



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca, 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Salud Pública

Autora

Brenda Caroline Romero Garro

Asesor

Dr. Hemerson Rostay Paredes Jimenez



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Dr. HEMERSON R. PAREDES JIMENEZ
Docente

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Brenda Caroline Romero Garro	73025007	13/05/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Hemerson Rostay Paredes Jimenez	44470184	https://orcid.org/0000-0002-1798-6481
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Alex Fidel Torres Calderon	40182411	https://orcid.org/0000-0003-3077-1159
Miguel Angel Castañeda Samanamu	15726159	https://orcid.org/0000-0001-9883-5759
Juliet Karin Espinoza Pajuelo	15763062	https://orcid.org/0000-0002-3652-8697

BRENDA CAROLINE ROMERO GARRO 2026-026846

SÍNDROME DE BURNOUT Y LAS CONDICIONES LABORALES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE BA...

 DGI-POSGRADO 2026

 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::1.3537339967

Fecha de entrega

14 abr 2026, 10:30 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

14 abr 2026, 11:51 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Brenda_Caroline_Romero_Garro_2026.pdf

Tamaño del archivo

2.6 MB

70 páginas

10.925 palabras

50.817 caracteres



Página 2 de 75 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega: trnoid::1.3537339967


20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas
- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión:

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Sus algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

DEDICATORIA

Dedico con amor a mis abuelos, madre y familia, pilares de mi formación profesional, apoyo constante y valores de superación. A mi padre desde el cielo, guía permanente en mi vida, y a mi familia por su acompañamiento en mi desarrollo personal y profesional.

Brenda Caroline Romero Garro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y el aprendizaje. A mi familia por su amor, apoyo y valores, especialmente a mi madre por su acompañamiento constante. A María Garro Rojas por su apoyo y paciencia en este logro. A quienes me apoyaron en momentos difíciles y a mi ángel que guía mi camino; cada logro es por ustedes.

Brenda Caroline Romero Garro

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitación del estudio	5
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	8
2.2 Bases teóricas	10
2.3 Bases filosóficas	14
2.4 Definiciones de términos básicos	15
2.5 Hipótesis de investigación	15
2.5.1 Hipótesis general	15
2.5.2 Hipótesis específicas	16
2.6 Operacionalización de las variables	16
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	19
3.1 Diseño de la investigación	19

3.2 Población y muestra	19
3.2.1 Población	19
3.2.2 Muestra	19
3.3 Técnicas de recolección de datos	20
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	21
3.5 Matriz de consistencia	21
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	22
4.1 Análisis de resultados	22
4.2. Contrastación de hipótesis	32
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	40
5.1. Discusión de resultados	40
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
6.1. Conclusiones	42
6.2. Recomendaciones	42
CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría del síndrome de Burnout	22
Tabla 2. Categoría de la despersonalización	23
Tabla 3. Categoría del agotamiento emocional	24
Tabla 4. Categoría de la realización personal	25
Tabla 5. Categoría de las condiciones laborales	26
Tabla 6. Categoría de las condiciones individuales	27
Tabla 7. Categoría de las condiciones ambientales	28
Tabla 8. Categoría de las condiciones físicas	29
Tabla 9. Categoría de las condiciones de seguridad	30
Tabla 10. Categoría de las condiciones institucionales	31
Tabla 11. Prueba de Normalidad del síndrome de Burnout	32
Tabla 12. Prueba de Normalidad de las condiciones laborales	33
Tabla 13. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones laborales (COL)	34
Tabla 14. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones individuales (COIN)	35
Tabla 15. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones ambientales (COA)	36
Tabla 16. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones físicas (COF)	37
Tabla 17. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones de seguridad (COS)	38
Tabla 18. Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones institucionales (COI)	39

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Síndrome de Burnout	22
Figura 2. Despersonalización	23
Figura 3. Agotamiento emocional	24
Figura 4. Realización personal	25
Figura 5. Condiciones laborales	26
Figura 6. Condiciones individuales	27
Figura 7. Condiciones ambientales	28
Figura 8. Condiciones físicas	29
Figura 9. Condiciones de seguridad	30
Figura 10. Condiciones institucionales	31
Figura 11. Histograma y curva normal del síndrome de Burnout	32
Figura 12. Histograma y curva normal de las condiciones laborales	33

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. Metodología: Indagación aplicada correlacional no experimental transversal cuantitativa, muestra 56 personas encuestadas. Resultados: $p=0.000<0.05$, $Rho=0.588$ correlación positiva moderada, 39.3% alto Burnout, 44.6% buenas condiciones laborales. Conclusiones: Existe relación directa entre síndrome Burnout y condiciones laborales enfermería Hospital Barranca 2025.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, condiciones laborales, despersonalización, agotamiento emocional, realización personal.

ABSTRACT

Objective: To determine the direct relationship between burnout syndrome and working conditions among nursing professionals at Barranca Hospital in 2025. **Methodology:** A quantitative, cross-sectional, non-experimental, correlational study was conducted with a sample of 56 respondents. **Results:** $p=0.000<0.05$, $Rho=0.588$ (moderate positive correlation), 39.3% reported high burnout, and 44.6% reported good working conditions. **Conclusions:** A direct relationship exists between burnout syndrome and working conditions among nursing staff at Barranca Hospital in 2025.

Keywords: Burnout syndrome, working conditions, depersonalization, emotional exhaustion, personal accomplishment.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout dentro del ámbito del personal de enfermería se contempla como una problemática de salud laboral que deviene en un detrimento del bienestar tanto físico como emocional de los trabajadores de los establecimientos de salud, estando enmarcado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del logro personal, generando efectos adversos en lo que respecta a la calidad del cuidado a los pacientes, presentándose en mayor medida en el medio hospitalario, donde la sobrecarga laboral y la constante presión del estrés aumentan su incidencia.

Las condiciones laborales en el Hospital de Barranca pueden influir en la aparición del Burnout en el personal de enfermería, donde aspectos como la sobreelevada carga de trabajo, la duración alargada del tiempo de los turnos, la insuficiencia del personal y de los recursos que deben estar a disposición de los trabajadores aumentan el estrés laboral y el efecto del desempeño y la satisfacción del trabajo que se realiza diariamente.

Por ello, la investigación determinará la relación entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital de Barranca durante el año 2025, donde los resultados del presente estudio permitirán identificar factores de riesgo y proponer estrategias de mejora que van encaminadas a favorecer, en lo que corresponde al bienestar laboral y la calidad de atención en el hospital de Barranca en Peru 2025.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial, el síndrome de Burnout se ha convertido en un problema creciente dentro del ámbito laboral, especialmente en el sector salud, debido a las altas exigencias físicas y emocionales que implica la atención directa a las personas. Diversos estudios internacionales evidencian que un porcentaje significativo de trabajadores presenta este síndrome, el cual se asocia principalmente a condiciones laborales estresantes, jornadas extensas, presión constante y falta de recursos adecuados para el desempeño eficiente de sus funciones.

En el contexto internacional, se ha observado que el Burnout afecta a millones de trabajadores, siendo el personal de salud uno de los grupos más vulnerables. En regiones como Europa y América Latina, se reportan altos niveles de agotamiento emocional en enfermeras y médicos, generados por la sobrecarga laboral, la escasa implementación de estrategias preventivas y la limitada atención a la salud mental en el entorno laboral.

A nivel nacional, en el Perú, el síndrome de Burnout también representa una problemática relevante, ya que un gran número de trabajadores experimenta estrés laboral crónico. Esto se origina por factores como la sobrecarga de funciones, la presión por el cumplimiento de metas, la falta de organización institucional y, en algunos casos, el trato inadecuado dentro del entorno laboral. Estas condiciones afectan directamente el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, reduciendo su desempeño y productividad.

En el ámbito del sector salud, el profesional de enfermería es uno de los más afectados, debido a la naturaleza de su trabajo, el contacto permanente con pacientes y la responsabilidad que implica su labor. En este sentido, el Hospital de Barranca no es ajeno a esta problemática, ya que el personal de enfermería enfrenta condiciones laborales desfavorables caracterizadas por sobrecarga de trabajo, turnos prolongados, presión asistencial constante, escasez de recursos materiales y limitado apoyo institucional. Estas situaciones generan un ambiente laboral demandante que incrementa el riesgo de desarrollar el síndrome de Burnout.

Como consecuencia, los profesionales de enfermería presentan síntomas como agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, lo que afecta no solo su bienestar integral, sino también la calidad de atención brindada a los pacientes. Esta problemática evidencia la necesidad de analizar de manera profunda la relación existente entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el año 2025, con el propósito de generar información que permita proponer estrategias de mejora en el entorno laboral y fortalecer la calidad del servicio de salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?

- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?
- ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Identificar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Analizar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.

- Establecer la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Identificar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Se sustenta en teorías Burnout y condiciones laborales hospitalarias, explicando relación entre exigencias laborales enfermería y agotamiento físico emocional en indagación.

Justificación práctica

Permite identificar la relación de las condiciones laborales en la aparición del síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, facilitando la mejora de la organización del trabajo y la implementación de estrategias preventivas.

Justificación social

Contribuye al bienestar del personal de enfermería y a mejorar la calidad de atención a los pacientes, promoviendo un entorno hospitalario más seguro y humano.

Justificación metodológica

Se aplica encuesta y cuestionario por variables en la indagación, permitiendo obtener datos confiables para el análisis.

1.5 Delimitación del estudio

Delimitación espacial

Profesionales de enfermería del Hospital de Barranca, ciudad de Barranca.

Delimitación social

Enfermeros (as) con más de un año de experiencia laboral.

Delimitación temporal

Enero a marzo 2026, recolección y análisis de datos en la indagación.

Delimitación conceptual

Síndrome de Burnout y condiciones laborales en enfermería.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Estupiñan y Gallego (2020), En la indagación titulada “Asociación entre condiciones psicosociales y laborales con la prevalencia de agotamiento laboral y eventos adversos en el servicio de fisioterapia y terapia respiratoria de un hospital de alta complejidad de Bogotá, Colombia”, los autores tuvieron como objetivo evaluar la relación entre los factores psicosociales y laborales con la presencia de agotamiento laboral y eventos adversos en profesionales de salud. La metodología fue de enfoque cuantitativo, diseño transversal, mediante encuesta virtual aplicada a 31 participantes, con análisis estadístico en SPSS. Los resultados evidenciaron un alto nivel de agotamiento laboral asociado a la falta de personal, sobrecarga de trabajo y deficiencias en la comunicación. Se concluye que las condiciones laborales influyen significativamente en el desarrollo del Burnout y en la seguridad del paciente.

Adamus, Krčál y Mikula (2023), En la indagación denominada “Condiciones laborales percibidas e intenciones de abandonar el trabajo entre las parteras: el papel de la motivación y el agotamiento”, el objetivo fue analizar la relación entre satisfacción laboral, motivación intrínseca, Burnout e intención de renuncia en parteras. La metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal, aplicando una encuesta mediante la plataforma Qualtrics. Los resultados mostraron que menores niveles de satisfacción y motivación se asocian con mayor agotamiento y mayor intención de dejar el trabajo, incluso con disposición a reducir salario por

mejores condiciones. Se concluye que las condiciones laborales influyen directamente en la permanencia laboral.

Gyori y Adám (2024), En la indagación “Condiciones laborales específicas de la profesión, agotamiento, compromiso e intención de abandonar el puesto: el caso de los trabajadores sociales húngaros”, el objetivo fue examinar la relación entre condiciones laborales, Burnout, compromiso e intención de rotación laboral. La metodología fue transversal con una muestra de 664 trabajadores sociales, mediante entrevistas asistidas por computadora. Los resultados evidenciaron que las condiciones laborales deficientes, conflictos y exigencias del trabajo incrementan el agotamiento y la intención de abandonar el empleo. Se concluye que mejorar el entorno laboral reduce la rotación del personal.

Nowacka et al. (2022), En la indagación “Condiciones psicosociales de trabajo y nivel de agotamiento laboral entre enfermeras que trabajan en hospitales”, el objetivo fue determinar la relación entre las condiciones psicosociales y el Burnout en enfermeras hospitalarias. La metodología fue cuantitativa de corte transversal con 189 enfermeras, utilizando los instrumentos MBI-HSS y PWP. Los resultados mostraron altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, asociados a bajo apoyo social y escaso control laboral. Se concluye que existe una relación significativa entre el entorno laboral y el síndrome de Burnout.

Fareli et al. (2025), En la indagación “Burnout syndrome in hospital nurses”, el objetivo fue analizar los factores laborales asociados al Burnout en enfermería hospitalaria. La metodología consistió en una revisión de literatura con enfoque descriptivo y analítico. Los resultados identificaron que la sobrecarga laboral, la falta de personal, los turnos extensos y el estrés continuo son factores principales del

Burnout. Se concluye que mejorar las condiciones laborales es clave para prevenir el síndrome y garantizar una atención de calidad al paciente.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Rodriguez (2022), En la indagación titulada “Condiciones laborales y estrés en el personal del área COVID-19 del Hospital Público de Carhuaz, 2022”, el objetivo fue determinar la relación entre condiciones laborales y estrés en el personal de salud. La metodología fue básica, cuantitativa, no experimental y correlacional, con una población de 150 trabajadores a quienes se aplicó un cuestionario validado por expertos y con confiabilidad estadística. Los resultados evidenciaron una relación inversa significativa entre las variables ($Rho = -0.622$; $p = 0.000$), indicando que inadecuadas condiciones laborales incrementan el estrés. Se concluye que existe relación significativa entre ambas variables en el personal del área COVID-19.

Maza (2024), En la indagación “Condiciones laborales en el síndrome de Burnout del personal de enfermería del centro quirúrgico en un hospital nacional, Lima 2024”, el objetivo fue determinar la influencia de las condiciones laborales en el síndrome de Burnout. La metodología fue cuantitativa, correlacional causal, no experimental y de corte transversal, utilizando cuestionarios aplicados a enfermeras del área quirúrgica. Los resultados evidenciaron significancia estadística ($p = 0.001$) y un alto nivel de influencia de las condiciones laborales sobre el Burnout. Se concluye que las condiciones laborales influyen de manera directa en el síndrome de Burnout.

Figuroa (2025), En la indagación “Influencia de condiciones laborales en síndrome de Burnout en trabajadoras gestantes en control prenatal en un hospital de Trujillo, 2024”, el objetivo fue analizar cómo las condiciones laborales influyen en

la aparición del Burnout. La metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal, con una muestra de 42 trabajadoras gestantes, aplicando encuestas. Los resultados mostraron una influencia significativa de las condiciones laborales en el Burnout ($p < 0.001$). Se concluye que el entorno laboral tiene un efecto directo en el desarrollo del síndrome.

Valeriano y Domínguez (2024), En la indagación “Condiciones laborales y síndrome de Burnout en trabajadores administrativos del Hospital Alfredo Callo Rodríguez, Sicuani 2022”, el objetivo fue determinar la relación entre condiciones laborales y Burnout. La metodología fue cuantitativa, correlacional y no experimental, aplicando cuestionarios a 39 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron una correlación inversa significativa (Spearman = -0.621; $p = 0.000$). Se concluye que mejores condiciones laborales se relacionan con menor nivel de Burnout.

Vergara et al. (2024), En la indagación “Síndrome de Burnout y condiciones laborales en profesionales de enfermería de un centro quirúrgico en Perú en contexto COVID-19”, el objetivo fue determinar la asociación entre Burnout y condiciones laborales. La metodología fue analítica, prospectiva y cuantitativa, utilizando el Inventario de Maslach y cuestionarios validados. Los resultados mostraron asociación significativa ($p < 0.001$) y que mejores condiciones laborales reducen la presencia de Burnout. Se concluye que el entorno laboral adecuado disminuye significativamente el síndrome en enfermería.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Síndrome Burnout

2.2.1.1 Explicación

Gastiaburo (2020) sostiene que el Burnout es un deterioro ocupacional causado por el estrés prolongado, generado por exigencias laborales que afectan la salud del trabajador.

Rendón et al. (2020) definen el Burnout como una respuesta al estrés crónico que provoca agotamiento emocional, físico y mental, reduciendo el rendimiento laboral.

2.2.1.2 Evolución del Síndrome de Burnout

Inga y Laza (2021) en la indagación del Burnout describen un proceso progresivo que inicia con alta dedicación laboral y descuido personal, generando fatiga y malestar físico.

Luego, se presenta disminución del compromiso, distanciamiento emocional y actitudes negativas hacia la organización.

Posteriormente, aparecen alteraciones emocionales como depresión, irritabilidad y conflictos interpersonales, seguidas de problemas cognitivos como baja concentración y dificultad para decidir.

En fases avanzadas surge aislamiento social, síntomas psicósomáticos y consumo de sustancias, finalizando con desesperanza y pérdida de sentido vital, pudiendo no seguir un orden fijo.

2.2.1.3 Etapas de la implementación de un Gobierno electrónico

Ruiz (2020) en la indagación describe que el Burnout evoluciona por etapas. En el estadio leve aparece agotamiento, baja motivación y desinterés laboral junto a

síntomas físicos. En el nivel moderado surgen problemas conductuales como insomnio, distanciamiento, baja tolerancia y automedicación.

En el estadio grave aumentan el ausentismo y el consumo de sustancias. Finalmente, en la fase extrema se presentan crisis emocionales, ansiedad, depresión y alteraciones de la salud mental con impacto significativo en el trabajador.

2.2.1.4 Principales causas del Síndrome de burnout

Montes (2024) en la indagación señala que el Burnout se origina por diversos factores laborales. Entre ellos destaca la falta de control sobre decisiones como horarios y carga de trabajo, así como la ausencia de claridad en las expectativas del puesto y la evaluación del desempeño.

También influye la dinámica laboral conflictiva, el desajuste entre habilidades y funciones, y la monotonía en las tareas que genera agotamiento. Asimismo, la falta de apoyo social, el desequilibrio entre vida laboral y personal, y las diferencias de valores organizacionales incrementan el nivel de estrés y desgaste del trabajador.

2.2.1.5 Dimensiones

➤ **Agotamiento emocional**

León, Espín, Mina y Binetti (2021) en la indagación del Burnout señalan que se manifiesta como cansancio constante, baja energía y poca motivación para realizar actividades diarias.

➤ **Despersonalización**

León, Espín, Mina y Binetti (2021) indican que se presenta cuando el trabajador trata a las personas como objetos, mostrando frialdad emocional y poca empatía.

➤ **Realización personal**

León, Espín, Mina y Binetti (2021) refieren que se expresa en una autoevaluación negativa, insatisfacción personal y bajo desempeño laboral percibido.

2.2.2. Condiciones laborales

2.2.2.1 Explicación

Molina, Roslan, Correa y Varela (2020) en la indagación señalan que las condiciones laborales hospitalarias son complejas por el entorno cambiante, por lo que se analiza la carga laboral, relaciones y estado emocional del personal.

Cortés (2018) indica que las condiciones laborales son factores que influyen en el comportamiento y desempeño del trabajador, pudiendo generar efectos positivos o negativos.

Carvajalino (2020) refiere que las condiciones laborales son elementos del entorno de trabajo que influyen en la ejecución de tareas y en la salud del trabajador.

2.2.2.2 Consecuencias de las malas condiciones laborales

La OIT (2014) en la indagación señala que cada centro de trabajo requiere supervisión especializada en seguridad y salud ocupacional para proteger a los trabajadores, mediante la aplicación de medidas preventivas y de control frente a diversos riesgos laborales.

Se identifican riesgos químicos relacionados con exposición a sustancias tóxicas, riesgos físicos por espacios inadecuados, riesgos biológicos por agentes patógenos, riesgos psicológicos asociados a la organización laboral deficiente y riesgos ergonómicos vinculados a la mala planificación del trabajo.

2.2.2.3 Principios de la modernización de la gestión pública

Valeriano y Domínguez (2024) en la indagación identifican factores que influyen en el bienestar laboral. El entorno físico incluye aire, instalaciones, mobiliario y materiales del trabajo. El entorno psicosocial abarca cultura organizacional, valores, presión laboral y relaciones entre trabajadores.

Asimismo, los recursos personales de salud comprenden los apoyos brindados por la empresa para mantener la motivación y bienestar del personal. Finalmente, la participación empresarial en la comunidad promueve condiciones sostenibles mediante servicios como transporte, salud e igualdad de oportunidades.

2.2.2.4 Dimensiones

➤ **Condiciones individuales**

García, Beltrán y Daza (2011) en la indagación señalan que son factores personales del profesional de salud como edad, salud, habilidades, formación y relaciones que influyen en su desempeño laboral.

➤ **Condiciones ambientales**

García, Beltrán y Daza (2011) indican que comprenden el entorno laboral, como iluminación, ventilación, exposición a agentes contaminantes y medidas de protección.

➤ **Condiciones físicas**

García, Beltrán y Daza (2011) refieren que se relacionan con la carga física del trabajo, esfuerzo excesivo, repetitividad y posturas incómodas.

➤ **Condiciones de seguridad**

García, Beltrán y Daza (2011) mencionan que incluyen medidas de bioseguridad, equipos de protección y prevención de riesgos laborales.

➤ **Condiciones institucionales**

García, Beltrán y Daza (2011) señalan que abarcan la organización del trabajo, turnos, comunicación y estructura jerárquica en el ámbito hospitalario.

2.3 Bases filosóficas

Base filosófica del síndrome de Burnout

Martínez (2010) en la indagación indica que el Burnout surge como concepto en 1977, definido como desgaste profesional por estrés laboral crónico, con impactos individuales, organizacionales y sociales, aún con diversos enfoques de explicación e intervención.

InformedHealth (2024) refiere que el Burnout fue descrito en los años 70 como agotamiento extremo en profesiones de ayuda, pudiendo afectar a cualquier trabajador, y no es considerado una enfermedad independiente, sino un conjunto de síntomas relacionados a otros trastornos.

Base filosófica de condiciones laborales

Ibercenter (s.f.) señala que las condiciones laborales evolucionaron desde la Revolución Industrial, priorizando la productividad, hasta modelos actuales influenciados por la tecnología y mayor flexibilidad laboral.

Huaman (2025) sostiene que las condiciones laborales se basan en la dignidad y bienestar humano, buscando un trabajo seguro, justo y equilibrado que favorezca el desarrollo integral del trabajador.

2.4 Definiciones de términos básicos

- Desempeño laboral. En la indagación se define como la calidad del trabajo que realiza una persona en sus actividades laborales dentro de un periodo determinado (Gamarra, 2025).
- Agobio. Se entiende como una sensación de cansancio o angustia causada por una carga emocional, mental o física excesiva (Gómez, 2025).
- Rendimiento. Es la rentabilidad obtenida al invertir, expresada en porcentaje respecto al capital invertido (López, 2024).
- Agotamiento. Se describe como el cansancio extremo producido por el desgaste total de energía o recursos (Pérez y Merino, 2024).
- Gestión. Es la administración de recursos necesarios para ejecutar una actividad (Raffino, 2025).
- Absentismo. Es la ausencia del trabajador en su puesto de trabajo en el tiempo programado (Cortes, 2025).
- Trastorno psicossomático. Es una condición donde los síntomas físicos se ven afectados por factores psicológicos o mentales (TopDoctors, 2024).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.
- Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Var.	Def. concep.	Def. op.	Dim.	Ind.	Ítms	Inst.
Síndrome de Burnout	Cano (2018) en la indagación define las condiciones de trabajo como la situación del trabajador en su actividad remunerada y los recursos que recibe para cumplir sus funciones.	En la indagación se medirá la variable con tres dimensiones, mediante escala de Likert.	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento • Sobrecarga • Frustración 	1-10	Cuestionario de síndrome de Burnout
			Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilidad • Desapego 	11-14	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Eficacia • Satisfacción 	15-22	
Condiciones laborales	Molina, Roslan, Correa y Varela (2020) en la indagación señalan que las condiciones laborales en hospitales son complejas, analizándose la carga laboral, relaciones y estado emocional del personal.	En la indagación se medirá la variable con dos dimensiones mediante escala de Likert.	Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Competencia • Autoestima • Valores • Autonomía 	1-8	Cuestionario de condiciones laborales
			Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura • Temperatura • Exposición • Prevención 	9-15	
			Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> • Monotonía • Satisfacción • Postura • Sobrecarga 	16-19	

Condiciones de seguridad	<ul style="list-style-type: none">• Protección• Procedimientos• Gestión	20-22
Condiciones institucionales	<ul style="list-style-type: none">• Jornada• Reconocimiento	23-24

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de indagación

En la indagación fue aplicada y transversal.

3.1.2. Nivel de indagación

Fue correlacional, analiza relación entre variables.

3.1.3. Diseño de indagación

Fue no experimental, sin manipulación de variables.

3.1.4 Enfoque de indagación

Fue cuantitativo, basado en datos numéricos

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

En la indagación la población fue de 130 enfermeros del Hospital de Barranca.

3.2.2 Muestra

La muestra fue de 56 enfermeros del mismo hospital, obtenida mediante fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2(N-1) + Z^2 PQ}$$

Sustituyendo:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(130)}{(0.05)^2(129) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 97$$

Muestra KISH (n):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Reemplazando:

$$n = \frac{97}{1 + \frac{97}{130}} = 56$$

Criterios de inclusión

- 1) En la indagación se incluyeron profesionales de enfermería del Hospital de Barranca con más de un año de experiencia.
- 2) Se consideraron profesionales sin dificultades de comunicación.
- 3) Se incluyeron quienes aceptaron participar de forma voluntaria.

Criterios de exclusión

- 1) Se excluyeron profesionales con menos de un año de experiencia.
- 2) Se excluyeron quienes presentaron dificultades de comunicación.
- 3) Se excluyeron quienes no aceptaron participar voluntariamente.

Criterios éticos

- 1) Respeto: En la indagación se respeta la información de los participantes.
- 2) Beneficio: La indagación no causa daño y genera conocimiento.
- 3) Justicia: Se garantiza equidad y confidencialidad de la información.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

En la indagación se utilizó la encuesta para ambas variables, permitiendo recoger información de la población de forma directa y eficiente.

3.3.2 Instrumentos

Se aplicó un cuestionario con 22 ítems para Burnout y 24 para condiciones laborales, utilizando escala de Likert modificada.

Validación

Instrumento síndrome de Burnout: Se midió con 3 dimensiones y 22 ítems en 15 min. (Anx 02)

Instrumento condiciones laborales: Se midió con 5 dimensiones y 24 ítems en 15 min. (Anx 02)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El muestreo aplicado fue de tipo aleatorio simple, donde los residentes del ámbito comercial fueron seleccionados al azar. La recolección de datos incluyó la obtención, agrupación y clasificación de la información mediante la aplicación de encuestas. Posteriormente, los datos fueron organizados en tablas y procesados en el programa SPSS 26 para su análisis e interpretación estadística.

3.5 Matriz de consistencia

Se aprecia en el Anx 1.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1. Resultados de la variable síndrome de Burnout

Tabla 1

Categoría del síndrome de Burnout

	f	%	%v	%a
Bajo	7	12,5	12,5	12,5
Medio	27	48,2	48,2	60,7
Alto	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

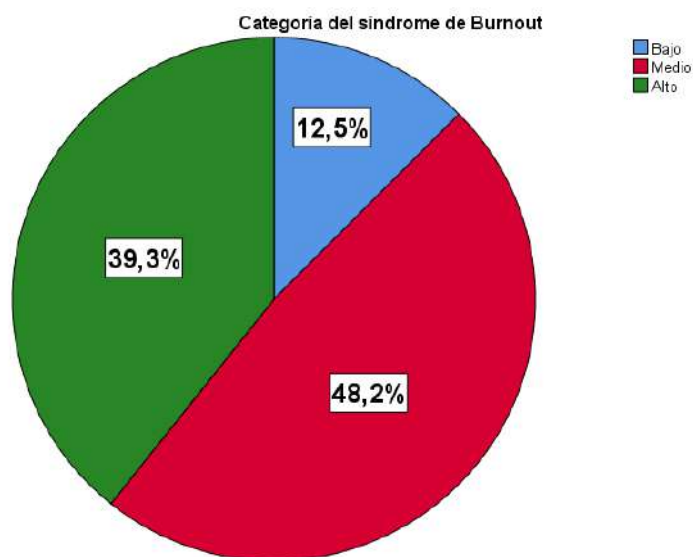


Figura 1. Síndrome de Burnout

En la indagación del síndrome de Burnout, con 22 ítems y 3 dimensiones, se obtuvo que el 12.5% del personal presenta nivel bajo, 48.2% nivel medio y 39.3% nivel alto, predominando el nivel medio.

Tabla 2

Categoría de la despersonalización

	f	%	%v	%a
Bajo	8	14,3	14,3	14,3
Medio	27	48,2	48,2	62,5
Alto	21	37,5	37,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

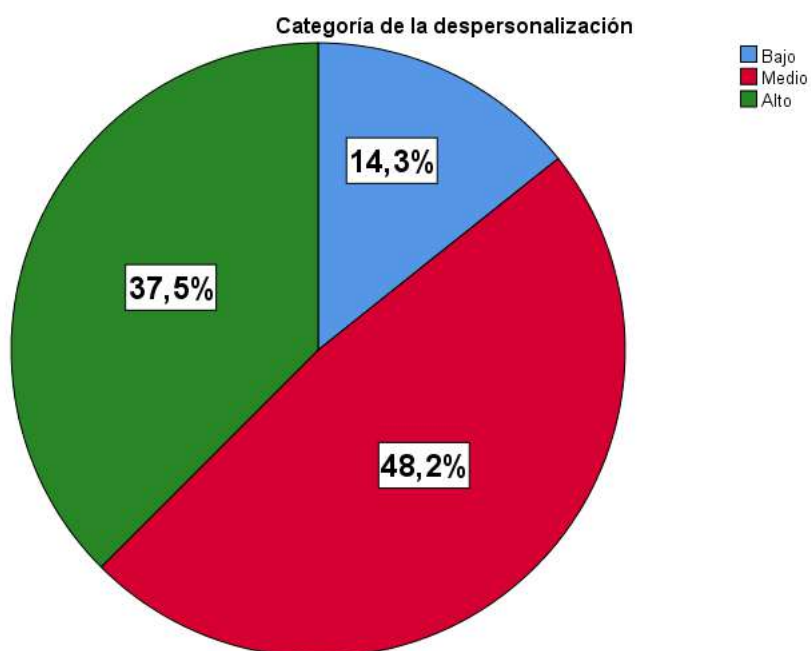


Figura 2. Despersonalización

En la indagación de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout, los resultados muestran que el 14.3% del personal de enfermería presenta nivel bajo, el 48.2% nivel medio y el 37.5% nivel alto, predominando el nivel medio.

Tabla 3

Categoría del agotamiento emocional

	f	%	%v	%a
Bajo	9	16,1	16,1	16,1
Medio	26	46,4	46,4	62,5
Alto	21	37,5	37,5	100,0
Total	56	100,0	100,0	

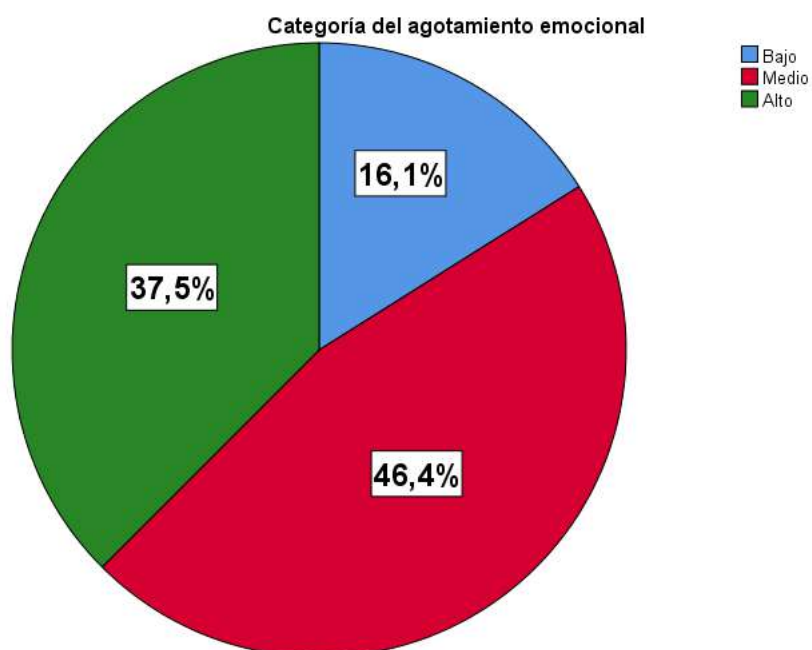


Figura 3. Agotamiento emocional

En la indagación de la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout, el 16.1% del personal de enfermería presenta nivel bajo, el 46.4% nivel medio y el 37.5% nivel alto, predominando el nivel medio.

Tabla 4

Categoría de la realización personal

	f	%	%v	%a
Bajo	7	12,5	12,5	12,5
Medio	20	35,7	35,7	48,2
Alto	29	51,8	51,8	100,0
Total	56	100,0	100,0	

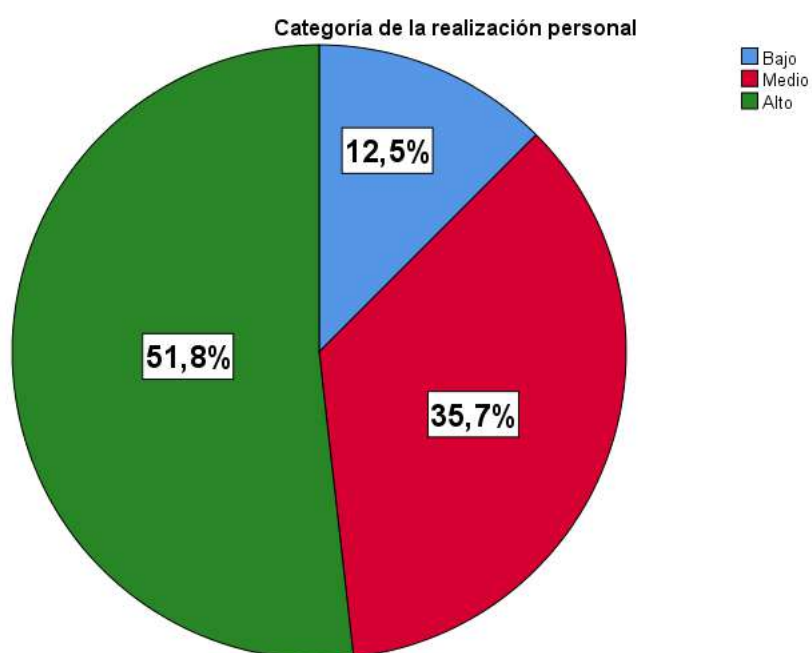


Figura 4. Realización personal

En la indagación de la dimensión realización personal del síndrome de Burnout, el 12.5% del personal de enfermería presenta nivel bajo, el 35.7% nivel medio y el 51.8% nivel alto, predominando el nivel alto.

4.1.2. Resultados de la variable condiciones laborales

Tabla 5

Categoría de las condiciones laborales

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	12,5	12,5	12,5
Regular	24	42,9	42,9	55,4
Bueno	25	44,6	44,6	100,0
Total	56	100,0	100,0	

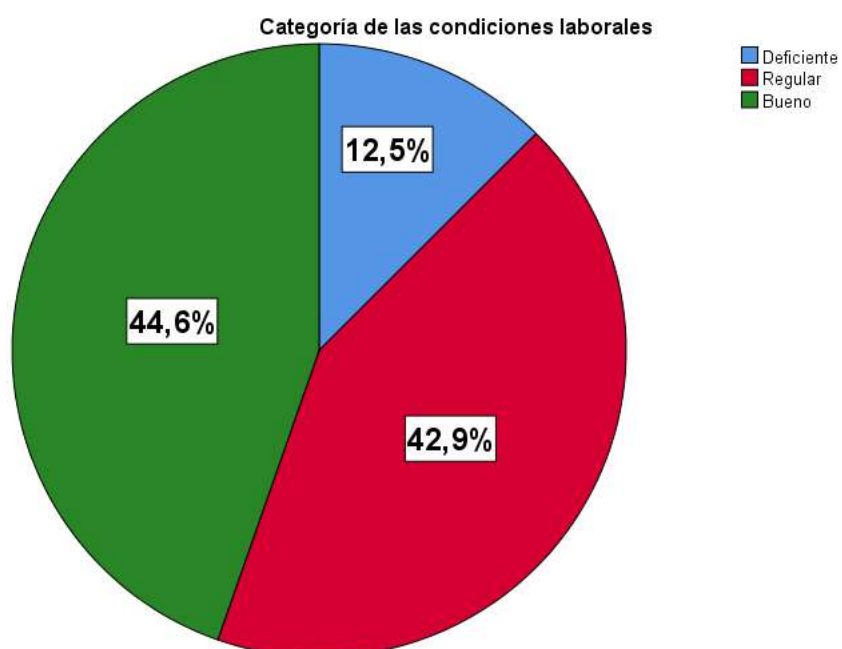


Figura 5. Condiciones laborales

En la indagación de la variable condiciones laborales, con 24 ítems y 5 dimensiones, el 12.5% de los encuestados la considera deficiente, el 42.9% regular y el 44.6% buena, predominando el nivel bueno.

Tabla 6

Categoría de las condiciones individuales

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	12,5	12,5	12,5
Regular	22	39,3	39,3	51,8
Bueno	27	48,2	48,2	100,0
Total	56	100,0	100,0	

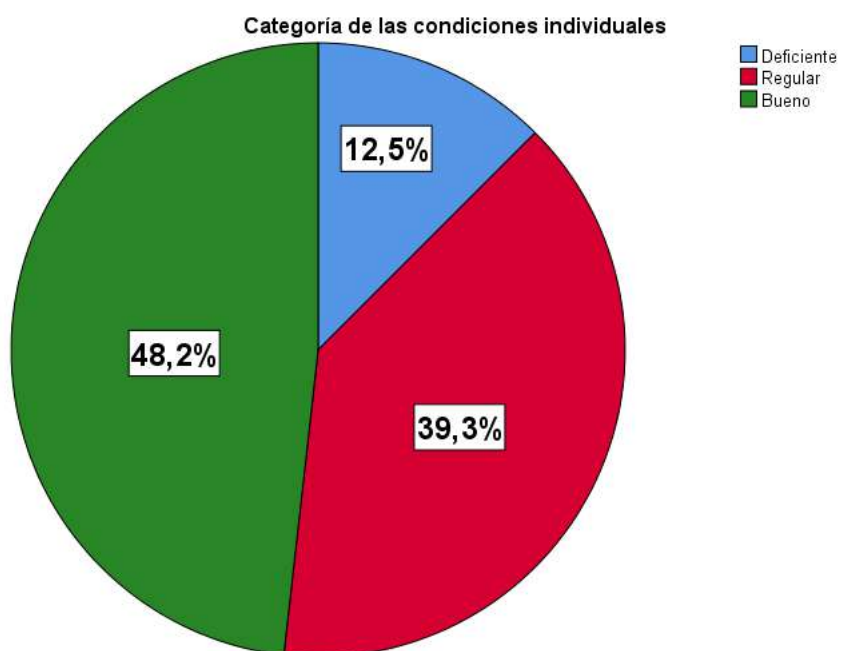


Figura 6. Condiciones individuales

En la indagación de la dimensión condiciones individuales, el 12.5% de los encuestados la califica como deficiente, el 39.3% regular y el 48.2% buena, predominando el nivel bueno.

Tabla 7

Categoría de las condiciones ambientales

	f	%	%v	%a
Deficiente	7	12,5	12,5	12,5
Regular	25	44,6	44,6	57,1
Bueno	24	42,9	42,9	100,0
Total	56	100,0	100,0	

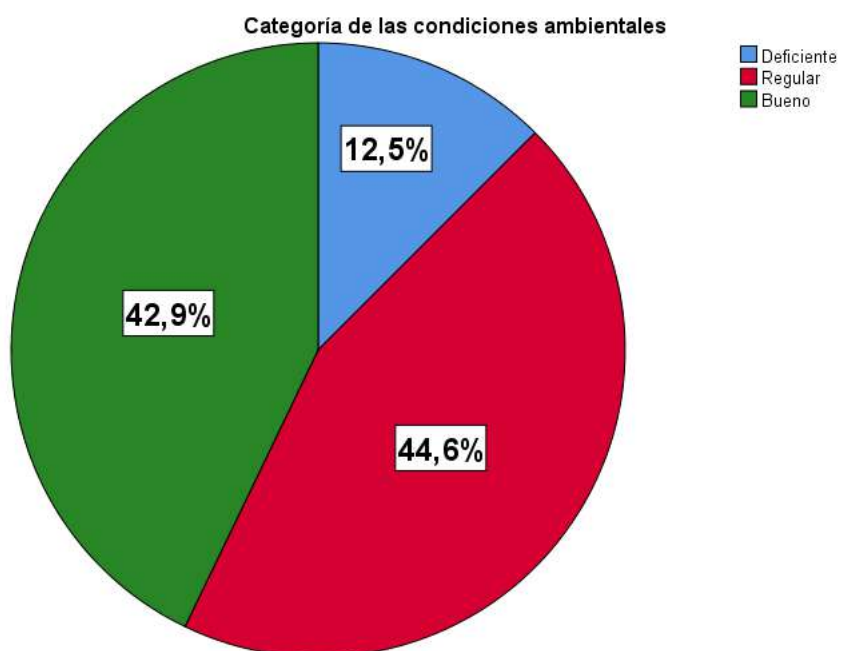


Figura 7. Condiciones ambientales

En la indagación de la dimensión condiciones ambientales, el 12.5% de los encuestados la califica como deficiente, el 44.6% regular y el 42.9% buena, predominando el nivel regular.

Tabla 8

Categoría de las condiciones físicas

	f	%	%v	%a
Deficiente	9	16,1	16,1	16,1
Regular	25	44,6	44,6	60,7
Bueno	22	39,3	39,3	100,0
Total	56	100,0	100,0	

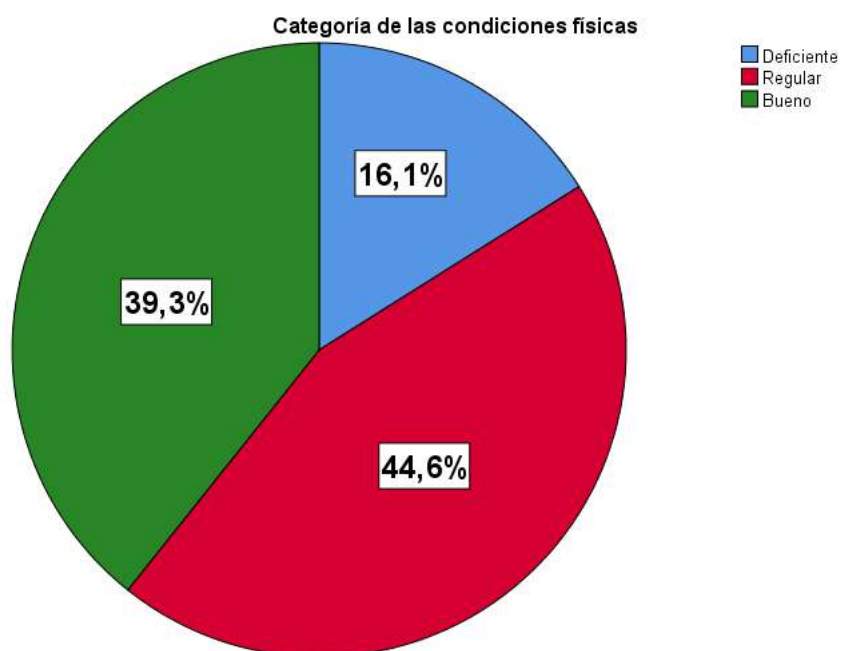


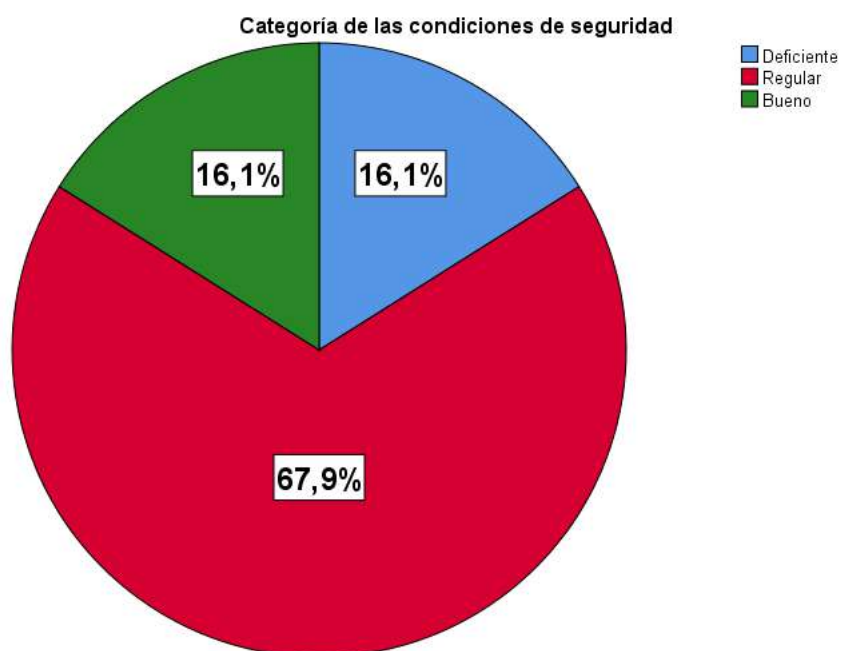
Figura 8. Condiciones físicas

En la indagación de la dimensión condiciones físicas, el 16.1% de los encuestados la califica como deficiente, el 44.6% regular y el 39.3% buena, predominando el nivel regular.

Tabla 9

Categoría de las condiciones de seguridad

	f	%	%v	%a
Deficiente	9	16,1	16,1	16,1
Regular	38	67,9	67,9	83,9
Bueno	9	16,1	16,1	100,0
Total	56	100,0	100,0	

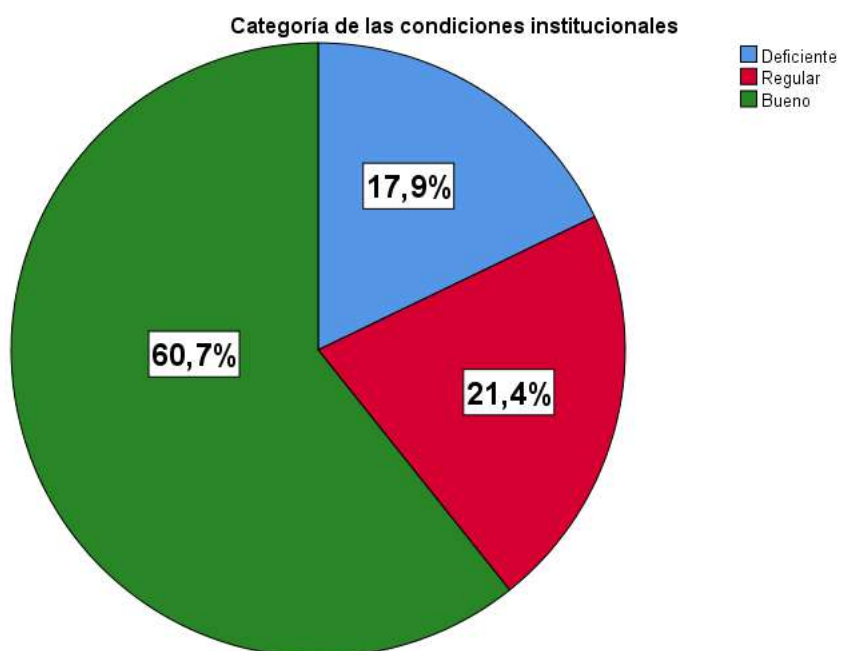
*Figura 9. Condiciones de seguridad*

En la indagación de la dimensión condiciones de seguridad, el 16.1% de los encuestados la califica como deficiente, el 67.9% regular y el 16.1% buena, predominando el nivel regular.

Tabla 10

Categoría de las condiciones institucionales

	f	%	%v	%a
Deficiente	10	17,9	17,9	17,9
Regular	12	21,4	21,4	39,3
Bueno	34	60,7	60,7	100,0
Total	56	100,0	100,0	

*Figura 10.* Condiciones institucionales

En la indagación de la dimensión condiciones institucionales, el 17.9% de los encuestados la califica como deficiente, el 21.4% regular y el 60.7% buena, predominando el nivel bueno.

4.2. Contrastación de hipótesis

Comprobación

H_0 : El síndrome de Burnout no presenta dist. normal

H_1 : El síndrome de Burnout no presenta dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 11

Prueba de Normalidad del síndrome de Burnout

	K-S		
	E	gl	p
Síndrome de Burnout	,194	56	,000

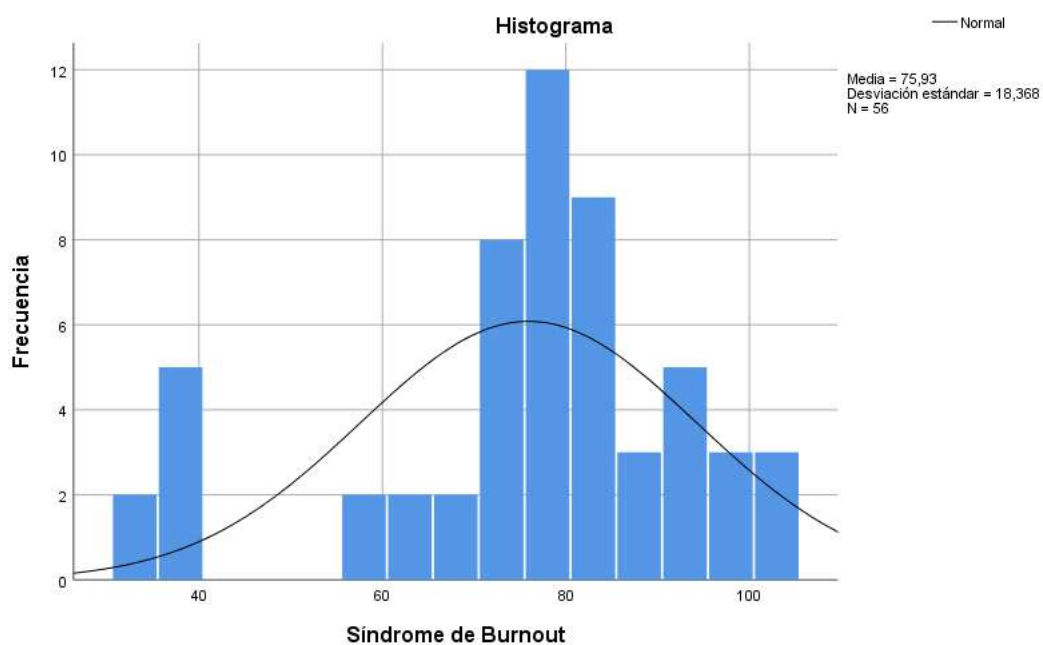


Figura 11. Histograma y curva normal del síndrome de Burnout

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H_0 ; el síndrome de Burnout no presenta dist. normal.

Comprobación

H_0 : Las condiciones laborales no presentan dist. normal

H_1 : Las condiciones laborales presentan dist. normal

$\alpha = 0.05$ y la prueba K-S, $n > 50$.

Tabla 12

Prueba de Normalidad de las condiciones laborales

	K-S		
	E	gl	p
Condiciones laborales	,172	56	,000

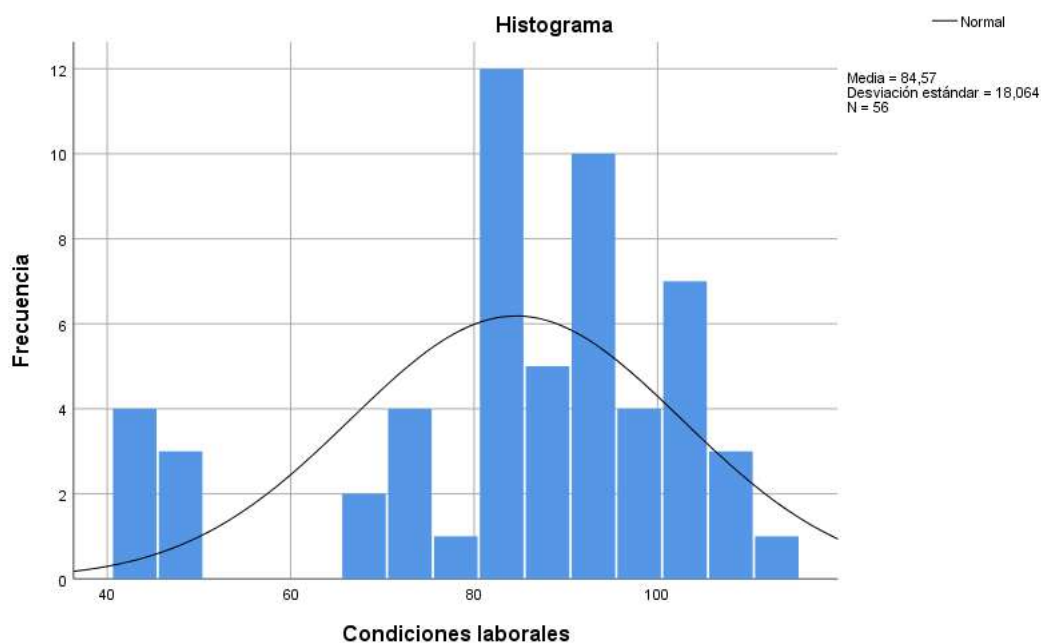


Figura 12. Histograma y curva normal de las condiciones laborales

Conclusión

Como $p = 0.000 < 0.05$, se descarta H_0 ; la variable condiciones laborales no presenta dist. normal.

Hipótesis general

H0: No relación Burnout y condiciones laborales enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones laborales enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 13

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones laborales (COL)

		SBU	COL
SBU	r	1,000	,588**
	p	.	,000
	N	56	56
COL	r	,588**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig. = 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre Burnout y condiciones laborales, con correlación positiva moderada ($r = 0.588$).

Hipótesis específica 1

H0: No relación Burnout y condiciones individuales enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones individuales enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 14

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones individuales (COIN)

		SBU	COIN
SBU	r	1,000	,656**
	p	.	,000
	N	56	56
COIN	r	,656**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig.= 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre síndrome de Burnout y condiciones individuales. $r = 0.656$ indica correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 2

H0: No relación Burnout y condiciones ambientales enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones ambientales enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 15

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones ambientales (COA)

		SBU	COA
SBU	r	1,000	,586**
	p	.	,000
	N	56	56
COA	r	,586**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig. = 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre síndrome de Burnout y condiciones ambientales, $r = 0.586$ indica correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 3

H0: No relación Burnout y condiciones físicas enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones físicas enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 16

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones físicas (COF)

		SBU	COF
SBU	r	1,000	,381**
	p	.	,000
	N	56	56
COF	r	,381**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig. = 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre síndrome de Burnout y condiciones físicas, $r = 0.381$ indica correlación positiva baja.

Hipótesis específica 4

H0: No relación Burnout y condiciones de seguridad enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones de seguridad enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 17

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones de seguridad (COS)

		SBU	COS
SBU	r	1,000	,489**
	p	.	,000
	N	56	56
COS	r	,489**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig. = 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre síndrome de Burnout y condiciones de seguridad, $r = 0.489$ indica correlación positiva moderada.

Hipótesis específica 5

H0: No relación Burnout y condiciones institucionales enfermería Hospital Barranca 2025.

H1: Sí relación Burnout y condiciones institucionales enfermería Hospital Barranca 2025.

Tabla 18

Correlación entre el síndrome de Burnout (SBU) y las condiciones institucionales (COI)

		SBU	COI
SBU	r	1,000	,381**
	p	.	,000
	N	56	56
COI	r	,381**	1,000
	p	,000	.
	N	56	56

Conclusión

Sig. = 0.000 < 0.05, se descarta H0; existe relación directa entre síndrome de Burnout y condiciones institucionales, $r = 0.381$ indica correlación positiva baja.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones laborales en enfermería del Hospital de Barranca 2025, con $r = 0.588$ (correlación positiva moderada). Se sustenta en aspectos de carga laboral, fatiga emocional, condiciones físicas del entorno, seguridad y desempeño profesional. Resultados similares a Estupiñan y Gallego (2020) y Rodríguez (2022), quienes destacan el impacto de las condiciones laborales en la salud del personal.
- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones individuales, con $r = 0.656$ (correlación positiva moderada). Se sustenta en percepción personal del trabajo, autonomía, aprendizaje, conflictos de valores y agotamiento emocional. Coincide con Adamus et al. (2023) y Maza (2024), quienes resaltan la influencia de factores personales en el burnout.
- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones ambientales, con $r = 0.586$ (correlación positiva moderada). Se sustenta en ventilación, iluminación, riesgos biológicos y químicos, y carga emocional del entorno. Similar a Gyori y Adám (2024), quienes destacan la importancia del entorno laboral en la estabilidad del personal.
- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones físicas, con $r = 0.381$ (correlación positiva baja). Se sustenta en esfuerzo físico, posturas inadecuadas y desgaste emocional. Coincide con Nowacka et al. (2022) y Figueroa (2025), sobre la influencia del entorno físico en el burnout.

- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones de seguridad, con $r = 0.489$ (correlación positiva moderada). Se sustenta en medidas de protección, bioseguridad y percepción de riesgo. Similar a Fareli et al. (2025) y Valeriano y Domínguez (2024), quienes resaltan la seguridad laboral como factor clave.
- En la indagación se evidencia relación directa entre Burnout y condiciones institucionales, con $r = 0.381$ (correlación positiva baja). Se sustenta en reconocimiento laboral, motivación, energía y desempeño profesional. Coincide con Vergara et al. (2024), quienes señalan la importancia del entorno institucional en la reducción del burnout.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se obtuvo correlación positiva moderada ($r = 0.588$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones laborales en enfermería del Hospital de Barranca 2025.
- Se obtuvo correlación positiva moderada ($r = 0.656$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones individuales.
- Se obtuvo correlación positiva moderada ($r = 0.586$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones ambientales.
- Se obtuvo correlación positiva baja ($r = 0.381$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones físicas.
- Se obtuvo correlación positiva moderada ($r = 0.489$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones de seguridad.
- Se obtuvo correlación positiva baja ($r = 0.381$), concluyendo relación directa entre Burnout y condiciones institucionales.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades reducir la sobrecarga laboral y la asignación excesiva de pacientes para disminuir el estrés y el agotamiento emocional.
- Se recomienda implementar un sistema de mentoría con enfermeras con mayor experiencia para apoyar al personal nuevo y fortalecer la resiliencia.
- Se recomienda supervisar el cumplimiento de descansos y establecer una política de desconexión fuera del horario laboral, salvo emergencias.

- Se recomienda organizar rotaciones entre áreas de alta y baja demanda emocional con planificación anticipada y coordinada.
- Se recomienda realizar talleres periódicos sobre manejo de emociones, mindfulness y prevención del Burnout dentro del horario laboral.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adamus, Krčál & Mikula (2023): Indagación muestra condiciones laborales influyen abandono trabajo parteras.
- Cano (2018): Condiciones laborales influyen estado nutricional trabajadoras mototaxistas.
- Estupiñan & Gallego (2020): Indagación relaciona factores laborales agotamiento personal fisioterapia hospital.
- Fareli et al. (2025): Burnout afecta enfermeras hospitalarias niveles altos agotamiento emocional.
- Figueroa (2025): Condiciones laborales influyen Burnout trabajadoras gestantes hospital Trujillo.
- Gamarra (2025): Desempeño laboral evaluación mide productividad eficiencia equipos trabajo.
- García, Beltrán & Daza (2011): Condiciones trabajo enfermería alta complejidad afectan desempeño laboral.
- Gastiaburo (2020): Factores laborales asociados Burnout personal enfermería COVID Guayaquil.
- Gómez L. (2017): Factores asociados Burnout enfermería servicio emergencia hospitalario.
- Gyori & Adám (2024): Condiciones laborales influyen agotamiento compromiso intención abandono laboral.
- Huamán (2025): Gestión operativa influye condiciones laborales trabajadores municipalidad Huaura.
- InformedHealth (2024): Síndrome trabajador agotado genera desgaste físico emocional laboral.
- Inga & Laza (2021): Burnout afecta satisfacción laboral docentes pandemia COVID Huancavelica.
- Ministerio de Trabajo (2014): Seguridad laboral promueve cultura prevención riesgos ocupacionales.
- Nowacka et al. (2022): Condiciones psicosociales influyen agotamiento laboral enfermeras hospitalarias.

Rendón et al. (2020): Burnout afecta enfermería unidades críticas hospitalarias desempeño laboral.

Rodríguez (2022): Condiciones laborales generan estrés personal área COVID hospitalaria.

Secretaría de Gestión Pública (2022): Modernización gestión pública mejora eficiencia institucional Perú.

Valeriano & Domínguez (2024): Condiciones laborales asociadas Burnout trabajadores administrativos hospital.

Vergara et al. (2024): Burnout y condiciones laborales enfermería centro quirúrgico hospitalario..

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Prob.	Obj.	Hip.	Var.	Ind.	Met.
<p>Prob. G. ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?</p> <p>Prob. Esp.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025? 2) ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025? 3) ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025? 4) ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025? 	<p>Obj. G. Determinar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.</p> <p>Obj. Esp.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Establecer la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 2) Identificar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 3) Analizar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 4) Establecer la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 	<p>Hip. G. Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones laborales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.</p> <p>Hip. esp.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones individuales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 2) Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones ambientales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 3) Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones físicas en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 4) Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones de seguridad en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025. 	<p>Variable X: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización X₁ • Agotamiento emocional X₂ • Realización personal X₃ <p>Variable Y: Condiciones laborales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones individuales Y₁ • Condiciones ambientales Y₂ • Condiciones físicas Y₃ • Condiciones de seguridad Y₄ • Condiciones institucionales Y₅ 	<p>X_{1.1}. Agotamiento X_{1.2}. Sobrecarga X_{1.3}. Frustración</p> <p>X_{2.1}. Insensibilidad X_{2.2}. Desapego</p> <p>X_{3.1}. Compromiso X_{3.2}. Eficacia X_{3.3}. Satisfacción</p> <p>Y_{1.1}. Satisfacción Y_{1.2}. Competencia Y_{1.3}. Autoestima Y_{1.4}. Valores Y_{1.5}. Autonomía</p> <p>Y_{2.1}. Infraestructura Y_{2.2}. Temperatura Y_{2.3}. Exposición Y_{2.4}. Prevención</p> <p>Y_{3.1}. Monotonía Y_{3.2}. Satisfacción Y_{3.3}. Postura Y_{3.4}. Sobrecarga</p> <p>Y_{4.1}. Protección Y_{4.2}. Procedimientos Y_{4.3}. Gestión</p>	<p>Población: 130 profesionales</p> <p>Muestra: 56 profesionales</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de 22 ítems para la Variable X y 24 ítems para la Variable Y</p>

<p>Hospital de Barranca durante el 2025?</p> <p>5) ¿De qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025?</p>	<p>enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.</p> <p>5) Identificar la relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.</p>	<p>del Hospital de Barranca durante el 2025.</p> <p>5) Existe relación directa entre el síndrome de Burnout y las condiciones institucionales en el profesional de enfermería del Hospital de Barranca durante el 2025.</p>		<p>Y_{5.1}. Jornada Y_{5.2}. Reconocimiento</p>	
---	--	---	--	---	--

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT

Estimado señor(a), presente instrumento forma parte indagación obtiene información síndrome Burnout condiciones laborales enfermería Hospital Barranca 2025 colaboración personal resulta fundamental estudio realizado.

Indicadores:

- Cuestionario anónimo indagación sincera
- Leer ítems cuidadosamente
- Marcar una opción (X)

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

Adaptado de Claros (2021)

Ítem	Despersonalización	1	2	3	4	5
1	Alto agotamiento emocional por exigencias laborales.					
2	Cansancio notable al finalizar jornada de trabajo.					
3	Fatiga al iniciar el día laboral.					
4	Agotamiento extremo por condiciones del trabajo.					

5	Atención continua de pacientes genera desgaste físico emocional.					
6	Condiciones laborales afectan bienestar personal.					
7	Carga laboral percibida como excesiva.					
8	Atención constante de pacientes produce tensión emocional.					
9	Desmotivación respecto al desempeño laboral.					
10	Pacientes atribuyen problemas a mi atención profesional.					
Ítem	Agotamiento emocional	1	2	3	4	5
11	Trato distante por cansancio emocional laboral.					
12	Menor sensibilidad ante necesidades emocionales de pacientes.					
13	Preocupación por afectación de exigencias laborales.					
14	Poco interés en aspectos personales de pacientes por carga laboral.					
Ítem	Realización personal	1	2	3	4	5
15	Cumplimiento constante de responsabilidades laborales.					
16	Energía suficiente para funciones diarias.					
17	Manejo adecuado de problemas de salud de pacientes.					
18	Contribución positiva al bienestar de pacientes.					
19	Generación de confianza y tranquilidad en pacientes.					
20	Afrontamiento sereno de problemas emocionales laborales.					
21	Motivación profesional tras atención a pacientes.					
22	Reconocimiento de logros profesionales alcanzados.					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CONDICIONES LABORALES

Estimado señor(a), presente instrumento forma parte indagación obtiene información síndrome Burnout condiciones laborales enfermería Hospital Barranca 2025 colaboración personal resulta fundamental estudio realizado.

Indicadores:

- Cuestionario anónimo indagación sincera
- Leer ítems cuidadosamente
- Marcar una opción (X)

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

Adaptado de Hernani (2021)

Ítem	Condiciones individuales	1	2	3	4	5
1	Trabajo cubre necesidades básicas aceptables.					
2	Trabajo cumple expectativas formación profesional.					
3	Actividades requieren conocimientos, experiencia y habilidades altas.					
4	Facilidad para adquirir nuevos aprendizajes laborales.					

5	Comunicación y aprendizaje mediante experiencias laborales sencillos.					
6	Percepción positiva de capacidades personales.					
7	Conflicto entre valores personales y exigencias del servicio.					
8	Baja autonomía en decisiones, predominan órdenes superiores.					
Ítem	Condiciones ambientales	1	2	3	4	5
9	Ventilación del área laboral adecuada.					
10	Iluminación del espacio de trabajo apropiada.					
11	Variaciones de temperatura durante jornada laboral.					
12	Exposición a sustancias químicas en el trabajo.					
13	Riesgo biológico por virus, bacterias u hongos.					
14	Aplicación de medidas de protección ante riesgos laborales.					
15	Vacunación vigente contra hepatitis B y tétano.					
Ítem	Condiciones físicas	1	2	3	4	5
16	Trabajo repetitivo y poco variado.					
17	Satisfacción con tareas realizadas en el puesto.					
18	Permanencia en posturas incómodas durante jornada.					
19	Levantamiento de cargas físicas exigentes.					
Ítem	Condiciones de seguridad	1	2	3	4	5
20	Medidas de protección personal suficientes en el turno.					
21	Aplicación de protocolos estandarizados laborales.					

22	Disponibilidad de contenedores de desechos cercanos.					
Ítem	Condiciones institucionales	1	2	3	4	5
23	Jornadas adicionales o trabajo fuera de horario establecido.					
24	Reconocimiento institucional del trabajo realizado.					

Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN****SÍNDROME DE BURNOUT**

Confiabilidad instrumento indagación evaluada mediante consistencia interna ítems cuestionario aplicado única medición.

<i>Ef</i>	
α_C	N
,946	22

$\alpha = 0.946$ confiabilidad muy alta.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CONDICIONES LABORALES

Confiabilidad instrumento indagación evaluada mediante consistencia interna ítems cuestionario aplicado única medición.

<i>Ef</i>	
αC	N
,941	24

$\alpha = 0.941$ confiabilidad muy alta.

Anexo 4: Base de datos

Var. X

Nº	D1										D2				D3							
1	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	4
2	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5
3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3
4	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3
5	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2
6	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	2	4	2	5
7	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
9	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
11	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3	5
12	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	2	3	4
13	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	5	1
14	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2
15	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5
16	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
17	1	2	2	5	3	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	3	5	2	2	2	2	5
18	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
19	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	3	3	3	5	5	4	2	3	3	3	2	2	5	5	5	5	3	3	3	3	3
22	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	5	4	4	5	1	1	3	3	3	3	3
23	3	2	3	5	4	5	4	3	3	3	3	5	4	5	2	4	5	3	3	2	3	5
24	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	2	3	4
25	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	5	3	5	1
26	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2
27	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4
29	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5
30	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4
31	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5
32	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	5	5	4
33	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3
34	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3
35	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3
36	5	5	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	5	2	2	3	2	5	2	2
37	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	5	4	5	5	4	2	4	2	5
38	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	3	3	5	3	5	1
40	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2
41	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
42	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
43	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	2	5	5	2	2	2	2	5
44	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4
45	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
47	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3
48	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2
49	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	2	4	5	2	3	2	3	5
50	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	2	4	4	2	3	2	3	4
51	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	3	3	5	3	5	1
52	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2

53	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
55	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3

Var. Y

N°	D1					D2					D3					D4			D5					
1	3	3	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3
2	5	3	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5
3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
5	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	3	2	3	3	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	3	3	2	5	5
7	3	5	3	3	4	2	5	5	5	4	5	4	2	3	3	4	5	4	2	3	3	5	4	5
8	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	5
9	5	3	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	2	5	3	4	5
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1
11	4	3	3	3	3	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
12	4	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
13	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
14	2	1	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3
15	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3
16	5	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	1	4	4	4	5
17	5	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5
18	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
19	5	3	3	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
20	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
21	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	3	5	3	5
22	2	5	4	2	1	1	2	5	5	4	1	1	1	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	2
23	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4
24	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
25	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
26	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1
27	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5
28	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	5	4	4
29	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
31	5	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
32	3	3	4	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3
33	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5
34	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	5	3	5	3	4
35	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5
36	2	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2
37	5	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	2	3	3	3	5	4	4	2	5	5
38	3	5	3	3	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	2	5	5	3	3
39	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
40	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2
41	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5
42	5	4	4	5	3	3	1	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	5
43	5	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	4	1	2	2	5	5
44	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
45	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5
46	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
47	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2

49	4	3	5	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	2	3	5	4	
50	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4
51	3	2	2	3	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	3	3	5	1	3
52	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
53	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4
55	5	3	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
56	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4