

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS PARA OBTENER
EL TÍTULO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGA**

**SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE
SALUD ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO,
CHACHAPOYAS 2023**

Autora: Bach. Karen Milena Guivin Mendoza

Asesora: Dra. Clelia Jima Chamiquit

Registro: (.....)

CHACHAPOYAS-PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis padres y hermanos, que cada día me demuestran lo importante que soy para ellos, me dan la motivación, apoyo y compañía incondicional para seguir adelante en la búsqueda de mi crecimiento personal y cumplimiento de mis sueños.

Agradecimiento

Por su guía y aporte en este estudio de tesis, a la Dra. Clelia Jima Chamiquit.

Al personal de salud del Hospital Regional “Virgen de Fátima” de Chachapoyas por su participación en el proceso de adquisición de datos e información, sin su apoyo la ejecución de este proyecto no hubiese sido posible.

Por último, a mis docentes, compañeros y amigos, con los que compartí e hicieron más gratos y memorables mis días en la universidad. Conservo con nostalgia su acogida, aprecio y familiaridad.

**Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de
Amazonas**

Jorge Luis Maicelo Quintana. Ph.D.

Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres

Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza

Vicerrector de Investigación

Dr. Yshoner Antonio Silva Diaz

Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud

Visto Bueno del Asesor de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada "Síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023." del egresado Karen Milena Guivin Mendoza de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Psicología de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 30 de Abril de 2024



Firma y nombre completo del Asesor
Dra. Clelia Jima Chamiquit

Jurado Evaluador de la Tesis
(RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 290 -2023-UNTRM-VRAC/FACISA)



Dra. Violeta Hurtado Chancafe

Presidente



Mg. Erikson Alexander Jimenez Torres

Secretario



Mg. Shirley Jhovanna Tuesta Mendoza

Vocal

Constancia de Originalidad de Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

"Síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023"

presentada por el estudiante ()/egresado (X) Karen Milena Guivin Mendoza
de la Escuela Profesional de Psicología

con correo electrónico institucional 7113757781@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 28 de mayo del 2024


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

Reporte de Turnitin

SINDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO, CHACHAPOYAS 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	rpp.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Anahuac México Sur Trabajo del estudiante	1%

prof. Dra. Violeta Hurtado Chancate

Acta de Sustentación de la Tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 11 de JUNIO del año 2024, siendo las 12:00 horas, el aspirante: KAREN MILENA GUIVIN HENDOZA, asesorado por DRA. CLELIA JIMA CHAMQUIT defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO, CHACHAPOYAS 2023. para obtener el Título Profesional de PSICÓLOGA, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: DRA. VIOLETA HURTADO CHANCAFE

Secretario: MG. ERIKSON ALEXANDER JIMENEZ TORRES

Vocal: MG. SHIRLEY JOUANNA TUESTA HENDOZA

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 13:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


PRESIDENTE


VOCAL

OBSERVACIONES:
.....

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.....	iv
Visto Bueno del Asesor de la Tesis	v
Jurado Evaluador de la Tesis	vi
Constancia de Originalidad de Tesis	vii
Reporte de Turnitin.....	viii
Acta de Sustentación de la Tesis.....	ix
Índice	x
Índice de Tablas	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS	19
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023	27
Tabla 2. Nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023	27
Tabla 3. Nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023	28
Tabla 4. Nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023	28
Tabla 5. Nivel de síndrome de burnout según edad en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.....	29
Tabla 6. Nivel de síndrome de burnout según sexo en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.....	30

Resumen

Este estudio, denominado “Síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023” se realizó con el objetivo de determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, 2023. Para ello, se desarrolló un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, desde el método inductivo y de diseño no experimental descriptivo transversal; asimismo, se trabajó con una muestra de 202 trabajadores sanitarios de los distintos servicios y áreas de atención del HRVFCH. Además, para la recolección de datos se utilizó el Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) y, para el procesamiento y análisis de la información se hizo uso de Excel 2019 y SPSS 26. Los resultados evidencian que, el 85,6% (173) de los profesionales sanitarios encuestados presentó un nivel leve de síndrome de burnout, el 14,4% (29) de trabajadores un nivel medio y ningún caso de síndrome de burnout alto. Asimismo, en relación a las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización prevalecen los niveles bajos con 77,2%, 87,1% y 84,7% respectivamente. Finalmente, se concluyó que el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima” es leve.

Palabras clave: *Síndrome de burnout, personal de salud asistencial*

Abstract

This study, called "Burnout syndrome in the healthcare staff of a public hospital, Chachapoyas 2023" was carried out with the aim of determining the level of burnout syndrome in the healthcare staff of the Regional Hospital "Virgen de Fátima" Chachapoyas, 2023. To this end, a study with a quantitative, descriptive approach was developed, from the inductive method and with a cross-sectional non-descriptive non-experimental design, as well as working with a sample of 202 health workers from the different services and areas of care of the HRVFCH. In addition, the Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS) was used for data collection, and Excel 2019 and SPSS 26 were used for data processing and analysis. The results show that 85.6% (173) of the health professionals surveyed had a mild level of burnout syndrome, 14.4% (29) of workers had a medium level and no cases of high burnout syndrome. Likewise, in relation to the dimensions of emotional exhaustion, depersonalization and fulfillment, low levels prevail with 77.2%, 87.1% and 84.7% respectively. Finally, it was concluded that the level of burnout syndrome in the health care staff of the Virgen de Fátima Regional Hospital is mild.

Keywords: *Burnout syndrome, health care personnel*

I. INTRODUCCIÓN

La globalización ha llevado al mundo a una espiral de cambios importantes y al ser humano con él, obligándolo al cambio constante, puesto que se enfrenta a estilos de vida cada vez más exigentes para poder estar al nivel del mundo moderno, lo cual, según Lovo (2021) ocasiona la presencia de múltiples estresores que mantienen al organismo en un estado de hiperactivación, dentro de esos estresores más comunes se encuentra el medio laboral y las condiciones dentro del trabajo, en este contexto, se describe el síndrome de burnout.

La Organización Mundial de la Salud (2022) afirma que el 60% de la población mundial trabaja; asimismo, todos los trabajadores tienen el derecho a un entorno laboral seguro y sano el cual beneficie la salud mental de los mismos. No obstante, dentro de los centros de trabajo existen riesgos para la salud mental conocidos como riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentran la carga laboral excesiva, horarios prolongados, violencia, condiciones físicas inseguras, funciones laborales poco definidas, inseguridad laboral, entre otros; dichos riesgos están presentes en todos los sectores laborales, sin embargo, existen algunos trabajadores que tienen mayor probabilidad de estar expuestos a los mismos, entre estos se encuentran los trabajadores de salud, quienes a menudo realizan tareas que traen consigo la exposición a situaciones adversas lo cual puede afectar de manera negativa su salud mental.

De tal forma, una de las afecciones que pueden padecer los trabajadores sanitarios es, como se mencionó en líneas anteriores, el síndrome de burnout que según National Geographic (2023) desde enero del 2022 forma parte de la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11). Así, este síndrome es una condición causada por el estrés laboral crónico que no ha sido manejado con éxito. Asimismo, Méndez (2022) menciona que para la OMS el desgaste emocional se caracteriza por sentimientos de falta de energía, agotamiento frecuente, falta de compromiso con las propias actividades y con los demás, finalmente, sensación de ineficacia y falta de realización.

De igual manera, para Gutiérrez Aceves *et al.* (2006; como se cita en Lovo, 2021) el síndrome de burnout es un trastorno adaptativo de tipo crónico, el cual se asocia al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas laborales, conociéndose también

como el síndrome del “trabajador quemado”, el cual hace referencia a que la situación laboral ha sobrepasado al profesional agotando su capacidad de reacción de manera adaptativa, siendo este el final de un proceso de estrés y tensión persistente. De tal forma, la presencia de burnout es la secuencia predecible de la presencia continua de estresores dentro del entorno laboral, seguido de una fase de ajuste inadecuado a los cambios que son necesarios para mantener la homeostasis psicológica del trabajador alterando la calidad de vida del mismo.

Mientras que, para Maslach y Jackson (como se cita en Baldeón *et al.*, 2023) el burnout es un síndrome representado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, el cual se manifiesta con mayor frecuencia en personal que trabaja en contacto directo con otras personas y que aumenta cuando el individuo ha agotado sus recursos emocionales sintiendo que no puede ayudar a las personas a la que brindan sus servicios, por lo que este es un fenómeno que aparece específicamente dentro del contexto laboral.

Por su parte, Edú-Valsania *et al.*(2021, como se cita en Alegre 2023) mencionan que este síndrome se produce principalmente en profesionales cuyas actividades laborales están relacionadas con el trato directo y frecuente con otras personas, dentro de ellos se encuentran los docentes, personal de salud y cuidadores afectando de manera negativa en su desempeño y funcionalidad, en consecuencia, no solo se perjudica la vida laboral de la persona sino también su vida familiar, de pareja, etc.; debido a que este fenómeno causa daño a nivel actitudinal, emocional y cognitivo, provocando comportamientos negativos hacia el trabajo, compañeros, usuarios y al propio papel profesional.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2022) reconoce a los trabajadores de salud como personas que desarrollan actividades relacionadas con la salud y con el objetivo de mejorarla; asimismo, afirma que forman parte trascendental para el buen funcionamiento del sistema de salud, además de, contribuir al disfrute del derecho de salud para todos, por lo que los profesionales de salud también deberán de disfrutar del mismo. Cabe recalcar que, los trabajadores sanitarios enfrentan riesgos laborales como infecciones, productos químicos peligrosos, manejo de pacientes; entre otros, los cuales podrían generar consecuencias físicas y psicológicas considerables, como el síndrome de burnout.

En Perú, durante el año 2021 el personal de salud estuvo conformado por 403 848 personas, donde el 76.16% se dedica a brindar servicios asistenciales, incluidos profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales, el 36.96% por administrativos, ya sean profesionales, técnicos y/o auxiliares de administración y el 0.09% por personal no especificado, y es el sector de MINSA y Gobiernos Regionales en los que hay mucho más personal de salud con un total de 280 073 personas (Morno *et al.* 2022). De tal forma, con estos datos estadísticos se puede evidenciar que el número de profesionales sanitarios en nuestro país es alto, además de que la mayoría de ellos se dedica a la atención de pacientes por lo que es fundamental estudiar el estado mental de los mismos a favor de salvaguardar su salud mental y por ende el trato eficaz de la salud de las personas atendidas por dichos profesionales.

Ahora bien, según Bazo-Álvarez *et al.* (2022; como se cita en Alegre, 2023) cada año, cerca de 450 millones de individuos desarrollan un desorden mental, predominando los trastornos del estado de ánimo y los relacionados al estrés, con respecto a este último, se tiene al síndrome de burnout cuya incidencia y reconocimiento del mismo han aumentado en los últimos años, y según lo mencionado por Castañeda y García de Alba (2021; como se cita en Castillo *et al.*, 2022) la prevalencia global del síndrome de burnout es estudiado con frecuencia, sin embargo, los resultados son variables, donde los países de América del Sur son los que mayores cifras del síndrome presentan, específicamente el 86.5% de la población, mientras que, en Norteamérica la prevalencia es de 45.4%, en Europa 55%, en Asia 47.9%; en Centroamérica y el Caribe del 17 al 25%.

Asimismo, Juárez (2022) menciona que México fue uno de los países con mayor número de trabajadores con fatiga por estrés laboral desde antes de la pandemia por COVID-19, puesto que, el 75% del personal laboral padecía de esta condición según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), superando el 73% de la población China e incluso del 59% de Estados Unidos.

Cabe recalcar que, para Juárez (2022) es el personal de salud uno de los sectores más afectados, puesto que, en 2016, a nivel global entre el 25 y 33% de trabajadores sanitarios dedicados a brindar terapia intensiva padecían de burnout, después de la pandemia, dichas cifras incrementaron, donde el 51% presentó agotamiento severo, por su parte García *et al.* (2022) asegura que en España el Síndrome de Burnout prima en trabajadores sanitarios tanto en médicos como enfermeras dedicados a la atención primaria.

De la misma forma, la revista *Ethic* (2022) asegura que la pandemia ha incrementado los casos del síndrome, en Estados Unidos aproximadamente 47 millones de personas abandonaron su trabajo durante el año 2021 por agotamiento, afirmando que, nos encontramos frente a una epidemia siendo el síndrome de burnout un problema global, ya que, según lo afirmado por la OMS seis de cada diez trabajadores en EE. UU lo padecen, mientras que en México la cifra es de 8 de cada diez. Además, la pandemia intensificó el desgaste laboral y ha sido el sector salud uno de los más afectados, puesto que se ha enfrentado a grandes necesidades médicas además de la presión continua de salvar vidas, lo cual condujo a la sobrecarga de labores, falta de recursos y extensas jornadas de trabajo contribuyendo en gran medida a la aparición del síndrome de burnout (Vera-Lituma, 2024).

De igual manera, Barría (2019) afirma que en Estados Unidos el 61% de los empleados refirieron que el estrés los ha enfermado y el 7% manifestó que fue hospitalizado por causas asociadas al trabajo; igualmente, estimaciones apuntan que el estrés estuvo asociado con la muerte de 120 mil trabajadores estadounidenses y que el coste económico es de aproximadamente 300 mil millones de dólares anuales en dicho país.

Por otro lado, según lo afirmado por Radio Programas del Perú (2022) en el Perú, siete de cada diez trabajadores sufren de síndrome de burnout a raíz de la sobrecarga laboral en sus empleos, específicamente por el estrés laboral y el agotamiento. Asimismo, en Perú el 72% de los trabajadores experimentan este síndrome, de los cuales el 24% por la sobrecarga laboral, el 17% por no tener tareas concretas y el 14% siente mucha presión y el 14% restante por maltrato de sus superiores.

A nivel regional y local no se han identificado datos actuales sobre el síndrome de burnout y su afectación a los profesionales de la salud, no obstante, Tucto (2022) refiere que, según estudios realizados antes de la pandemia por COVID-19 indican la existencia del síndrome de burnout en un grupo significativo de profesionales de la salud en diversos nosocomios de la región, es por ello que, se considera fundamental investigar este fenómeno psicosocial para obtener datos actuales, por lo cual se formuló el problema de investigación ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023?

Adicionalmente, se realizó este estudio con el objetivo general de determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023, y los objetivos específicos de identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional, identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización, identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal, además de, identificar el nivel de síndrome de burnout según edad y sexo en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023. Cabe mencionar que, en los siguientes capítulos de esta investigación se describe la metodología utilizada, se indican los resultados y la discusión, para finalizar con la presentación de las conclusiones y recomendaciones.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y nivel de estudio

Esta investigación fue planteada bajo el enfoque cuantitativo con el propósito de describir el síndrome de burnout mediante el análisis estadístico de los datos numéricos, ya que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las formulaciones de este enfoque tienen la intención de cuantificar la magnitud o cantidad del fenómeno estudiado, además de, probar hipótesis y/o teorías. Asimismo, dentro de los tantos objetivos de los planteamientos cuantitativos está el describir fenómenos, variables, poblaciones, eventos o hechos.

Adicionalmente, este estudio fue de nivel descriptivo, que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) consiste en la especificación de las propiedades, características o perfiles de fenómenos, para ello, se ha de medir o recolectar datos y reportar información del fenómeno que está siendo analizado.

De esta forma, a través de esta investigación cuantitativa descriptiva se determinó el nivel del síndrome de burnout en el personal de salud asistencial, midiendo sus dimensiones para luego describir la variable de forma general.

Método de investigación

En la presente investigación, se usó el método inductivo, iniciando en lo particular para llegar a lo general, es decir, primero se determinaron los niveles individuales de burnout de cada profesional de salud que conforman la muestra, se analizaron los datos y, finalmente se derivaron a las conclusiones sobre el síndrome de burnout de manera general en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023. (Hernández-Sampieri y Meléndez, 2018)

Diseño de investigación

La investigación fue no experimental descriptiva transversal, dado que, la variable de estudio no fue manipulada y los datos fueron recolectados en un solo tiempo y en un espacio determinado, puesto que, como menciona Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) en las investigaciones no experimentales se observan o miden los

fenómenos de estudio en su contexto natural en la forma que ya han sucedido, para luego ser analizadas, de esta forma, el investigador no controla a las variables.

Asimismo, uno de los propósitos de las investigaciones transeccionales descriptivas es describir las variables en determinado grupo, así como determinar el nivel de las mismas. (Hernández-Sampieri y Melendez, 2018)

El esquema de investigación estuvo graficado de la siguiente manera:

M—————O₁

Donde:

M = Muestra de estudio (Personal de salud asistencial)

O₁ = Observación de la variable 1 (Síndrome de Burnout)

2.2.Población, muestra y muestreo

La población estuvo compuesta por trabajadores que brindan atención asistencial en el Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, dentro de los cuales estuvieron enfermeras, obstetras, médicos, asistentes sociales, psicólogos, nutricionistas, cirujanos dentistas, químicos farmacéuticos, tecnólogos médicos, técnicos de enfermería, técnicos de laboratorio, técnicos asistenciales, técnicos especialistas en rayos x, técnicos especialistas en laboratorio, técnicos en radiología, tecnólogos médicos y auxiliares asistenciales.

El total de la población fue de 425 trabajadores. Cabe mencionar que, la base de datos se obtuvo a través de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, 2023.

Asimismo, para calcular el tamaño muestral se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Total de la población (425)

Z = Parámetro estadístico

e = error de estimación máxima aceptada

p = proporción de que ocurra el evento estudiado

q = proporción de que no ocurra el evento estudiado

Cabe mencionar que, se utilizó el nivel de confianza del 95%, por lo tanto, un margen de error del 5%.

De tal forma,

$$n = \frac{(425) \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5)(0.5)}{(0.05)^2 \cdot (425 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{425 \cdot (3.84) \cdot (0.25)}{(0.0025) \cdot (424) + (3.84)(0.25)}$$

$$n = \frac{408}{(1,06) + (0.96)}$$

$$n = \frac{408}{2.02}$$

$$n = 201,9$$

$$n = \mathbf{202}$$

Tras la aplicación de la fórmula anterior, la muestra estuvo formada por 202 trabajadores asistenciales de salud del Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, 2023.

Muestreo

La muestra se obtuvo a través del muestreo probabilístico, puesto que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las muestras probabilísticas son fundamentales en las investigaciones de tipo descriptivo y transeccionales pues las variables de estudio son medidas y analizadas con pruebas estadísticas, además, cada elemento de la población de estudio tiene la misma probabilidad de ser electo. Cabe recalcar que, se usó el muestreo probabilístico estratificado, donde la población se dividió en segmentos o estratos de manera proporcional en relación al tipo de profesional de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas lo cual aumentó la precisión.

Es así que, se utilizó la siguiente fórmula para calcular la desviación estándar que debió tener cada estrato:

$$ksh = \frac{nh}{Nh}$$

Donde:

nh = muestra

Nh = población

sh = desviación estándar de cada elemento de cada estrato

De tal forma,

$$ksh = \frac{202}{425}$$

$$ksh = 0.475$$

Luego de aplicar la fórmula anterior, se determinó que la desviación estándar de cada estrato es de 0.475, de tal forma, para obtener el tamaño de la muestra por subpoblación se multiplicó el total de cada una por la desviación estándar (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Es decir,

$$(Nh)(ksh) = nh$$

A continuación, se presentan las unidades muestrales por estratos.

Personal de salud asistencial	Población (Nh)	Muestra por estrato (nh)
Asistente social	5	3
Auxiliar asistencial	9	4
Cirujano dentista	5	2
Enfermero	135	64
Médico	46	22
Nutricionista	3	1
Obstetras	29	14
Psicólogo	3	1
Técnico asistencial	24	11
Técnico en enfermería	141	67
Técnico en farmacia	1	1
Técnico en laboratorio	10	5
Técnico en radiología	3	1
Técnico especialista en rayos X	1	1
Tecnólogo medico	10	5
TOTAL	N= 425	n=202

Nota. Personal asistencial que labora en los diferentes servicios del Hospital Regional “Virgen de Fátima Chachapoyas” 2023

Criterios de Inclusión:

El grupo de participantes seleccionados para este estudio incluyó al personal de salud asistencial activo, que desempeña funciones de atención a pacientes en los diversos departamentos y servicios del Hospital Regional "Virgen de Fátima" de Chachapoyas durante el año 2023. Además, se consideró la inclusión de aquel personal que brindó su consentimiento informado para participar en la investigación.

Criterios de Exclusión:

Se excluyeron del estudio a aquellos profesionales de la salud que manifestaron de manera voluntaria su negativa a participar. Asimismo, no se incluyó al personal

asistencial sin contratos, como es el caso de los serumistas. Aquellos individuos que no pudieron participar debido a períodos de vacaciones o licencia médica también fueron excluidos de la muestra. Estos criterios se aplicaron con el fin de garantizar la consistencia y validez de los resultados obtenidos.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Para recolectar los datos de este estudio se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas que, según Hernández-Sampieri y Melendez (2018) es un conjunto de interrogantes de fácil acceso y comprensión relacionadas con una o más variables que serán medidas en el estudio, en el caso de esta investigación, relacionadas al síndrome de burnout.

Instrumento de recolección de datos

Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS)

El Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey es un instrumento creado por Maslach y Jackson en el año 1981 el cual es utilizado para medir burnout, específicamente en personal que realiza labores asistenciales. Asimismo, este inventario mide el síndrome de burnout mediante tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización profesional. Adicionalmente, dicha escala contiene 22 enunciados que son presentadas a través de afirmaciones relacionadas a las actitudes y sentimientos de los profesionales en su centro de labores y hacia las personas que atienden. Las subescalas del síndrome se miden mediante la escala ordinal de tipo Likert, con 7 opciones de contestación que son Nunca que equivale a 0 puntos, Algunas veces al año o menos que equivale a 1 punto, Una vez al mes o menos que equivale 2 puntos, Algunas veces al mes equivalente a 3 puntos, Una vez a la semana equivalente a 4 puntos, Algunas veces a la semana 5 y Diariamente equivalente 6 puntos.

Cabe mencionar que, para este estudio se usó de la validación de este instrumento realizado por Mogollón (2018) el cual fue sometido a criterio de juicio de expertos quienes dieron como resultado que el instrumento es válido y aplicable. Asimismo, realizó el análisis interno de confiabilidad a través del coeficiente de alfa de Cronbach

en una prueba piloto a 20 profesionales de salud de un instituto especializado de Lima donde el cuestionario obtuvo el valor de 0.848 de confiabilidad lo que indica que es altamente confiable.

De esta manera, las subescalas de este instrumento miden lo siguiente:

- **Agotamiento emocional:** Esta dimensión contiene 9 enunciados (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) que según Maslach (2009; como se cita en Mogollón, 2018) la dimensión principal del síndrome y mide el grado en el que el trabajador se encuentra exhausto de manera emocional debido a las exigencias laborales, además, está relacionado a los sentimientos de sobre exigencia referidos a la carga laboral, esfuerzos físicos y mentales produciendo frustración y fatiga por el estilo de vida y la percepción de baja recompensa de su trabajo. De esta forma, la persona con cansancio emocional percibe agotamiento dentro de su trabajo el cual se manifiesta a través de la disminución de energía y emoción antes de comenzar con sus labores y al momento de desarrollarlas.
- **Despersonalización:** Esta subescala está compuesta por 5 enunciados (5, 10, 11, 15 y 22) que miden según Maslach (2009; citado por Mogollón, 2018) las actitudes negativas ante los usuarios como la frialdad o el distanciamiento, las cuales se conocen como cinismo y está relacionada con las respuestas negativas, poco sensibles y altamente indiferentes, además de irritabilidad y el desgaste de la alegría y motivación con respecto al trabajo en general. Este es el resultado del exceso de cansancio emocional; adicionalmente, el trabajador que presente despersonalización empieza a alejarse del grupo demostrando actitudes negativas hacia otros.
- **Realización personal:** esta dimensión de la escala cuenta con 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) y según afirman Maslach (2009) citado por Mogollón (2018) se trata de la autoevaluación de sí mismo y de su trabajo de manera negativa, se manifiestan los sentimientos de influir de manera negativa en su entorno laboral, manifestándose a través de deficiencias laborales, disminución del rendimiento, ausencia de logros provocando baja autoestima incrementada por percepción de insuficiencia de apoyo social, recursos laborales y oportunidades de trabajo.

2.4. Análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de la información se utilizó Excel 2019 y SPSS 26, considerando la clasificación, registro, tabulación y codificación de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de medida, luego, fueron organizados en tablas de distribución de frecuencia para después ser presentados en figuras estadísticas.

Cabe recalcar que, cuando se tiene una sola variable, síndrome de burnout en el caso de esta investigación, y se desea realizar una prueba estadística para obtener conclusiones sobre ella, el objetivo es describir, resumir y analizar la distribución de datos de la variable sin hacer comparaciones con otras, de esta forma se usó la mediana y la moda como procedimiento estadístico ya que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) son estos procedimientos los que se utilizan en investigaciones descriptivas cuyos datos son ordinales.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

Síndrome de Burnout	N	%
Leve	173	85,6%
Medio	29	14,4%
Alto	0	0%
Total	202	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 1 se puede observar que, de los 202 participantes que formaron parte del estudio el 85,6% que fueron 173 trabajadores asistenciales demuestra un nivel leve de Síndrome de Burnout, el 14,4% equivalente a 29 personas tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout, mientras que, ningún participante presenta un nivel alto del síndrome.

Tabla 2

Nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

Agotamiento emocional	N	%
Leve	156	77,2%
Medio	43	21,3%
Alto	3	1,5%
Total	202	100%

Nota. Elaboración propia

De la tabla 2, tras analizar las dimensiones del síndrome de burnout, se ha observado que, en la dimensión de agotamiento emocional del 100% (202) predomina el nivel leve con el 77,2% que equivale a 156 profesionales de salud, seguido del nivel medio con el 21,3% correspondiente a 43 personas y finalmente, se encuentra el nivel alto con el 1,5% equivalente a 3 trabajadores.

Tabla 3

Nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

Despersonalización	N	%
Leve	176	87,1%
Medio	26	12,9%
Alto	0	0%
Total	202	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 3, se evidencia que, en la dimensión de despersonalización, el 87,1%, específicamente 176 personas presentan un nivel leve, el 12,9%, es decir, 26 trabajadores nivel medio y el 0% de la muestra presenta un nivel alto

Tabla 4

Nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

Realización personal	N	%
Leve	171	84,7%
Medio	29	14,4%
Alto	2	1,0%
Total	202	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 4, se observa que, en la dimensión de realización personal, el 84,7% equivalente a 171 trabajadores sanitarios presentan un nivel leve, el 14,4% que equivale a 29 personas nivel medio y 1% con 2 profesionales nivel alto.

Tabla 5

Nivel de síndrome de burnout según edad en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

	Edad										Total	
	20-29		30-39		40-49		50-59		60-+		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
SB Leve	37	80.4%	70	87.5%	38	88.4%	20	90.9%	8	72.7%	173	85.6%
Medio	9	19.6%	10	12.5%	5	11.6%	2	9.1%	3	27.3%	29	14.4%
Total	46	100%	80	100%	43	100%	22	100%	11	100%	202	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 5, se evidencia que, el nivel de síndrome de burnout según edad, 173 personas presentan un nivel leve equivalente al 85,6%, mientras que, 29 trabajadores refieren un nivel moderado con un 14,4%. De esta forma, dentro del grupo etario de 20 a 29 años conformado por 46 personas, el 80,4% presenta un nivel leve de síndrome de burnout y el 19,6% nivel medio, mientras que, en el grupo etario de 30 a 39 años el 87,5% presentan un nivel leve y el 12,5% nivel medio, asimismo, de los 43 profesionales de salud entre las edades de 40 a 49 años el 88,4% manifiestan niveles leves de burnout y el 11,6% niveles moderados, en el grupo etario de 50 a 59 con un total de 22 personas, el 90,9% presentan niveles leves y el 9,1% medios, finalmente, del grupo de 60 años a más conformado por 11 trabajadores sanitarios el 72,2% manifiestan niveles leves mientras que el 27,3% niveles medios.

Tabla 6

Nivel de síndrome de burnout según sexo en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

		Sexo				Total	
		Femenino		Masculino		N	%
Síndrome de		N	%	N	%		
Burnout	Leve	145	85,3%	28	87,5%	173	85,6%
	Medio	25	14,7%	4	12,5%	29	14,4%
Total		170	100%	32	100%	202	100%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6, se evidencia que, el síndrome de burnout según sexo, el 84% del total, específicamente, 170 personas de la muestra son de sexo femenino, donde el 85,3% presenta nivel leve de síndrome de burnout y el 14,7% nivel medio, mientras que, el 16%, es decir, 32 profesionales son de sexo masculino, de los cuales, el 87,5% presenta un nivel leve de síndrome de burnout mientras que el 12,5% nivel medio. Cabe mencionar que, no se presentaron casos de síndrome de burnout alto.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de esta investigación que fue determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023, a través de la **tabla 1** se evidencia que, se encontró que en los trabajadores de salud asistencial del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas (HRVFCH) predomina la presencia del Síndrome de Burnout leve equivalente al 85,6% de la muestra, a su vez, estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Guzmán *et al.* (2022) en profesionales de salud de un nosocomio de Colombia, donde el 53,3% de trabajadores presentaron un nivel leve de Síndrome de Burnout. De igual manera, Sarmiento (2019) encontró que el 37,3% de profesionales sanitarios de un hospital de Cusco, Perú no presenta burnout y el 34,5% manifiesta niveles leves del mismo.

No obstante, los resultados encontrados en este estudio difieren mucho de la literatura encontrada, pues los valores obtenidos demuestran que en trabajadores de salud predominan los niveles altos y medios de síndrome de burnout, tal es el caso del estudio realizado por Uribe (2020) en trabajadores sanitarios de un policlínico en Lima, Perú donde en la muestra estudiada predomina el nivel alto de burnout con el 69% de representatividad. Otra investigación realizada por Losada *et al.* (2021) en personal médico de una universidad en Chile demuestra que la prevalencia del síndrome de burnout es del 97%, concluyendo que presentan altos niveles del mismo. Otro estudio realizado con resultados similares es el de Villar (2022) que mostró que en los trabajadores sanitarios de un nosocomio de Huancayo, Perú predomina el nivel alto con una representatividad del 80,6% de toda la muestra.

De la misma forma, Aspajo y Gacha (2023) en su estudio comparativo determinaron que el 64,7% y el 63,2% del personal de dos puestos de salud en Huánuco presenta niveles medios del síndrome. Similares resultados encontraron Santillán *et al.* (2023) en su estudio realizado con odontólogos de consultorios privados de Chachapoyas, quienes identificaron un nivel medio del síndrome con un 58% seguido del nivel alto con el 32%, adicionalmente, Neciosup (2020) demostró que de los trabajadores asistenciales de una clínica en Trujillo el 89,1% presenta un nivel medio de burnout, adicionalmente, mientras que Rendón *et al.* (2020) demostró que el personal de salud de un hospital de México, del 82,2% de los trabajadores manifiestan un nivel medio de síndrome de burnout

Mediante esta información se puede evidenciar que, en los estudios mencionados anteriormente se observa la mayor presencia en nivel alto y moderado del SB puesto que muchos de los estudios fueron realizados en el contexto de la pandemia mundial de COVID-19, lo cual es un factor relevante en la aparición del síndrome, además, la Organización Mundial de la Salud (2022) refiere que debido a las actividades a las que están expuestos los trabajadores de salud estos tienen mayor riesgo psicosocial de presentar problemas de salud mental, sin embargo, el personal de salud del HRVF manifiesta niveles leves de síndrome de burnout demostrando la posible presencia de altos niveles de afrontamiento de estrés.

En lo que respecta a los objetivos específicos que fueron identificar el nivel de síndrome de burnout por dimensiones, a través de este estudio se identificó que, en la dimensión agotamiento emocional tal como se muestra en la **Tabla 2** predomina el nivel leve con el 77,2% del total de la muestra, lo que indica que, el personal de salud manifiesta niveles mínimos de disminución de energía y emoción antes de comenzar con sus labores y al momento de desarrollarlas.

Adicionalmente, estos resultados guardan relación con lo encontrado por Aspajo y Gacha (2023) que en su estudio realizado con trabajadores sanitarios de 2 centros de salud en Huánuco, Perú, donde encontraron que, en la dimensión de agotamiento emocional predomina el nivel bajo con el 73,5% y 63,2% en cada centro. A su vez, Flores y Muñoz (2021) determinaron que el 66,4% del personal hospitalario de Lima durante la pandemia por COVID presentaron niveles bajos de agotamiento emocional. Asimismo, Cobos-Martínez *et al.* (2023) en su estudio con enfermeras de Huánuco obtuvo como resultado que el 87% de su muestra obtuvo un nivel bajo; de igual manera, Rendón *et al.* (2020) en su estudio en México obtuvo que el 62,2% del personal que formó parte de su investigación presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, esto mismo lo confirma Yaguachi *et al.* (2023) que en su investigación realizada en trabajadores de un hospital de Guayaquil, Ecuador encontró que el nivel de agotamiento emocional es bajo con un 60,9%.

En contraste, los resultados mostrados en la investigación de Carranza (2021) demuestran que el 56,8 de los trabajadores sanitarios de una clínica de la ciudad de Nuevo Chimbote, Perú presentan un nivel alto de agotamiento emocional. Asimismo, Uribe (2020) obtuvo como resultado que, el 52% del personal dedicado a la atención de pacientes en un

policlínico en Lima presentan un nivel alto de agotamiento emocional, además, Villar (2022) con su estudio demuestra que el 79,6% de los profesionales asistenciales de un Hospital de Chupaca, Lima presentan un nivel alto de agotamiento emocional. Otro estudio realizado por Manrique y Morón (2021) evidenció que el 53,23% de trabajadores del servicio asistencial ante el COVID de un hospital de Lima presentan un nivel medio de agotamiento emocional, a su vez, Pacheco-Venancio (2022) en su investigación realizada en personal de un nosocomio en Huánuco encontró que prima el nivel severo de cansancio emocional con el 51,5%.

Por otro lado, con relación a la dimensión de despersonalización como se evidencia en la **tabla 3** predomina el nivel leve con una representatividad del 87,1% de los encuestados, esto indica que los profesionales de la salud demuestran niveles bajos de actitudes negativas ante los usuarios como la frialdad o el distanciamiento.

Cabe mencionar que, estos resultados coinciden con los encontrados por González-Durán y Andrade-Campoverde (2024) el 82,5% del personal hospitalario de Cuenca, Ecuador presentan niveles bajos de despersonalización, además Yaguachi *et al.* (2023) mostraron que 63,1% de los trabajadores sanitarios de un nosocomio de Guayaquil, Ecuador refieren niveles bajos de despersonalización al igual que Cobos-Martínez *et al.* (2023) en su estudio determinaron que el personal de enfermería evidenció la predominancia del nivel bajo con un 53%. A su vez, Tucto (2022) en profesionales sanitarios frente al COVID-19 en Chachapoyas, Perú demostró que el 60,5% presentan despersonalización en un nivel bajo al igual que los resultados obtenidos por Santillán *et al.* (2023) en su estudio en odontólogos de Chachapoyas donde el 60% de profesionales presentan un nivel bajo de despersonalización.

En cambio, otros estudios demuestran la presencia de niveles altos y moderados de la dimensión de despersonalización, tal es el caso de la investigación de Carranza (2021) donde el 51,4% del personal de salud presenta un nivel alto de despersonalización, de la misma forma, Uribe (2020) demostró que el 58% de los trabajadores sanitarios de un policlínico en Lima, Perú tienen un nivel alto de despersonalización; al igual que Villar (2022) a través de su estudio demostró que el 83,9% de los profesionales asistenciales presentan un nivel alto de despersonalización, mientras que, Castro *et al.* (2022) demuestra que el 75% de trabajadores sanitarios de un hospital en Buenos Aires, Argentina presentan niveles altos de despersonalización al igual que Manrique y Morón

(2021) evidenciaron que el 45,16% de trabajadores del servicio asistencial presentan niveles medios en esta dimensión.

En cuanto a la dimensión de realización personal, en la **tabla 4** se muestra que la mayoría de profesionales de la salud del HRVFCH presentan realización personal en un nivel leve, por lo que se puede observar que los trabajadores presentan leves indicadores de una autoevaluación de sí mismo y de su trabajo de manera negativa, así como leves manifestaciones de sentimientos de influir de manera negativa en su entorno laboral. Estos resultados concuerdan con los encontrados por Manrique y Morón (2021) quienes evidenciaron que el 74,19% de trabajadores del servicio asistencial de un hospital de Lima presentan realización personal en un nivel bajo, de la igual manera, Rendón *et al.* (2020) demostró que del personal de salud de un hospital de México el 40% de los trabajadores demuestran un nivel bajo de realización personal, al igual que, Tucto (2022) obtuvo que en su estudio realizado en Chachapoyas el 60,5% de trabajadores de salud presentan un nivel bajo en esta dimensión. Asimismo, Sarmiento (2019) encontró que el 51,8% de profesionales sanitarios de un hospital de Cusco, Perú presentan niveles bajos de realización personal.

Por el contrario, existen estudios que demuestran que predominan los niveles altos y medios de realización personal, Aspajo y Gacha (2023) en su estudio realizado con trabajadores sanitarios de dos centros de salud en Huánuco, Perú, encontraron que en la dimensión de realización personal predomina el nivel alto con el 44,1% y 50% en cada centro, asimismo, Castro *et al.* (2022) mostró que el 64% de los trabajadores sanitarios de un nosocomio de la provincia de Buenos Aires, Argentina presentan un nivel alto en esta dimensión. De la misma forma, Flores y Muñoz (2021) determinaron que el 46,6% del personal hospitalario de Lima durante la pandemia por COVID-19 presentan niveles altos de realización personal. Además, Villar (2022) mostró que en los trabajadores sanitarios de un nosocomio de Huancayo, Perú predomina el nivel alto con una representatividad del 72% de toda la muestra.

Mientras que, Pacheco-Venancio (2022) en su investigación con enfermeras de un nosocomio de Huánuco, Perú demostró que predomina con el 61% el nivel moderado de falta de realización personal, de manera semejante, Cachi (2022) demostró que el 46,3% de trabajadores sanitarios de la red de salud de Cuzco, Perú presentaron niveles moderados en esta dimensión; asimismo el estudio de Neciosup (2020) señaló que de los

trabajadores asistenciales de una clínica en Trujillo el 61,8% presenta un nivel medio de realización personal, también Cobos-Martínez *et al.* (2023) determinó que en personal de enfermería de un hospital de Veracruz presentaron un 40% de niveles bajos y medios de realización personal respectivamente para cada uno.

Ahora bien, los trabajadores encuestados con mayor proporción fueron los de sexo femenino con el 84,2% y el 15,8% fueron del sexo masculino, al igual que, en la investigación de Gálvez-Arévalo *et al.* (2023) dentro de su muestra la mayoría fueron mujeres con el 72,5%, asimismo, en el estudio de Flores y Muñoz (2021) que de los 262 participantes el 74% fueron mujeres y el 26% varones, igualmente, Tucto (2022) refiere que de los profesionales de salud encuestados tuvo mayor proporción el sexo femenino con el 73,7%, adicionalmente, Cachi (2022) demostró que la mayor representatividad porcentual lo tuvo el sexo femenino con el 66% y el sexo masculino representa el 34% de la muestra.

En relación al nivel de Síndrome de Burnout según edad, como se observa en la **tabla 5** predomina el grupo etario de 30 a 39 años, donde el 87,5% presentan un nivel leve de síndrome de burnout, cabe recalcar que, en general, prevalecen los niveles leves de síndrome de burnout y no se presentaron diferencias significativas en los niveles según grupos etarios, estos resultados son similares a los encontrados por Tucto (2022) realizado en personal de salud de Chachapoyas, quien afirma que no encontró que el síndrome de burnout fuese mayor debido a la edad, de igual forma, Rendón *et al.* (2020) afirma que no encontró diferencias significativas de síndrome de burnout en relación a la edad.

Con referencia al nivel de síndrome de burnout según sexo, en la **tabla 6** se evidencia que no se encontró que este fuese mayor debido a este factor, puesto que, predominó el nivel leve de Burnout donde, del 100% de mujeres el 85,3% presenta un nivel leve, al igual que de toda la muestra de varones el 87,5% representa al mismo nivel, por el contrario, Sarmiento (2019) encontró 11,4% de casos de síndrome de burnout en el género masculino y un 9,1% en femenino, afirmando que, el sexo masculino es un factor asociado a presentar el cuadro en relación al sexo femenino, asimismo, Carranza (2021) demostró que, en su estudio la mayoría de mujeres y varones puntúan niveles altos en las tres dimensiones de burnout, lo cual indica que ambos sexos corren el riesgo de presentar dicho síndrome.

En general, es importante resaltar que, que ninguna de las dimensiones del síndrome de burnout presentó la prevalencia de niveles altos, este resultado expone la presencia leve del síndrome, es así que, en su mayoría los resultados exhibidos a lo largo de este estudio no son compatibles con otras investigaciones, quizá por las características de los participantes, las condiciones del momento temporal de la aplicación, además de la situación actual de salud, el ámbito y la cultura de la población en la que se desarrollaron los estudios y las condiciones laborales de la institución.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas 2023 es leve.

Se identificó que, el nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal de salud asistencial es leve.

Se identificó que, el nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización es leve en lo trabajadores sanitarios es leve.

Se identificó que, el nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal en el personal de salud es leve.

Con respecto al síndrome de burnout según edad y sexo, se identificó que el grupo etario con mayor proporción en el estudio fue el de 30 a 39 años; del mismo modo, el nivel de burnout con mayor prevalencia es el leve el cual pertenece al mismo grupo etario, con relación al sexo, predominaron los profesionales sanitarios de sexo femenino, donde destaca el nivel leve de síndrome de burnout.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Hospital Regional “Virgen de Fátima” en Chachapoyas implementar medidas para fortalecer las habilidades de afrontamiento y mejorar la calidad de vida de los trabajadores de salud, lo que beneficiará tanto a empleados como a usuarios. Las acciones sugeridas incluyen programas de capacitación continua, apoyo psicológico, actividades de bienestar y recreación.
- Incentivar a los estudiantes a que realicen estudios que comparan las cifras y datos del síndrome de burnout durante la pandemia de COVID-19 con los datos posteriores. Esto permitirá evaluar cómo ha afectado dicho contexto a la salud mental del personal de salud y detectar diferencias o semejanzas en relación al contexto pandémico.
- Llevar a cabo investigaciones comparativas en diferentes sectores o instituciones de salud, tanto en zonas rurales como urbanas. Esta homogeneización de los estudios facilitará una comprensión más amplia y precisa del síndrome de burnout en diversos contextos y entornos.
- Desarrollar investigaciones enfocadas en identificar los factores de protección y las estrategias de afrontamiento del estrés laboral que utiliza el personal de salud asistencial. Esto contribuirá a diseñar intervenciones más efectivas para prevenir y manejar el síndrome de burnout.
- Realizar estudios que exploren las relaciones entre el síndrome de burnout y otras variables de interés, para entender mejor las causas y/o efectos de este síndrome en la salud del personal.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, A. (2 de Mayo de 2023). *Burnout: ¿A qué profesiones perjudica más este síndrome que afecta el rendimiento laboral?* Univesidad San Martin de Porres:
<https://fcctp.usmp.edu.pe/noticias/posgrado-de-psicologia/burnout-a-que-profesiones-perjudica-mas-este-sindrome-que-afecta-el-rendimiento-laboral/>
- Aspajo, K., & Gacha, R. (2023). *Niveles del síndrome de burnout en el personal asistencial de los centros de salud de Pillco Marca y Molinos, Huánuco 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Húanuco.]
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8267>
- Barría, C. (26 de marzo de 2019). *Las consecuencias del estres laboral*. World Economic Forum:<https://es.weforum.org/agenda/2019/03/las-consecuencias-del-estres-laboral/>
- Cachi, W. (2022). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en el Personal de Salud Asistencial de la Red de Salud Cusco Sur, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80488>
- Carranza, L. (2021). *Síndrome de burnout en el personal asistencial de la Clínica Ocupacional Bahía, Nuevo Chimbote, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62655>
- Castillo, D., Bravo, M., Esquivel, J., Esquivel, M., & Salgado, F. (2022). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en un hospital público-Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (6), 8256-8271. doi:
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3995
- Castro, H., Prieto, M., & Muñoz, A. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia de covid-19 y faores asociados, estudio de corte transnsversal. *Medicina*, 82(4), 479-486.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/medba/v82n4/1669-9106-medba-82-04-479.pdf>

- Cobos-Martínez, N., Palafox-Cruz, M., Leal-Cano, & Claudia. (2023). Síndrome de burnout en profesionales de enfermería que laboran en el área de urgencias en un hospital de segundo nivel en Veracruz. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5081-5095. doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6535
- Ethic. (27 de Abril de 2022). *Burnout: el desgaste laboral le cuesta millones a la economía global*. <https://ethic.es/2022/04/burnout-el-desgaste-laboral-le-cuesta-millones-a-la-economia-global/>
- Flores, H., & Muñoz, D. (2021). *Frecuencia del síndrome de burnout en personal asistencial de primera línea contra la pandemia de covid-19 en un Hospital III de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.] <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8969>
- Gálvez-Arévalo, R., Fernandez-Guzman, D., Kirschbaum-Chrem, J., C.-M. J., Dávila-Espinoza, G., Ugas-Charcape, C., & Racchumí-Vela, A. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investig Innov Clin Quir Pediatr*, 1(2),11-19. doi: <https://doi.org/10.59594/iicqp.2023.v1n2.58>
- González-Durán, A., & Andrade-Campoverde, D. (2024). Prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de salud de servicios generales de una clínica en la Ciudad de Cuenca Ecuador. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(1), 5844-5858. <https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/1212/4414>
- Guzmán, E., Moreno, M., Gutierrez, P., Palomino, J., Romero, A., & Valencia, L. (2022). *Incidencia de síndrome de burnout en personal asistencial en los diferentes servicios de la ESE Hospital San Marcos en el Marco de la Emergencia Sanitaria por covid*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Manizales, Manizales.] <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3972>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES.
- Intriago, S. (Octubre-Diciembre de 2019). Síndrome del "burnout" en personal de salud de un centro hospitalario de la dirección distrital de Junín-Bolívar. *San Gregorio* (35), 94-107. doi: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.962>
- Juárez, B. (05 de Enero de 2022). *El burnout es oficialmente una enfermedad de trabajo reconocida por la OMS*. El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-burnout-es-oficialmente-una-enfermedad-de-trabajo-reconocida-por-la-OMS-20220104-0056.html>
- Losada, H., Astudillo, R., Fernández, S., & Jara, J. (Octubre de 2021). Prevalencia de síndrome de burnout en anestesiología y cirugía ortopédica en un centro en Chile. *Revista de cirugía*, 73 (5), 547-555. doi: <http://dx.doi.org/10.35687/s2452-45492021005793>
- Lovo, J. (Enero de 2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno* (70), 110-120. doi: <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Manrique, M., & Morón, M. (2021). *Síndrome de Burnout en los trabajadores del servicio asistencial ante el COVID 19 en un hospital de Lima Provincias, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima.] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69330>
- Méndez, I. (28 de Abril de 2022). *"Burnout" padecimiento laboral formalmente reconocido por la OMS*. La República: <https://larepublica.net/noticia/burnout-padecimiento-laboral-formalmente-reconocido-por-la-oms>
- Mogollón, M. (2018). Síndrome de Burnout y desempeño profesional de los profesionales de la salud en un instituto especializado. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima.] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23962>

- National Geographic. (27 de Febrero de 2023). *Burnout: cómo detectar el agotamiento provocado por el trabajo*. National Geographic: <https://www.nationalgeographic.com/ciencia/2023/02/burnout-como-detectar-el-agotamiento-provocado-por-el-trabajo>
- Neciosup, G. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral del personal de una clínica de especialidades en Trujillo en tiempos del COVID-19*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo.] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51309>
- Organización Mundial de la Salud . (28 de Septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud : <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Mundial de la Salud. (7 de Noviembre de 2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Pacheco-Venancio. (2022). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de las unidades críticas de un hospital público de Huánuco, Perú. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 4(4), 244-248. doi: <https://doi.org/10.37711/rpcs.2022.4.4.395>
- Radio Programas del Perú. (24 de Noviembre de 2022). *Síndrome Burnout: ¿Cómo afecta el estrés laboral en Perú?* Radio Programas del Perú: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández-Sampieri, E., Hernández-Sampieri, R., Vargas, M., & Favela, M. (Julio de 2020). Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización. *Enfermería Global*, 19(3), 479-492. doi: <https://doi.org/10.6018/eglobal.398221>
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horizonte Médico*, 19(1), 67-72. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n1.11>

- Tucto, S. (2022). *Síndrome de burnout y ansiedad en profesionales de salud frente a la covid-19, Chachapoyas, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas.]
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2550>
- Uribe, K. (2020). *Nivel de Síndrome de Burnout en el personal que atiende pacientes COVID 19 en el Policlínico Chincha EsSalud Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53076>
- Vera-Lituma, O. (2024). Síndrome de Burnout en los trabajadores sanitarios como consecuencia del Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 8(15), 4-15. doi:
<https://doi.org/10.35381/s.v.v8i15.3193>
- Villar, A. (2022). *Síndrome de burnout en profesionales asistenciales de un hospital de contingencia de la provincia de Chupaca-2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de los Andes, Huancayo]
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4444>

ANEXOS

Anexo N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023.

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Marco Metodológico	Técnicas / Instrumentos
¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023?	Objetivo general Determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional	Hi: Existe un nivel alto de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	Población: 425 trabajadores de salud que brindan atención asistencial en el Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas 2023	Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)
					Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	2		
					Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo	3		



<p>“Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión agotamiento o emocional en el personal de salud asistencial 	<p>“Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.</p> <p>H0: No existe un nivel alto de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional</p>				Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.	6	<p>Muestra: 202 trabajadores de salud asistencial</p> <p>Muestreo: Probabilístico/estratificado</p> <p>Tipo de investigación: Cuantitativa</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: No</p>	
					Siento que mi trabajo me está desgastando.	8		
					Me siento frustrado en mi trabajo.	13		
					Creo que estoy trabajando demasiado.	14		
					Trabajar directamente con personas me produce estrés.	16		
					En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.	21		



<p>del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.</p> <p>-Identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en el personal de salud asistencial del</p>	<p>“Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.</p>		<p>Despersonalización</p>	<p>Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.</p>	5	<p>experimental-transversal</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Inductivo</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</p> <p>Técnica:</p> <p>cuestionario</p> <p>Instrumento:</p> <p>Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-</p>
				<p>Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.</p>	10	
				<p>Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente</p>	11	
				<p>No me preocupa lo que les ocurra a las personas.</p>	15	
				<p>Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas</p>	22	



Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023. Identificar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión baja realización personal en el personal de salud asistencial del Hospital	Realización personal	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	4	HSS) Validado por Mogollón (2018)
		Trato eficazmente los problemas de las personas.	7	
		Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	9	
		Me siento muy activo.	12	
		Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	18	
He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	19			



	Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoy as 2023. - Identificar el nivel de síndrome de burnout según edad y sexo en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoy as 2023.				Siento que ya no puedo más.	20		
--	--	--	--	--	--------------------------------	----	--	--

Anexo N° 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Calificación de dimensiones	Calificación general	Escala	Técnica/ Instrumento
Síndrome de Burnout	Para Maslach y Jackson (como se cita en Baldeón <i>et al.</i> 2023) el burnout es un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, además de	La variable de estudio, síndrome de burnout, será medida con el inventario de Maslach Burnout Inventory, el cual está conformado por 22 enunciados y dividido en tres	Agotamiento emocional	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	Alto (0-18) Medio (19-36) Bajo (37-54)	Alto (0-44) Medio (47-88) Bajo (91-132)	Ordinal	Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey (MBI-HSS)
				Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	2				
				Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que	3				



que, se presenta con mayor frecuencia en personal que trabaja con otras personas y que aumenta cuando el individuo ha agotado sus recursos emocionales sintiendo que no puede ayudar a las personas a la que brindan sus servicios.	dimensiones , las cuales son agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.			enfrentarme con otro día de trabajo					
				Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo	6				
				Siento que mi trabajo me está desgastando.	8				
				Me siento frustrado en mi trabajo.	13				
				Creo que estoy trabajando demasiado.	14				
Trabajar directamente	16								



De tal forma, el síndrome de burnout es el resultado del estrés crónico que no fue manejado exitosamente dentro del centro de labores, cabe recalcar que, el también llamado síndrome del desgaste ocupacional hace referencia de manera			con personas me produce estrés.					
			En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.	21				
		Despersonalización	Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.	5	Alto (0-10) Medio (11-20) Bajo (21-30)			
			Me he vuelto más insensible con la gente desde que	10				



específica a los fenómenos dentro del contexto laboral. (Baldeón <i>et al.</i> , 2023)				ejerzo esta profesión.					
				Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	11				
				No me preocupa lo que les ocurra a las personas.	15				
				Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	22				



			Realización personal	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas	4	Alto (0-16) Medio (17-32) Bajo (33-48)			
				Trato eficazmente los problemas de las personas	7				
				Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.	9				
				Me siento muy activo.	12				



				Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.	18				
				He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	19				
				Siento que ya no puedo más.	20				



Anexo N° 3

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento	: Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey
Autores	: Maslach y Jackson (1981)
Año	: 2018 – Instituto Especializado – Surquillo-Lima
Objetivo	: Medir el nivel de síndrome de burnout
Validado por	: Martha Carmela Mogollón Luque
Lugar de validación	: Lima
Año de validación	: 2018
Sujetos de prueba piloto	: 20 profesionales de salud de un instituto especializado
Validez de contenido	: Se realizó el juicio de expertos por 3 profesionales, quienes dieron como resultado que el instrumento es válido y aplicable.
Confiabilidad	: Valor de alfa de Cronbach = 0.848 (Alta confiabilidad)
Forma de aplicación	: Individual y/o grupal
Duración de la aplicación	: 15 minutos
Presentación	: Cuestionario con 22 ítems de respuestas múltiples, tipo Likert
Descripción del instrumento:	Contiene 3 dimensiones (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal)
Calificación	: 0 Nunca
	1 Algunas veces al año o menos
	2 Una vez al mes o menos
	3 Algunas veces al mes
	4 Una vez a la semana
	5 Algunas veces a la semana
	6 Diariamente



Puntajes por dimensiones y de manera global del Maslach Burnout Inventory- Human Services Survey

Síndrome de burnout			
Dimensiones	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	0-18	19-36	37-54
Despersonalización	0-10	11-20	21-30
Realización personal	0-16	17-32	33-48
Síndrome de burnout	0-44	47-88	91-132

Anexo N°4

FORMATOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR CRITERIO DE JUICIO
DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	1						
		Fatiga	2,3,6,8,13,14,16,20						
		Frustración	13						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.			✓		✓		✓	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.			✓		✓		✓	
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.			✓		✓		✓	
4	Trabajar todo el día con mucha gente me supone esfuerzo.			✓		✓		✓	
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.			✓		✓		✓	
6	Me siento frustrado en mi trabajo.			✓		✓		✓	
7	Creo que estoy trabajando demasiado.			✓		✓		✓	
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.			✓		✓		✓	
9	Siento que ya no puedo más.			✓		✓		✓	



N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Irritabilidad	11						
		Frustración	5,10,15,22						
10	Me preocupa el hecho de que este trabajo me éste endureciendo emocionalmente.			✓		✓		✓	
11	Creo que trato a las personas como si fueses objetos impersonales.			✓		✓		✓	
12	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.			✓		✓		✓	
13	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.			✓		✓		✓	
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.			✓		✓		✓	



N°	DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3	Eficacia	4,9,12,18,19,21						
	REALIZACIÓN PERSONAL	Buen trato	7,17						
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.		✓		✓		✓		
16	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.		✓		✓		✓		
17	Me siento muy activo.		✓		✓		✓		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.		✓		✓		✓		
20	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas de las personas.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicios.		✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Vélez Torres, Joaquín DNI: 16735422

Especialidad del validador: Metodólogo - Psicólogo - Psicólogo

07 de Jun del 2018

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 EL SINDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	1						
		Fatiga	2,3,6,8,13,14,16,20						
		Frustración	13						
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.		✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.		✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente me supone esfuerzo.		✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.		✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.		✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.		✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.		✓		✓		✓		
9	Siento que ya no puedo más.		✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Irritabilidad	11						
		Frustración	5,10,15,22						
10	Me preocupa el hecho de que este trabajo me éste endureciendo emocionalmente.		✓		✓		✓		
11	Creo que trato a las personas como si fueses objetos impersonales.		✓		✓		✓		
12	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.		✓		✓		✓		
13	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.		✓		✓		✓		
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.		✓		✓		✓		



Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 REALIZACIÓN PERSONAL	Eficacia Buen trato	4,9,12,18,19,21 7,17						
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.		✓		✓		✓		
16	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.		✓		✓		✓		
17	Me siento muy activo.		✓		✓		✓		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.		✓		✓		✓		
20	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas de las personas.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicios.		✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg.:

Flora Sotelo Wilman

DNI: *06175727*

Especialidad del validador:

Gestión económica regional / Economía

07 de junio del 2013

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.

[Firma]
Dr. Wilman Sebastián Flores Sotelo
Docencia Investigador de Posgrado
CEL. N° 09426

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	1							
	Fatiga	2,3,6,8,13,14,16,20							
	Frustración	13							
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.		✓		✓		✓		
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.		✓		✓		✓		
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.		✓		✓		✓		
4	Trabajar todo el día con mucha gente me supone esfuerzo.		✓		✓		✓		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.		✓		✓		✓		
6	Me siento frustrado en mi trabajo.		✓		✓		✓		
7	Creo que estoy trabajando demasiado.		✓		✓		✓		
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.		✓		✓		✓		
9	Siento que ya no puedo más.		✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Irritabilidad	11							
	Frustración	5,10,15,22							
10	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		✓		✓		✓		
11	Creo que trato a las personas como si fueses objetos impersonales.		✓		✓		✓		
12	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.		✓		✓		✓		
13	No me preocupa lo que le ocurra a las personas.		✓		✓		✓		
14	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.		✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / Items		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 3 REALIZACIÓN PERSONAL	Eficacia	4,9,12,18,19,21						
		Buen trato	7,17						
15	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.		✓		✓		✓		
16	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.		✓		✓		✓		
17	Me siento muy activo.		✓		✓		✓		
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.		✓		✓		✓		
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.		✓		✓		✓		
20	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.		✓		✓		✓		
21	Trato eficazmente los problemas de las personas.		✓		✓		✓		
22	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy servicios.		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg. : Nelson Castilla Peltre DNI: 40184672

Especialidad del validador: Psicología

07 de junio del 2018

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.

Nota: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23962>



Anexo N°5

MUESTRA PILOTO Y CONFIABILIDAD DEL MASLACH BURNOUT
INVENTORY

Escala: ALL VARIABLES
SINDROME DE BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	22	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	22	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.848	22

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

Nota: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23962>



Anexo N°6

MASLACH BURNOUT INVENTORY-HUMAN SERVICES SURVEY (MBI-
HSS)

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Diariamente
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo							



7. Trato eficazmente los problemas de las personas							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que les ocurra a las personas							
16. Trabajar directamente							



con personas me produce estrés							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							



Anexo N°7

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL DE SALUD ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO, CHACHAPOYAS 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado señor/señora: _____

Como estudiante del último año de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza vengo desarrollando un estudio de investigación en Psicología con el objetivo de determinar nivel de síndrome burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima” Chachapoyas, 2023. Su participación es voluntaria e incluirá solamente a los profesionales de salud que deseen participar.

Antes de decidir su participación, por favor lea cuidadosamente esta información y para responder a cualquier duda que usted tenga sobre su participación en esta investigación, puede preguntarle a la persona que le ha remitido el presente formulario.

¿Cuál es el propósito de este estudio?

El propósito de este estudio es determinar el nivel de síndrome de burnout en el personal de salud asistencial del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023, por lo que la información de este estudio me permitirá conocer los niveles del síndrome de burnout en los profesionales sanitarios, así como conocer los niveles por dimensiones de la variable de estudio.

¿Quiénes pueden participar en esta investigación?

Participarán 202 personas, entre médicos, enfermeras, psicólogos, técnicos, obstetras y otros profesionales de salud que brinden servicios asistenciales a los usuarios del Hospital Regional “Virgen de Fátima”, Chachapoyas 2023.

¿En qué consistirá su participación?

Su participación consistirá en el llenado de un cuestionario que durará de 10 a 15 minutos aproximadamente, donde como participante responderá a preguntas generales y datos específicos mediante una escala para la medición del síndrome de burnout.



¿Qué beneficios obtendrá de esta investigación?

Los beneficios que obtendrá por su participación son en general a la ciencia y el conocimiento.

¿Me costará participar de esta investigación?

Formar parte de esta investigación no originará ningún costo para usted.

¿A quién puedo recurrir acerca de alguna duda o queja?

Usted podrá recurrir a la señorita Karen Milena Guivin Mendoza con DNI N° 71137577, para la aclaración de cualquier duda. Con el correo karenmilenaguivin@gmail.com y al teléfono 920332628.

¿Cuáles son mis derechos como participante en este estudio?

Su participación será totalmente voluntaria; asimismo, en cualquier momento puede decidir no realizar el cuestionario y elegir ya no continuar con su participación en esta investigación.

DECLARACION DEL PARTICIPANTE

“Yo he leído y he entendido la información escrita en estas hojas. Firmando este documento, no renuncio a mis derechos como trabajador de este hospital.”

Nombre del participante : _____

Firma del participante : _____

Fecha : _____

CERTIFICADO DE LA PERSONA QUE OBTIENE EL CONSENTIMIENTO

Yo he brindado una explicación al participante sobre este estudio de investigación y le he motivado a hacer preguntas para que obtenga información adicional acerca de este estudio y de posibles alternativas.

Firma de la persona que recibe el consentimiento : _____

Nombre de la persona que obtiene el consentimiento (Impreso): _____

Fecha : _____

Hospital : _____



Anexo N° 8

INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

Elaborado por Maslach y Jackson (1986)- Validado por Mogollón (2018)

DATOS GENERALES:

1. Sexo : Femenino Masculino
2. Edad : _____
3. Servicio/Departamento de atención en el que labora:

4. Tiempo en el servicio : _____
5. Cargo que desempeña : _____
6. Profesión : _____

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de enunciados relacionados con el síndrome de burnout (trabajador quemado), es por ello que, usted deberá marcar con un aspa (X) la respuesta que considera adecuada indicando la frecuencia con la que usted experimenta ese sentimiento son respecto a su trabajo y las personas a las que brinda sus servicios.

	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Algunas veces a la semana	Diariamente
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo							



se sienten las personas.							
5. Creo que trato a las personas como si fuesen objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con mucha gente me supone un esfuerzo.							
7. Trato eficazmente los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy activo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Creo que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa lo que les ocurra a las personas							



16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18. Me siento motivado después de trabajar en contacto con otras personas.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Siento que ya no puedo más.							
21. En mi trabajo trato los problemas que se me presentan con mucha calma.							
22. Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas.							



Anexo N°9

Carta de remisión de nómina de personal asistencial del Hospital Regional Virgen de Fátima-Chachapoyas 2023



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud Amazonas
Hospital Regional "Virgen de Fátima" Chachapoyas

Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Chachapoyas, 13 de junio del 2023.

CARTA N° 051 - 2023-G.R.AMAZONAS-DRSA-HRVFCH/DE-URR.HH

Señor(a):
KAREN MILENA GUIVIN MENDOZA
DNI. N° 71137577

Ciudad.-

ASUNTO : REMITO NÓMINA DE PERSONAL ASISTENCIAL

REFERENCIA : SOLICITUD DE FECHA 08/05/23

Sirva el presente para expresarle mi cordial saludo; asimismo, adjunto a folios seis (06), remito la nómina de los trabajadores asistenciales que laboran en los diferentes servicios de éste hospital.

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresarle muestras de consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL "VIRGEN DE FÁTIMA" CHACHAPOYAS

JIMMY DANIEL ZETA SANDOVAL
Jefe de la Unidad de Recursos Humanos

JD/25/JRR/HH
196
C c
ARCHIVO



Anexo N° 10

Solicitud de autorización para ejecución de protocolo de tesis en el Hospital
Regional Virgen de Fátima-Chachapoyas

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO” 23 AGO 2023

SOLICITO: Autorización para
ejecución de protocolo de tesis



SEÑOR DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE
FATIMA-CHACHAPOYAS

Dr. Jorge Arturo La Torre Y Jiménez

Yo, **Karen Milena Guivin Mendoza**, Interna de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, con DNI N.º 71137577 y celular 920332628, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que al estar cursando el XII Ciclo de la carrera profesional de **PSICOLOGÍA** en la **Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza**, solicito a Ud. Autorización para la ejecución de mi protocolo de tesis sobre “**Síndrome de burnout en el personal de salud asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023**”, para optar el grado de Licenciada en Psicología.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud
Chachapoyas, 23 de agosto del 2023

Atentamente.


Guivin Mendoza Karen Milena

DNI:71137577

7113757781@untrm.edu.pe



Anexo N° 11

Certificado de Aprobación de Proyecto de Investigación en la Unidad de Docencia e Investigación del Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas



GOBIERNO REGIONAL
AMAZONAS HOSPITAL REGIONAL
'VIRGEN DE FÁTIMA'
CHACHAPOYAS



EL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE
FÁTIMA DE CHACHAPOYAS

CERTIFICA:

Que, el Proyecto de Investigación denominado "*Síndrome de burnout en el personal asistencial de un hospital público, Chachapoyas 2023*", presentado por la estudiante de Psicología **Guivin Mendoza Karen Milena**, con Proveído N°470 de la Unidad de Docencia e Investigación fue **Aprobado** en la sesión Plenaria del día 11 de Setiembre del 2023, esta aprobación se otorga por su Validez Científica, respeto a las normas legales vigentes, reglamento de investigación institucional y la satisfacción de los requisitos exigidos por la Ética en investigación.

El **Presente Certificado** tendrá una vigencia de 01 año a partir de emisión de esta constancia y obliga al investigador a ser responsable, notificar la fecha de inicio de ejecución del Proyecto, los avances trimestrales, así como el Informe Final en cumplimiento del Reglamento de Investigación..

Dado en la Ciudad de Chachapoyas, con fecha 11 de setiembre del 2023

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
HOSPITAL REGIONAL 'VIRGEN DE FÁTIMA' - CHACHAPOYAS

Dra. VIANNEY MILAGRITOS DIAZ ILIQUIN
COP. 21705 - REG. 102
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA



Anexo N° 12

Tabla de datos

N°	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Nivel de	AE	D	RP
1	1	4	3	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
2	1	2	3	2	1	3	1	2	3	2	3	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	0	3	0	1	2	1	1
3	1	2	3	5	1	0	0	5	0	2	3	0	0	0	3	2	5	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1
4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	1	1	1
5	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
6	1	2	1	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1
7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
8	1	3	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
9	1	1	1	0	0	3	1	4	3	5	0	2	0	3	0	0	6	6	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
10	2	4	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
11	2	2	3	3	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
12	1	2	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
13	1	2	1	1	1	0	0	5	3	1	4	5	1	2	4	4	5	5	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1
14	1	2	2	3	3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	2	0	2	1	4	3	2	3	1	1	1	1	1
15	1	2	2	3	3	0	1	3	3	3	0	1	4	0	1	3	3	2	0	0	0	1	0	1	1	2	1	1
16	1	2	1	3	2	1	0	1	3	1	1	0	1	1	5	2	0	0	1	1	0	0	2	0	1	1	1	1
17	2	2	1	1	0	2	0	0	6	0	1	0	0	0	0	0	3	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
18	1	2	5	5	5	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	2	5	3	1	1	0	1	0	0	1	2	1	1
19	1	2	3	3	3	0	0	1	0	1	3	0	0	0	2	2	0	0	3	1	3	0	3	3	1	1	1	1
20	1	2	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0	1	1	1	1
21	1	3	3	5	5	3	0	3	2	0	4	6	6	0	0	1	0	3	5	0	5	0	0	0	2	2	2	2
22	1	2	3	1	1	0	0	3	0	1	0	0	1	0	1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
23	1	1	5	4	1	0	0	6	1	1	0	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
24	1	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	5	4	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	1
25	1	2	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
26	1	1	5	5	1	0	1	5	0	5	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	1	2	1	1
27	1	3	0	0	0	6	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
28	1	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
29	1	4	0	1	0	1	0	0	1	3	1	0	0	1	0	0	5	0	1	1	1	0	5	0	1	1	1	1
30	1	3	3	1	0	5	0	0	0	0	2	0	0	0	0	3	0	0	3	2	0	2	0	0	1	1	1	1
31	1	2	3	1	0	3	0	3	0	3	0	1	1	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
32	1	2	3	5	5	0	0	2	0	4	0	0	5	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1
33	1	2	1	2	1	0	3	1	1	1	0	1	0	0	6	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
34	1	1	0	1	0	0	0	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
35	1	2	6	6	3	0	0	3	0	6	0	0	3	0	0	6	0	1	0	0	0	5	1	0	1	2	1	1
36	1	3	0	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1
37	1	4	1	0	1	0	0	1	0	1	0	6	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
38	1	2	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
39	1	2	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2
40	1	2	1	5	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
41	1	2	1	1	0	0	0	3	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
42	1	1	1	1	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
43	1	2	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
44	1	3	1	1	3	3	0	0	1	1	1	0	0	1	0	3	2	5	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
45	1	4	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1



N°	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Nivel de	AE	D	RP	
46	1	3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	
47	1	2	3	3	3	0	0	3	0	3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1
48	1	3	1	3	0	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	1	1	0	2	0	1	1	1	1
49	1	3	5	5	3	0	2	5	1	5	0	5	5	3	0	3	3	5	1	3	0	3	5	1	2	2	2	2	1
50	2	3	5	5	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1
51	1	2	5	2	5	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
52	1	2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
53	1	3	0	0	0	5	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	5	1	1	2	1	1
54	1	2	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	1	1	1	1
55	1	3	1	3	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	6	0	0	0	0	0	1	1	1	1
56	1	1	1	1	3	2	0	0	0	5	0	6	0	0	1	0	6	0	6	0	0	0	0	4	1	1	1	1	2
57	1	2	1	2	0	0	0	0	5	1	0	6	6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	1	1	2	1	1
58	1	2	0	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	2	3	0	0	0	0	0	5	0	1	1	1	1	1
59	1	3	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	5	0	5	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
60	1	5	1	1	2	0	0	0	5	0	0	1	0	0	5	5	1	2	5	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
61	1	3	0	3	3	1	0	2	4	0	6	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
62	1	2	1	3	2	3	0	1	0	2	0	0	1	1	1	3	0	2	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
63	1	3	0	1	1	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
64	1	3	2	2	2	0	0	2	0	2	3	1	0	0	1	3	5	1	0	0	5	1	0	0	1	1	1	1	1
65	1	4	1	1	0	5	0	1	1	1	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
66	1	2	2	2	1	1	0	5	4	3	4	0	0	0	0	2	3	2	1	3	4	0	0	0	1	1	1	2	1
67	1	2	6	6	1	5	1	1	0	3	0	1	3	0	2	5	1	1	0	4	3	3	1	1	2	2	1	1	1
68	1	2	4	5	5	1	0	5	0	1	0	5	5	1	1	1	5	1	3	0	0	1	0	0	1	2	2	1	1
69	1	2	3	3	3	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
70	1	2	2	1	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1
71	1	4	2	3	3	0	0	3	1	3	1	0	1	0	6	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1
72	1	3	3	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	5	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
73	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
74	1	4	5	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
75	1	4	0	1	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
76	1	2	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
77	1	5	1	3	5	2	0	5	0	6	2	6	1	0	5	2	2	2	1	1	5	5	0	0	2	2	1	1	1
78	1	2	1	1	1	4	0	0	5	0	0	1	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
79	1	4	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	2	1	1	3	1
80	1	2	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	1	1	1	1
81	1	2	3	2	2	1	0	3	5	2	1	1	6	1	1	3	0	1	0	5	0	3	1	4	2	1	2	1	1
82	1	1	1	2	1	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
83	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
84	1	2	6	6	5	0	0	4	0	5	0	0	1	3	6	2	0	4	1	1	1	5	3	3	2	3	1	1	1
85	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	6	6	0	0	1	1	1	1	1
86	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
87	2	1	1	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	3	1	0	1	1	1	1	1
88	1	3	2	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1
89	1	2	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	5	5	1	1	1	1	1
90	1	3	0	1	0	3	0	1	5	1	5	1	0	5	0	1	0	1	5	5	5	2	5	0	2	1	1	3	1



Nº	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Nivel de	AE	D	RP		
91	1	2	1	5	5	0	0	0	1	1	0	4	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	3	0	1	1	1	1	
92	1	3	1	3	1	0	3	0	1	2	5	6	0	5	1	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	
93	1	1	4	0	0	0	0	4	0	0	0	6	4	0	3	0	5	0	0	0	0	0	1	0	4	1	1	2	1	
94	1	1	0	3	0	0	0	0	3	0	0	4	0	0	1	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	
95	1	3	3	3	1	1	0	1	5	1	6	0	0	5	0	5	0	1	4	2	2	0	5	0	2	2	2	1	2	
96	1	1	3	2	1	1	0	0	0	3	0	2	4	1	2	0	0	5	1	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	
97	1	1	5	6	4	5	0	0	3	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	1	2	
98	1	4	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
99	1	2	3	5	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	3	1	2	4	5	1	1	5	1	1	2	2	1	1	
100	1	5	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
101	1	1	1	1	0	1	0	0	3	0	4	5	1	0	0	0	6	1	2	0	5	1	0	0	0	1	1	2	1	
102	2	2	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
103	1	1	0	1	3	0	0	2	1	0	1	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	
104	2	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	
105	2	3	3	2	2	0	0	3	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	6	0	0	1	0	0	3	1	1	1	1	
106	1	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	6	1	0	0	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	
107	1	2	2	3	5	4	0	0	2	0	6	2	0	1	0	2	0	0	3	1	0	0	1	0	1	1	1	1	2	
108	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	
109	2	4	3	3	1	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	6	0	2	2	2	1	1	
110	1	3	0	0	1	1	0	0	5	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	0	1	0	1	1	1	1	
111	2	5	1	0	0	0	0	5	3	0	1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	1	1	1	1	
112	1	1	2	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
113	2	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
114	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	
115	1	2	3	5	2	1	0	1	0	3	0	6	5	0	6	5	1	5	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	1	
116	1	3	5	0	5	1	0	5	1	1	1	3	0	0	0	5	3	5	1	2	3	5	1	5	2	2	2	2	1	
117	1	3	0	0	0	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
118	2	4	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	1	1	1	1	1	
119	2	2	2	3	1	0	0	1	1	2	0	1	2	1	1	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
120	1	2	0	0	1	3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	3	1	0	0	3	0	0	3	0	3	1	1	1	1	
121	1	5	2	6	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
122	1	4	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	
123	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	
124	1	3	0	2	0	0	0	1	1	4	2	1	0	2	0	4	0	0	2	2	2	0	2	0	2	0	1	1	1	1
125	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	
126	1	2	3	4	0	3	0	5	0	3	1	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	3	2	0	6	1	1	1	1	
127	1	3	5	1	0	1	4	4	1	1	1	1	3	0	0	0	3	2	0	1	0	0	4	0	1	1	2	1	1	
128	1	2	3	5	3	3	0	0	3	3	3	0	2	3	1	3	0	1	3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	
129	1	1	1	5	0	0	0	0	0	1	1	5	0	0	0	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	
130	1	2	3	1	1	0	0	0	0	0	5	0	1	0	1	0	2	0	2	0	0	1	6	0	1	1	1	1	1	
131	2	5	3	5	3	0	0	1	1	2	1	1	0	1	1	2	0	1	2	0	0	1	1	1	1	2	2	1	1	
132	1	2	1	3	0	1	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	5	0	2	0	1	0	0	1	1	1	2	1	1	
133	2	2	1	3	1	1	6	5	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	
134	1	3	1	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
135	1	2	2	2	1	0	0	3	0	3	2	1	1	0	2	4	1	1	1	3	0	1	4	3	1	2	1	1	1	



Nº	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Nivel de	AE	D	RP
136	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	1
137	1	4	1	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
138	1	1	5	5	0	1	0	5	1	3	1	2	1	1	5	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	1
139	1	1	3	5	3	1	0	3	1	5	1	1	1	0	5	1	0	1	1	0	1	3	1	0	1	2	1	1
140	1	1	1	2	0	0	6	0	6	0	6	0	0	3	3	0	0	0	6	0	0	3	0	0	1	1	1	2
141	1	1	5	5	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0	4	5	0	0	0	0	0	0	5	1	5	1	2	1
142	1	1	3	2	1	1	0	0	0	3	0	2	4	1	2	0	0	5	1	1	0	0	0	2	1	1	1	1
143	2	4	1	0	1	0	0	1	0	1	0	6	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
144	1	5	1	3	5	2	0	5	0	6	2	6	1	0	2	2	2	3	1	1	5	5	0	0	2	2	1	1
145	1	2	3	1	1	0	0	3	0	1	0	0	1	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
146	1	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	0	3	0	5	0	0	0	0	1	0	4	1	1	2	1
147	1	4	0	1	0	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1
148	1	2	1	1	1	4	0	0	5	0	0	0	1	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
149	1	3	1	2	0	1	0	1	2	1	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1
150	1	2	3	5	3	3	0	0	3	1	3	0	1	3	1	3	0	1	3	3	2	1	5	1	2	2	1	2
151	1	2	5	5	5	1	5	5	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	1	2	0	4	2	4	2	2	2	1
152	1	2	2	3	5	4	0	0	2	0	6	2	0	1	0	2	0	0	3	1	0	6	1	0	1	1	1	2
153	1	5	1	0	0	0	0	5	3	6	5	6	0	0	3	0	0	0	1	0	3	0	0	1	1	1	1	1
154	1	3	0	3	3	0	0	3	3	0	6	0	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
155	1	1	3	3	1	1	0	1	5	1	6	0	0	5	0	5	0	1	4	2	2	0	5	0	2	2	1	2
156	1	2	1	1	2	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	5	1	1	0	0	0	1	0	1	1	2	1
157	1	1	4	3	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1
158	1	1	0	0	0	0	0	0	3	0	6	5	0	1	0	0	0	0	0	2	2	5	2	0	1	1	1	2
159	2	3	2	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
160	1	2	1	2	1	5	0	1	5	1	6	0	1	4	0	1	0	1	5	5	1	1	5	0	2	1	1	2
161	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1	0	3	1	1	3	1	3	5	3	1	1	0	1	1	1	2
162	1	5	2	2	1	5	0	2	3	1	5	0	0	3	1	2	1	1	4	4	5	3	5	4	2	1	1	2
163	1	1	1	2	2	5	0	1	5	2	4	1	1	4	0	2	1	2	3	3	4	3	5	0	2	1	1	2
164	1	4	0	0	0	1	0	0	3	0	6	0	0	3	0	1	4	0	2	2	1	0	6	1	1	1	1	2
165	2	1	1	3	2	1	0	5	1	2	1	1	1	3	0	1	1	2	2	1	3	1	1	0	1	1	1	1
166	2	1	3	3	3	3	3	2	4	2	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	2
167	2	2	1	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
168	1	1	2	3	3	1	3	4	1	2	1	1	1	3	3	4	1	2	2	3	2	3	3	0	2	2	1	1
169	1	1	6	4	4	5	1	3	0	6	4	4	5	3	5	4	3	5	2	3	3	5	2	0	2	3	2	2
170	1	2	6	6	5	1	1	5	2	4	1	0	0	1	6	1	0	3	0	5	5	5	5	0	2	3	1	2
171	1	2	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1
172	1	4	2	1	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3	3	0	0	0	0	1	1	1	1
173	2	1	2	4	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	3	0	0	1	1	1
174	1	1	2	4	5	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	4	0	3	0	0	0	3	0	0	1	2	1	1
175	2	2	1	2	1	0	0	2	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	4	0	1	1	0	1	1	1	1	1
176	2	3	1	3	1	5	6	0	5	0	5	0	1	1	1	1	0	0	1	1	3	0	3	0	1	1	1	2
177	1	3	1	3	1	5	6	1	5	0	5	0	1	1	0	0	1	0	1	0	3	0	3	0	1	1	1	2
178	2	1	0	1	3	1	0	1	1	1	0	2	1	1	1	2	4	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1
179	1	1	0	1	3	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	4	1	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1
180	2	4	1	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	6	1	0	1	0	2	0	0	1	1	1	1



Nº	Genero	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Nivel de	AE	D	RP	
181	1	4	1	3	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	6	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	
182	1	2	5	3	0	0	0	3	0	3	0	0	2	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1
183	2	3	3	3	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1
184	2	3	3	5	1	1	6	5	1	0	3	5	0	1	0	0	1	2	1	0	1	1	1	3	1	1	2	1	1
185	1	2	3	3	1	2	0	3	0	3	0	6	1	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
186	1	2	4	4	1	0	0	3	0	3	0	0	2	0	0	5	0	5	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1
187	2	3	3	3	0	0	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	1	0	0	2	1	1	1	1	1	1
188	2	3	3	5	1	1	6	5	1	0	3	5	0	1	0	0	1	2	1	0	1	1	1	4	1	1	2	1	1
189	1	2	3	3	1	2	0	3	0	3	0	6	1	0	0	3	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
190	1	4	2	1	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	3	0	3	3	0	0	0	0	1	1	1	1	1
191	1	2	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1
192	2	1	3	3	2	3	0	4	4	1	3	0	3	0	1	1	4	2	3	3	0	1	4	1	2	2	1	2	2
193	1	2	3	2	1	3	0	5	1	6	3	0	0	6	5	4	5	5	0	1	0	6	0	0	2	2	1	2	2
194	1	1	2	5	1	3	1	4	4	2	3	5	3	3	2	4	5	2	4	3	0	1	4	2	2	2	2	2	2
195	1	2	3	3	1	1	1	0	3	1	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	4	0	0	0	1	1	1	2	2
196	1	3	2	3	3	1	1	2	1	1	0	5	3	0	1	1	3	1	0	0	0	1	1	5	1	1	2	1	1
197	1	2	1	2	1	0	0	2	1	1	0	1	1	0	0	1	1	5	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
198	1	5	3	3	3	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1
199	1	2	0	1	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
200	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1
201	1	2	2	2	1	1	0	5	4	3	4	0	0	0	0	2	3	2	1	3	4	0	0	0	1	1	1	2	2
202	1	3	1	3	1	5	6	1	5	0	5	0	1	1	0	0	1	0	1	0	3	0	3	0	1	1	1	2	2