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	x		x		x		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	x		x		x		
41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	x		x		x		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	x		x		x		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	x		x		x		

44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	x		x		x		
FACTORES DE ORGANIZACION								
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	x		x		x		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	x		x		x		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	x		x		x		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	x		x		x		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	x		x		x		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	x		x		x		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	x		x		x		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	x		x		x		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	x		x		x		
54	Puede elegir el método de trabajo.	x		x		x		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	x		x		x		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	x		x		x		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	x		x		x		
58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	x		x		x		
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	x		x		x		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	x		x		x		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	x		x		x		

62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	x		x		x		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	x		x		x		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	x		x		x		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	x		x		x		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	x		x		x		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	x		x		x		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Belinda Edith Girona Vera **DNI: 06915678**

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

26 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BORNOUT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento defraudado en mi trabajo	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	x		x		x		
11	Siento que me hecho más duro con la gente	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	x		x		x		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	x		x		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	x		x		X		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	x		x		X		

18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	x		X		X		
19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	x		X		X		
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	x		X		X		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Belinda Edith Gironda Vera DNI: 06915678

Especialidad del validador: MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

26 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SOBRECARGA LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CARGA FÍSICA							
1	El trabajo permite combinar la posición de pie-sentado	x		x		x		
2	Se mantiene la columna en posición recta	x		x		x		
3	Se mantienen los brazos por debajo del nivel de los hombros.	x		x		x		
4	La tarea exige desplazamientos	x		x		x		
5	Los desplazamientos ocupan un tiempo inferior al 25% de la jornada laboral.	x		x		x		
6	Se realizan desplazamientos con cargas inferiores a 2 kg.	x		x		x		
7	El trabajo exige realizar un esfuerzo muscular.	x		x		x		
8	Para realizar las tareas se utiliza solo la fuerza de las manos	x		x		x		
9	Los ciclos de trabajo son superiores a medio minuto	x		x		x		
10	Si se manipulan cargas estas son inferiores a 3 kilos	x		x		x		
11	Los pesos que deben manipularse son inferiores a 25 kg.	x		x		x		
12	La forma y volumen de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
13	El peso y el tamaño de la carga permiten asirla con facilidad	x		x		x		
14	El entorno se adapta al tipo de esfuerzo que debe realizarse	x		x		x		
15	Se ha formado al trabajador sobre la correcta manipulación de cargas.	x		x		x		
16	Se controlan que se manejen las cargas de manera correcta	x		x		x		
	CARGA MENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
17	El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.	x		x		x		
18	Debe mantenerse la atención al menos de la mitad del tiempo o solo de forma parcial	x		x		x		
19	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo permite alguna pausa	x		x		x		

20	Puede cometer algún error sin que incida de forma crítica sobre instalaciones o personas	x		x		x		
21	El ritmo de trabajo viene determinado por causas externas	x		x		x		
22	El ritmo de trabajo es fácilmente alcanzable por un trabajador con experiencia	x		x		x		
23	El trabajo se basa en el tratamiento de información (procesos automatizados, informática, etc.)	x		x		x		
24	La información se percibe correctamente	x		x		x		
25	Se entiende con facilidad.	x		x		x		
26	La cantidad de información que se recibe es razonable. Se cuenta con la información necesaria para el desempeño de las tareas	x		x		x		
27	La información es sencilla, se evita la memorización excesiva de datos.	x		x		x		
28	El diseño de los mandos o paneles es adecuado a la acción requerida	x		x		x		
29	El trabajador tiene la experiencia o conoce el proceso y los equipos.	x		x		x		
30	El trabajo suele realizarse sin interrupciones	x		x		x		
31	El entorno físico facilita el desarrollo de la tarea	x		x		x		
	TRABAJOS A TURNOS	Si	No	Si	No	Si	No	
32	El trabajo que se realiza es a turnos.	x		x		x		
33	El calendario de turnos se conoce con antelación.	x		x		x		
34	Los trabajadores participan en la determinación de los equipos.	x		x		x		
35	Los equipos de trabajo son estables	x		x		x		
36	Se facilita la posibilidad de una comida caliente y equilibrada	x		x		x		
37	Se realiza una evaluación de la salud antes de la incorporación al trabajo nocturno y posteriormente a intervalos regulares	x		x		x		
38	El trabajo implica los turnos nocturnos.	x		x		x		
39	Se respeta el ciclo sueño/vigilia.	x		x		x		
40	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea mínimo.	x		x		x		

41	La adscripción continuada a un turno de noche es inferior a dos semanas	x		x		x		
42	Los servicios y medios de protección y prevención en materia de seguridad y salud son los mismos que los de día.	x		x		x		
43	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche	x		x		x		
44	Existe en la empresa una política de limitación para trabajar en turno nocturno	x		x		x		
	FACTORES DE ORGANIZACION							
45	El trabajo implica la realización continuada de tareas cortas, muy sencillas y repetitivas.	x		x		x		
46	El trabajo permite la alternancia de tareas o de la ejecución de varias tareas.	x		x		x		
47	Se realiza una tarea o subtarea con entidad propia (se incluyen tareas de preparación, ejecución y revisión)	x		x		x		
48	La preparación de los trabajadores está en consonancia con el trabajo que realizan.	x		x		x		
49	El trabajador conoce la totalidad del proceso.	x		x		x		
50	El trabajador sabe para qué sirve su trabajo en el conjunto final.	x		x		x		
51	La organización de las tareas está previamente definida, sin posibilidad de intervención u opinión por el interesado.	x		x		x		
52	El trabajador puede tener iniciativa en la resolución de incidencias.	x		x		x		
53	Puede detenerse el trabajo o ausentarse cuando lo necesite	x		x		x		
54	Puede elegir el método de trabajo.	x		x		x		
55	Tiene posibilidad de controlar el trabajo realizado.	x		x		x		
56	Se carece de una definición exacta de las funciones que deben desarrollarse en cada puesto de trabajo.	x		x		x		
57	Las consignas de ejecución (órdenes de trabajo, instrucciones, procedimientos...) están claramente definidas y se dan a conocer a los trabajadores.	x		x		x		

58	Se evitan las incongruencias, incompatibilidades o contradicciones entre órdenes o métodos de trabajo, exigencias temporales.	x		x		x		
59	Informa a los trabajadores sobre la calidad del trabajo realizado.	x		x		x		
60	Generalmente se toman decisiones sin consultar a los trabajadores.	x		x		x		
61	Para la asignación de tareas se tiene en cuenta la opinión de los trabajadores	x		x		x		
62	Existe un sistema de consulta. Suelen discutirse los problemas referidos al trabajo.	x		x		x		
63	Cuando se introducen nuevos métodos o equipos se consultan o discuten con los trabajadores.	x		x		x		
64	La tarea facilita o permite el trabajo en grupo o la comunicación con otras personas.	x		x		x		
65	Por regla general, el ambiente laboral permite una relación amistosa	x		x		x		
66	El ambiente permite una relación amistosa. Cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso	x		x		x		
67	Si la tarea se realiza en un recinto aislado, cuenta con un sistema de comunicación con el exterior (teléfono, etc.)	x		x		x		
68	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas de personal externo está establecido un programa de actuación.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Existe suficiencia: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mag. Ross Mery Ancalla Gonzales** DNI: 10419204

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

26 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BORNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Me siento defraudado en mi trabajo	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando	x		x		x		
6	Me siento frustrado en mi trabajo	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	x		x		x		
8	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	x		x		x		
	DESPERSONALIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Siento que estoy tratando a algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales	x		x		x		
11	Siento que me he hecho más duro con la gente	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tengo que atender	x		x		x		
14	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	x		x		x		
	REALIZACION PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Siento que me cuesta entender fácilmente a las personas que tengo que atender	x		x		X		
16	Siento que no trato con mucha eficacia los problemas de las personas que tengo que atender	x		x		X		
17	Siento que estoy influyendo negativamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	x		x		X		
18	No me siento con mucha energía en mi trabajo	x		X		X		

19	Siento que no puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	x		X		X		
20	No me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	x		X		X		
21	Creo que no consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	x		X		X		
22	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma inadecuada	x		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ____ existe suficiencia: **HAY SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **MAG. Ross Mery Ancalla Gonzales** DNI: 10419204

Especialidad del validador: **MAGÍSTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

26 de noviembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Confiabilidad de las variables

P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60	P61	P62	P63	P64	P65	P66	P67	P68	TOTAL	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	54	
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	61	
0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	57	
0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	28	
0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	56	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	66	
0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	35	
0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	43	
1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	48	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	60
0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	35	
0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	30	
0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	37
0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	37	
0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	38	
1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	55
0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	33	
0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	36	
1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	49
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	44
1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	40
0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	30	
1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	40	
1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	45
0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	43	
1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	36	
1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	27	
0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	42	
14	18	24	20	23	20	14	16	15	16	25	20	22	27	19	24	23	21	16	19	16	21	17	26	23	22	22	22	17	21	20	22	14	15	1278	
0.47	0.6	0.8	0.67	0.77	0.67	0.47	0.53	0.5	0.53	0.83	0.67	0.73	0.9	0.63	0.8	0.77	0.7	0.53	0.63	0.53	0.7	0.57	0.87	0.77	0.73	0.73	0.57	0.7	0.67	0.73	0.47	0.5	42.6		
0.53	0.4	0.2	0.33	0.23	0.33	0.53	0.47	0.5	0.47	0.17	0.33	0.27	0.1	0.37	0.2	0.23	0.3	0.47	0.37	0.47	0.3	0.43	0.13	0.23	0.27	0.27	0.43	0.3	0.33	0.27	0.53	0.5			
0.25	0.24	0.16	0.22	0.18	0.22	0.25	0.25	0.25	0.25	0.14	0.22	0.2	0.09	0.23	0.16	0.18	0.21	0.25	0.23	0.25	0.21	0.25	0.12	0.18	0.2	0.2	0.2	0.25	0.21	0.22	0.2	0.25	0.25	14.5	
																																			154

Se aplicó KR- 20: Confiabilidad = $\frac{68}{68-1} \left[1 - \frac{14.5}{154} \right] = (68/67) (1 - 0,09) = (1,01) (0,91) = 0,919$

Variable síndrome de burnout

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
2	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
2	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	4	4	3
2	3	3	4	4	2	4	5	1	1	3	5	2	4	4	2	3	3	4	5	4	4
2	4	3	3	3	3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4
3	3	2	2	2	2	3	1	2	4	1	3	1	3	2	1	4	5	1	4	3	2
5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4
3	3	2	4	3	3	3	5	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	2
4	5	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	1	4	4	3	3	2
3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	4	2	1	1
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	5	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	1	3	3	5	1	4	3	3	2	3	1	4	3	1	4	3	1	3	4	3
3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3
4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	4
2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

Variable sobre carga laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	22

Anexo 7: Base de datos

Variable Carga laboral

Nº	CF1	CF2	CF3	CF4	CF5	CF6	CF7	CF8	CF9	CF10	CF11	CF12	CF13	CF14	CF15	CF16	D1	CM17	CM18	CM19	CM20	CM21	CM22	CM23	CM24	CM25	CM26	CM27	CM28	CM29	CM30	CM31	D2		
1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	13		
2	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
3	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
4	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
5	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
6	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	6	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	12	
7	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	7	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	10	
8	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	6	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	11	
9	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	9	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	6	
10	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	9	
11	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	10	
12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	12	
13	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	8	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	8	
14	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	7	
15	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	9	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	
16	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	13	
17	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	13	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	7
18	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
19	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	11	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	
20	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	5	
21	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	7	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11	
22	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	7	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	11	
23	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	6	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	10	
24	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
25	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	11	
26	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	8	
27	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	9	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	10	
28	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	6	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	7	
29	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	14	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	13	
30	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	
31	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	6	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	5	
32	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
33	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
34	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	
35	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	6	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	5	
36	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
37	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	12	
38	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	13	
39	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	9	
40	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	10	

41	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	12		
42	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	8	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	8			
43	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	7			
44	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	9	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12			
45	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	13			
46	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	11	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	6			
47	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12			
48	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	11	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12		
49	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	5		
50	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	8	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	11		
51	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	7	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	11		
52	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	6	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	10		
53	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
54	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	10	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	11		
55	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	5	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	10		
56	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	5	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	9		
57	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	9	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	10		
58	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	7			
59	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	14	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12		
60	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	7	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
61	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	5	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	5		
62	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15		
63	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
64	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	11	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	13	
65	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	6	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5		
66	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
67	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	9	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	10		
68	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	13	
69	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	5	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	8		
70	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	6	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5		
71	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	
72	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	12	
73	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	14	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	13	
74	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	7	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	9		
75	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	10	
76	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	12
77	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	8	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	9		
78	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	5	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	7		
79	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	9	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	
80	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	13	
81	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	11	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	6		
82	0	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	5	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	
83	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	11	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	12	
84	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	6		
85	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	5	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	8		

TT32	TT33	TT34	TT35	TT36	TT37	TT38	TT39	TT40	TT41	TT42	TT43	TT44	D3	FO45	FO46	FO47	FO48	FO49	FO50	FO51	FO52	FO53	FO54	FO55	FO56	FO57	FO58	FO59	FO60	FO61	FO62	FO63	FO64	FO65	FO66	FO67	FO68	D4	V1	
1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	19	52	
1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	7	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	17	49
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	64	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	60	
1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	7	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	17	53	
1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	8	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	45	
1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	18	42	
1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	21	45	
1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	16	37	
0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	5	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	13	34	
1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	21	54	
1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	10	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20	56	
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	9	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	15	40	
1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	14	29
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	10	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	19	50	
1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	21	56	
1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	5	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	11	36	
1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	20	45	
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	21	53
1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	4	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	11	24
1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	19	44
1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	11	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	18	47
1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	7	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	13	36
1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	58
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	9	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	52
0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	1	6	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	13	30	
1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	9	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	42
0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	6	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	10	29
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	12	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	60
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4	16	
0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	5	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	7	23
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	63
1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	6	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	18	49
1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	20	55
0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	4	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	12	27	
1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	59
1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	19	52	
1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	61
0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	6	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	14	36

Variable síndrome de burnout

N	SB1	SB2	SB3	SB4	SB5	SB6	SB7	SB8	SB9	D1	SB10	SB11	SB12	SB13	SB14	D2	SB15	SB16	SB17	SB18	SB19	SB20	SB21	SB22	D3	TOT2
1	4	5	5	3	4	3	5	4	4	37	4	3	3	4	4	18	3	3	4	5	4	5	3	5	32	87
2	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	4	3	3	2	3	15	3	3	2	5	4	5	3	5	30	79
3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	33	3	4	4	2	3	16	3	3	3	4	3	4	2	4	26	75
4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	36	3	4	3	2	2	14	3	2	3	5	5	5	4	5	32	82
5	5	4	4	4	3	2	5	5	3	35	4	4	3	3	3	17	3	3	2	5	4	3	5	5	30	82
6	4	5	5	4	4	2	5	4	3	36	2	3	3	2	3	13	4	3	2	5	3	5	2	5	29	78
7	2	3	2	2	2	1	4	2	2	20	2	2	3	1	1	9	2	1	1	1	2	2	1	3	13	42
8	3	4	3	3	2	2	4	4	3	28	2	4	3	4	4	17	3	4	2	5	4	4	3	5	30	75
9	1	4	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	2	2	1	5	1	1	1	3	16	34
10	1	2	2	1	2	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	26
11	2	5	5	3	3	2	5	3	2	30	3	4	3	3	2	15	3	3	3	5	3	4	2	5	28	73
12	2	5	5	4	3	3	5	3	3	33	3	4	5	3	3	18	3	3	2	5	5	5	2	5	30	81
13	2	3	3	2	1	2	5	3	2	23	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	1	1	2	12	43
14	2	5	4	2	4	1	2	1	1	22	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	8	36
15	1	2	2	2	2	1	3	2	2	17	1	2	2	2	5	12	2	1	1	1	5	1	5	3	19	48
16	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	3	4	4	3	3	17	3	3	3	5	5	5	5	5	34	85
17	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
18	1	5	3	1	3	1	2	1	1	18	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	33
19	1	5	5	2	4	1	4	2	4	28	1	1	2	1	1	6	1	1	1	4	1	4	1	3	16	50
20	1	4	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	22
22	2	3	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	2	9	28
23	3	5	2	2	2	1	2	1	3	21	2	2	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	1	2	11	40
24	3	5	4	2	3	2	5	4	2	30	2	3	4	3	3	15	3	2	2	3	3	4	5	5	27	72
25	1	4	2	2	3	3	3	1	1	20	3	3	2	3	1	12	1	3	3	3	1	3	3	4	21	53
26	1	3	2	1	1	1	2	1	1	13	2	1	3	2	2	10	3	1	2	1	3	2	3	3	18	41
27	4	2	1	1	1	1	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	3	13	31
28	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	23
29	1	5	4	5	5	2	5	5	5	37	2	4	5	3	3	17	3	3	2	3	3	3	4	5	26	80
30	1	2	2	2	1	2	1	1	1	13	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	2	1	1	9	28
31	1	2	1	1	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
32	2	5	3	2	3	3	3	3	3	27	2	4	4	5	2	17	1	2	2	2	3	4	4	4	22	66
33	2	4	2	2	2	2	1	2	1	18	1	2	2	1	2	8	2	1	1	1	1	1	1	4	12	38
34	1	3	2	2	2	2	2	3	3	20	2	3	4	3	3	15	3	3	2	2	2	2	1	1	16	51
35	2	2	2	1	1	1	2	1	1	13	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	2	10	28
36	3	5	5	5	3	3	5	4	3	36	3	5	5	3	2	18	3	3	2	5	2	5	3	5	28	82
37	3	4	4	3	4	5	5	3	3	34	3	5	5	3	5	21	3	3	2	3	2	5	2	5	25	80
38	5	5	3	3	3	5	3	5	4	36	2	5	2	5	5	19	5	3	5	3	3	4	5	5	33	88
39	1	2	2	1	2	1	2	1	1	13	1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	10	30
40	2	5	5	3	3	3	5	3	2	31	3	4	3	3	2	15	3	3	3	5	3	4	2	5	28	74

41	2	5	5	4	3	3	5	3	3	33	3	4	5	3	3	18	3	3	2	5	5	5	2	5	30	81
42	2	3	3	2	3	2	5	3	2	25	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	1	1	2	12	45
43	2	5	4	2	4	1	2	1	1	22	1	1	1	3	2	8	1	3	1	1	1	3	1	1	12	42
44	1	2	2	2	2	1	3	2	2	17	1	2	3	2	5	13	2	1	1	3	5	1	5	3	21	51
45	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	3	4	4	3	3	17	3	3	3	5	5	5	5	5	34	85
46	1	2	2	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	24
47	1	5	3	1	3	1	2	1	1	18	1	1	2	1	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	8	33
48	1	5	5	2	4	1	4	2	4	28	1	1	2	1	1	6	1	1	1	4	1	4	1	3	16	50
49	1	4	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	3	1	1	7	1	3	1	1	1	1	1	1	10	29
50	1	1	3	1	1	3	1	1	1	13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	26
51	2	3	2	1	1	1	1	1	1	13	1	1	2	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	2	11	30
52	3	5	2	2	2	1	2	1	3	21	2	2	2	1	1	8	2	1	1	2	1	1	1	2	11	40
53	3	5	4	2	3	2	5	4	2	30	2	3	4	3	3	15	3	2	2	3	3	4	5	5	27	72
54	3	4	3	2	3	3	3	1	3	25	3	3	2	3	3	14	1	3	3	3	3	3	3	4	23	62
55	1	3	2	1	4	1	2	3	1	18	2	4	3	2	2	13	3	1	2	4	3	2	3	3	21	52
56	2	3	2	1	2	3	2	1	1	17	2	3	3	2	2	12	3	2	2	2	3	3	3	3	21	50
57	4	2	1	3	1	1	1	1	1	15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	2	3	13	33
58	1	2	1	1	3	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	25
59	1	5	4	5	5	2	5	5	5	37	2	4	5	3	3	17	3	3	2	3	3	3	4	5	26	80
60	1	2	2	2	1	2	1	1	1	13	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	2	1	1	9	28
61	1	2	3	1	3	1	2	1	1	15	1	1	3	1	1	7	1	1	3	1	1	1	2	1	11	33
62	2	5	3	2	3	3	3	3	3	27	2	4	4	5	2	17	1	2	2	2	3	4	4	4	22	66
63	2	4	2	2	2	2	2	2	1	19	1	2	2	2	2	9	2	1	1	2	1	1	1	4	13	41
64	1	3	2	2	2	2	2	3	3	20	2	3	4	3	3	15	3	3	2	2	2	2	1	1	16	51
65	2	2	2	1	2	1	2	1	1	14	1	2	1	1	1	6	2	1	1	2	1	1	1	2	11	31
66	3	5	5	5	3	3	2	4	3	33	3	5	5	3	2	18	3	3	2	5	2	5	3	5	28	79
67	3	4	4	3	4	5	5	3	3	34	3	5	5	3	5	21	3	3	2	3	2	5	2	5	25	80
68	5	5	3	3	3	5	3	5	4	36	2	5	2	2	5	16	5	3	5	3	3	4	5	5	33	85
69	1	2	2	2	2	1	2	1	1	14	1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	3	1	1	1	10	31
70	2	2	2	1	1	1	2	3	1	15	1	1	1	3	1	7	2	1	1	1	1	3	1	2	12	34
71	3	5	5	5	3	3	5	4	3	36	3	5	5	3	2	18	3	3	2	5	2	5	3	5	28	82
72	3	4	4	3	4	5	5	3	3	34	3	5	5	3	5	21	3	3	2	3	2	5	2	5	25	80
73	5	5	3	3	3	5	3	5	4	36	2	5	2	5	5	19	5	3	3	3	3	4	5	5	31	86
74	1	2	2	1	2	1	2	1	1	13	1	1	1	3	1	7	1	1	1	3	3	1	1	1	12	32
75	2	5	5	3	3	3	5	3	2	31	3	4	3	3	2	15	3	3	3	5	3	4	2	5	28	74
76	2	5	5	4	3	3	5	3	3	33	3	4	5	3	3	18	3	3	2	5	3	5	2	5	28	79
77	2	3	3	2	3	2	5	3	2	25	1	2	2	1	2	8	2	1	3	2	2	1	1	2	14	47
78	2	5	4	2	4	1	2	1	1	22	1	1	1	3	2	8	1	3	1	1	1	3	1	1	12	42
79	1	2	2	2	2	1	3	2	2	17	1	2	3	2	5	13	2	1	3	3	5	1	5	3	23	53
80	3	5	5	3	3	3	5	4	3	34	3	4	4	3	3	17	3	3	3	5	5	5	5	5	34	85
81	1	2	2	1	1	3	1	1	1	13	1	3	1	1	1	7	1	1	1	3	1	1	1	1	10	30
82	1	5	3	1	3	1	2	1	1	18	1	1	2	1	2	7	1	1	3	1	3	3	1	1	14	39
83	1	5	5	2	4	3	4	2	4	30	1	3	2	1	1	8	1	1	3	4	1	4	1	3	18	56
84	1	4	3	1	1	1	1	1	1	14	3	1	3	1	1	9	1	3	1	3	1	3	1	1	14	37
85	2	5	4	2	3	1	2	1	3	23	1	3	3	3	2	12	3	3	3	1	3	3	1	1	18	53