



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE
ESCUELA DE INGENIERIA

EFFECTO DE LAS ESTRATEGIAS DE REGULACIÓN EMOCIONAL Y EL CLIMA DE EQUIPOS DE TRABAJO SOBRE EL BURNOUT: EN CONTEXTO DE SALUD

JUAN FELIPE ANANÍAS ZIMMERLING

Tesis para optar al grado de
Magíster en Ciencias de la Ingeniería

Profesor Supervisor:
JULIO ALBERTO PERTUZÉ SALAS

Santiago de Chile, octubre, 2017

© 2017, Felipe Ananías



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE CHILE
ESCUELA DE INGENIERIA

EFFECTO DE LAS ESTRATEGIAS DE REGULACIÓN EMOCIONAL Y EL CLIMA DE EQUIPOS DE TRABAJO SOBRE EL BURNOUT: EN CONTEXTO DE SALUD

JUAN FELIPE ANANÍAS ZIMMERLING

Tesis presentada a la Comisión integrada por los profesores:

JULIO PERTUZÉ

TOMÁS REYES

PILAR ESPINOZA

HERNÁN DE SOLMINIHAC

Para completar las exigencias del grado de
Magíster en Ciencias de la Ingeniería

Santiago de Chile, octubre, 2017

A mi familia y amigos

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia, amigos y en especial a María Jesús por el apoyo incondicional durante este proceso.

Asimismo, agradezco a los profesores Pilar Espinoza y Julio Pertuzé por guiarme en la elaboración de este documento.

INDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Objetivos	3
1.3 Metodología	4
1.4 Estructura de la tesis.....	5
2 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA E HIPÓTESIS	6
2.1 Regulación emocional: Naturaleza y estrategias.....	6
2.2 Burnout.....	8
2.3 Hipótesis.....	9
2.3.1 Nivel individual: Burnout como consecuencia de la regulación emocional.....	9
2.3.2 Nivel de equipo: Efecto de las estrategias regulatorias sobre el clima de equipo	15
2.3.3 Nivel de equipo: Efecto del clima de equipo sobre el burnout	19
2.3.4 Mediación del clima de equipo en la relación entre estrategias regulatorias y burnout	21
3 METODOLOGÍA.....	23
3.1 Contexto de investigación	23
3.2 Tipo de estudio y tamaño muestral propuesto.....	24
3.3 Participantes	27
3.4 Procedimientos	27

3.5	Cuestionarios	28
3.6	Variables de control	30
4	ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS.....	31
4.1	Tamaño muestral real	31
4.2	Agregación de datos	31
4.3	Análisis estadísticos	33
4.4	Estadística descriptiva	34
4.5	Verificación de hipótesis	35
5	DISCUSIÓN	42
5.1	Limitaciones e investigaciones futuras	45
5.2	Implicancias prácticas	46
5.3	Conclusiones adicionales	47
	BIBLIOGRAFÍA.....	49
	ANEXOS.....	59
	Anexo A: Artículo académico.....	60
	Anexo B: Cálculo de tamaño muestral.....	80
	Anexo C: Plana introductoria encuesta	81
	Anexo D: Cuestionario actuación profunda y superficial	82
	Anexo E: Cuestionario amplificación y supresión de emociones	83
	Anexo F: Cuestionario burnout	84
	Anexo G: Cuestionario seguridad psicológica	86
	Anexo H: Cuestionario cohesión.....	87
	Anexo I: Sintáxis del código en programa spss	88
	Anexo J: Datos investigación.....	96

INDICE DE TABLAS

Tabla 2-1: Relaciones entre estrategias de regulación emocional y burnout	15
Tabla 4-1: Correlaciones y fiabilidad de las variables	34
Tabla 4-2: Relación estrategias de regulación y burnout	36
Tabla 4-3: Relación estrategias de regulación, seguridad psicológica y cohesión de tarea .	37
Tabla 4-4: Relación seguridad psicológica, cohesión de tarea y burnout	37
Tabla 4-5: Mediación seguridad psicológica	40
Tabla 4-6: Mediación cohesión de tarea	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 2-1: Espacio de regulación emocional	7
Figura 2-2: Modelo conceptual de interrelación entre las hipótesis	22
Figura 4-1: Primera etapa de la mediación, efecto total c	38
Figura 4-2: Segunda etapa de la mediación, efecto indirecto a	39
Figura 4-3: Tercera etapa de la mediación, efecto indirecto b y efecto directo c	39

RESUMEN

Analizamos la relación entre las estrategias de regulación emocional y el burnout, síndrome psicológico de desgaste profesional, en organizaciones de servicio. Basados en el modelo de interacción social, planteamos que las estrategias de regulación individual impactan la seguridad psicológica y la cohesión de tarea, y que estos atributos del clima del equipo, a su vez, impactan en el burnout de los miembros. Realizamos un estudio multinivel con 455 trabajadores hospitalarios agrupados en 64 equipos. A nivel individual, encontramos que la actuación superficial y la supresión de emociones negativas generan burnout, mientras que la amplificación de emociones positivas lo disminuye. La actuación profunda tiene dos efectos sobre el burnout: genera cansancio emocional y a la vez aumenta la realización personal. A nivel de equipo, verificamos a través de un modelo multinivel que ciertas dimensiones del clima de equipo, específicamente, la seguridad psicológica y la cohesión de tarea tienen un efecto mediador entre actuación superficial y el burnout. Adicionalmente, encontramos que tanto la seguridad psicológica como la cohesión de tarea se relacionan negativamente con algunas dimensiones del burnout. Contribuimos aclarando las consecuencias de las estrategias regulatorias sobre el burnout, y también proponiendo un modelo que explica cómo la seguridad psicológica y la cohesión de tarea median esta relación. Finalmente discutimos algunas implicancias prácticas asociadas.

Palabras clave: regulación emocional, burnout, seguridad psicológica, cohesión de tarea, multinivel

ABSTRACT

This article provides an analysis of the association between emotion regulation strategies and burnout, psychological syndrome caused by work-related strain, in service organizations. Based on the social interaction model, we propose that emotion regulation strategies affect team climate (i.e. psychological safety and task cohesion), which in turn impacts on individual burnout. We conducted a multilevel study including 455 hospital workers grouped into 64 teams. At individual level, we found that surface acting and suppression of negative emotions increase burnout, while amplification of positive emotions decreases it. Deep acting has two effects on burnout: it leads up to both emotional exhaustion and personal accomplishment. At the team level, through a multilevel model we verified a mediation effect of some team climate dimensions, particularly psychological safety and task cohesion, on the relationship between surface acting and burnout. Our contribution lies in the clarification of emotion regulation consequences on burnout and the proposition of a model that explains how psychological safety and task cohesion mediate this relationship. Practical implications are discussed.

Key words: emotion regulation, burnout, psychological safety, task cohesion, multilevel

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Las emociones están estrechamente ligadas al bienestar de las personas y al funcionamiento de las organizaciones. Emociones positivas son predictoras de mayor satisfacción laboral (Staw, Sutton, & Pelled, 1994), cooperación y persistencia en el trabajo (Tsai, Chen, & Liu, 2007), productividad y mejores resultados económicos (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Emociones positivas, además, se asocian a menor ausentismo y conflictos laborales (Walter & Bruch, 2007), menos accidentes (Harter et al., 2002; Leung, Chan, & Yuen, 2010) y menor rotación (Chiu & Francesco, 2003; Harter et al., 2002).

Las emociones son particularmente relevantes en empresas de servicios (Hennig-Thurau, Groth, Paul, & Gremler, 2006; Totterdell & Holman, 2003). La forma en que se entrega un servicio es muy importante y, en consecuencia, las emociones afectan la experiencia percibida por los clientes (Grandey, Fisk, Mattila, Jansen, & Sideman, 2005; Grandey, Fisk, & Steiner, 2005). Debido a esto, empresas de servicios han instaurado códigos de conducta organizacional, cuyo objetivo es influir en la forma en que los empleados expresan sus emociones e interactúan con clientes y pares. Así, las organizaciones buscan alinear las emociones de sus trabajadores con la cultura emocional que quieren forjar (Barsade & O'Neill, 2016). Los trabajadores, por su parte, deben regular sus emociones para cumplir con estos códigos de conducta. La regulación emocional, en consecuencia, se

refiere a la forma en que las personas manipulan sus emociones (Côté & Morgan, 2002). En muchos casos este proceso requiere de un esfuerzo cognitivo que puede afectar negativamente la salud de las personas, produciendo un desgaste emocional llamado burnout (Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996; Richards & Gross, 2000).

Luego de profundizar en el tema de regulación emocional mediante una revisión bibliográfica, hemos encontrado las siguientes brechas teóricas en la literatura.

En primer lugar, a pesar de la realización de diversas investigaciones sobre las consecuencias de la regulación emocional (Brotheridge & Grandey, 2002; Côté & Morgan, 2002; Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Totterdell & Holman, 2003), existen ciertas discrepancias teóricas y relaciones no demostradas empíricamente. Específicamente, nos referimos al efecto de las estrategias de regulación emocional sobre las distintas dimensiones del burnout: cansancio emocional (agotamiento), despersonalización (indiferencia en relaciones) y baja realización personal (sensación de autoeficacia).

En segundo lugar, hemos detectado que son escasas las investigaciones referidas al impacto de las estrategias de regulación emocional en el funcionamiento de grupos de trabajo. De hecho, diversos autores han hecho un llamado ampliar el foco y analizar los efectos de las estrategias de regulación desde una óptica de equipo (Bartel & Saavedra, 2000; Curs & Oerlemans, 2012; Elfenbein, 2007). En línea con lo anterior, una buena medida para caracterizar equipos de trabajo y su funcionamiento es el clima equipo, referido a las percepciones compartidas por sus

integrantes relativas a situaciones organizacionales o grupales (Fairbrother, Jones, & Rivas, 2010). Particularmente, estudiaremos dos dimensiones del clima: la seguridad psicológica (Anderson & West, 1998) y la cohesión de tarea (Grand & Carron, 1982). La seguridad psicológica se refiere a la creencia compartida de que un equipo es seguro para asumir riesgos, sustentada en un clima de confianza interpersonal en el que las personas se sienten cómodas siendo ellas mismas (Edmondson, 1999). La cohesión de tarea se refiere a la tendencia de un equipo a permanecer unidos para lograr sus objetivos (Carron, Brawley, & Widmeyer, 1998). Entonces, la pregunta por resolver es cómo se relaciona el clima de equipo, es decir, la seguridad psicológica y la cohesión de tarea, con las estrategias de regulación y el burnout de los individuos.

1.2 Objetivos

Esta investigación busca contribuir en la obtención de respuestas a las dos brechas teóricas presentadas anteriormente. El primer objetivo, es analizar los efectos de la regulación emocional sobre el burnout. De esta manera, podremos distinguir qué estrategias regulatorias tienden a disminuir el desgaste emocional y cuáles, por el contrario, resultan perjudiciales para la salud mental. Para ello, estudiaremos a nivel individual la asociación que existe entre distintas formas de regular las emociones y el burnout que sufren las personas en organizaciones de servicios.

El segundo objetivo es encontrar de qué forma las estrategias regulatorias individuales se relacionan con el funcionamiento de equipos de trabajo. De esta manera, buscaremos determinar un efecto adicional de la regulación emocional, ya

no sólo sobre el individuo, sino sobre el equipo de trabajo al que pertenece. Para ello intentaremos mostrar que el clima de equipo, a través de sus dimensiones de seguridad psicológica y cohesión de tarea, produce un efecto de mediación en la relación entre las estrategias de regulación y el burnout de los integrantes del equipo.

1.3 Metodología

Realizamos un estudio con equipos de trabajo en contextos hospitalarios. Elegimos el área de la salud, porque los hospitales son organizaciones de servicios en que los trabajadores deben regular permanentemente sus emociones (Zammuner, Lotto, & Galli, 2003) y tienen mayor probabilidad de desarrollar cuadros de burnout que otras profesiones (Aiken et al., 2001; Poghosyan, 2010; Shanafelt et al., 2012). Además, los equipos de trabajo son unidades elementales en el funcionamiento de los hospitales, dado que los roles de los integrantes son muy especializados, por lo que es necesario un buen trabajo en equipo para lograr las metas. Efectuamos un análisis estadístico multinivel que permitió distinguir el impacto de las variables individuales (i.e. regulación emocional y burnout) de las grupales (i.e. seguridad psicológica y cohesión de tarea). El tamaño de la muestra fue definida según criterios indicados en la literatura para estudios multiniveles (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007; Kreft, Kreft, & de Leeuw, 1998; Maas & Hox, 2005; Shackman, 2001), que serán descritos en detalle más adelante. En síntesis, realizamos el estudio con datos obtenidos de 455 trabajadores de la salud pertenecientes a un recinto hospitalario, agrupados en 64 equipos de trabajo.

1.4 Estructura de la tesis

Esta tesis está organizada de la siguiente forma. En la segunda sección proveemos una revisión bibliográfica referente a la regulación de emociones, su naturaleza y sus consecuencias. En la tercera sección presentamos las hipótesis y la metodología desarrollada en la investigación. En la cuarta sección analizamos los datos y presentamos los resultados. En la quinta sección discutimos las implicancias teóricas y prácticas de los resultados, además de las limitaciones de este estudio. También presentamos líneas futuras de investigación y conclusiones finales. En las secciones finales presentamos las referencias bibliográficas y anexos de la investigación, destacando en el Anexo A el artículo académico de esta investigación enviado para publicación.

2 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA E HIPÓTESIS

2.1 Regulación emocional: Naturaleza y estrategias

Existen diversas formas de regular las emociones, que pueden ser descritas según su foco y dirección (Holman, Totterdell, & Martinez-Inigo, 2008). El foco se refiere la orientación de la estrategia regulatoria: (i) las personas pueden modificar la experiencia emocional interna o (ii) cambiar únicamente la expresión emocional externa. Dentro de las estrategias según el foco regulatorio se encuentran la actuación profunda y la actuación superficial. La actuación profunda modifica lo que una persona siente internamente y en consecuencia también lo que expresa (Grandey, 2000; Gross, 1998; Hochschild, 1983). La actuación superficial, por el contrario, modifica sólo lo que una persona muestra al exterior, sin embargo, lo que siente internamente permanece intacto (Grandey, 2000; Gross, 1998; Hochschild, 1983). Con respecto a la dirección de la estrategia regulatoria, las personas pueden amplificar o suprimir emociones (Hochschild, 1983; Levenson, 1994). La amplificación consiste en desencadenar o aumentar ciertas emociones, mientras que la supresión busca bloquearlas o disminuirlas (Côté, 2005).

Las emociones reguladas, además, pueden ser caracterizadas por su valencia, que se refiere a qué tan positivas o negativas son (Côté & Morgan, 2002). Si consideramos las estrategias mencionadas anteriormente podemos ver, como indica la Figura 2-1, que todas ellas coexisten formando un espacio regulatorio con diversas combinaciones. Por ejemplo, se puede regular emociones, amplificando

emociones positivas a través de la actuación profunda como indica el cuadro N° 3 de la Figura 2-1.

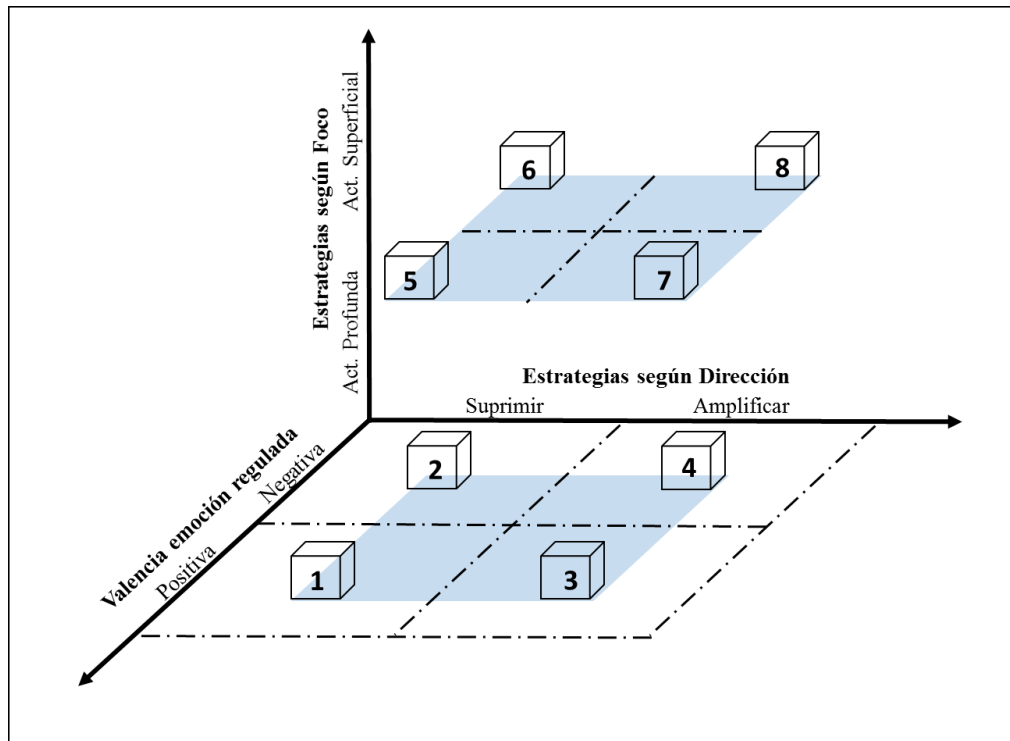


Figura 2-1: Espacio de regulación emocional

La elección de las estrategias de regulación emocional está influenciada por factores individuales y contextuales. A nivel individual, el principal factor es la afectividad de la persona, que se refiere a la forma de experimentar emociones cuando se interactúa con otros o con el entorno (Watson, 2002). Una persona tiene una afectividad positiva cuando endógenamente siente emociones como entusiasmo, confianza, optimismo y alegría, y valora las relaciones interpersonales positivas como un trato amable (Holman et al., 2008). Por otro lado, una persona tiene una afectividad negativa cuando tiende a sentir emociones como miedo,

rabia, culpa, disgusto y nerviosismo, y no valora relaciones interpersonales positivas (Holman et al., 2008).. Individuos con afectividad negativa tienden a regular emociones negativas mediante la actuación superficial. Por el contrario, las personas con afectividad positiva tienden a regular emociones positivas y a utilizar la actuación profunda (Brotheridge & Lee, 2002; Diefendorff, Croyle, & Gosserand, 2005; Gross & John, 2003; Schaubroeck & Jones, 2000).

En relación a los factores contextuales que inciden en las estrategias de regulación emocional, personas con trabajos demandantes, relaciones interpersonales difíciles o tratos injustos, tienden a regular emociones negativas a través de la actuación superficial (Bono & Vey, 2005; Brotheridge & Lee, 2002; Rupp & Spencer, 2006; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). En cambio, personas que experimentan condiciones más favorables, por ejemplo, mayor autonomía y apoyo en el trabajo, tienden a regular emociones positivas mediante la actuación profunda (Bono & Vey, 2005; Brotheridge & Lee, 2002; Rupp & Spencer, 2006; Zapf et al., 2001).

2.2 Burnout

El burnout es un síndrome derivado generalmente del estrés laboral, que se da con mayor frecuencia en organizaciones de servicios, por cuanto las interacciones con colegas de trabajo y clientes son demandantes (Maslach & Jackson, 1981). El burnout es común en profesiones como policías, tripulantes aéreos, profesores y personal clínico (Moss, Good, Gozal, Kleinpell, & Sessler, 2016). Personas que sufren de burnout experimentan: (i) cansancio emocional producto de las

exigencias del trabajo, (ii) despersonalización, es decir, una actitud apática e indiferente hacia las personas con las que interactúan, y (iii) baja realización personal, que consiste en una disminución de la sensación de autoeficacia y logro en el trabajo (Maslach & Jackson, 1981).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Nivel individual: Burnout como consecuencia de la regulación emocional

Las estrategias de regulación emocional inciden en el burnout. Existe consenso en la literatura que la actuación superficial tiene un efecto desencadenador del burnout, afectando todas sus dimensiones. Específicamente, diversos estudios han encontrado que la actuación superficial produce cansancio emocional (Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Morris & Feldman, 1996; Totterdell & Holman, 2003), despersonalización (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Hülshager & Schewe, 2011), y bajos niveles de realización personal (Hülshager & Schewe, 2011) (Brotheridge & Grandey, 2002; Hülshager & Schewe, 2011). Al actuar superficialmente las personas muestran una emoción que no sienten de verdad, lo que genera una tensión interna y un esfuerzo psicológico que desencadena el cansancio emocional (Gross & Levenson, 1993; Morris & Feldman, 1996; Pugliesi, 1999). Además, cuando sólo se modifica la expresión de una emoción, pero no sus sentimientos internos, las personas pierden autenticidad en sus relaciones con los demás. Este trato poco auténtico generaría una actitud de

indiferencia hacia los sentimientos de los demás (Hochschild, 1983), y en consecuencia, despersonalización (Brotheridge & Grandey, 2002). Por último, una persona inauténtica produce respuestas negativas en clientes y colegas (Côté, 2005). Esta retroalimentación negativa genera un sentimiento de ineficacia que impactaría negativamente en la realización personal (Ashforth & Humphrey, 1993). De esta manera se propone lo siguiente.

Hipótesis 1a: La actuación superficial es directamente proporcional con el cansancio emocional.

Hipótesis 1b: La actuación superficial es directamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 1c: La actuación superficial es inversamente proporcional con la realización personal.

La actuación profunda también se ha estudiado bastante, sin embargo, no ha habido consenso en relación a sus efectos sobre el burnout. Algunos autores proponen que la actuación profunda ayuda a reducir el burnout en trabajadores de empresas de servicios (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Chen et al., 2012; Yang & Chang, 2008; Q. Zhang, Zhu, Zhang, & Zhu, 2016). La actuación profunda permite una mejor comprensión de las razones detrás de las conductas emocionales requeridas, ayuda a experimentar las emociones deseadas y disminuir la discrepancia entre lo que se siente y lo que se expresa (Chen et al., 2012). Todo esto contribuiría a disminuir el cansancio emocional. Además, la actuación profunda implica un trato más considerado y auténtico con los clientes,

aumentando la compenetración con ellos y el resto de los trabajadores (Hennig-Thurau et al., 2006). Expresiones auténticas demuestran un esfuerzo e interés por establecer una mejor relación con las demás personas (Grandey, 2000). De esta forma, la actuación profunda disminuiría la despersonalización. Asimismo, una mejor relación con clientes impacta positivamente la calidad del servicio y promueve una sensación de eficacia en el desempeño por parte del trabajador (Brotheridge & Grandey, 2002). La realización personal, entonces, también se vería afectada positivamente con la actuación profunda.

Por otra parte, autores han propuesto y probado parcialmente que la actuación profunda produce burnout (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Iorga, Stănescu, & Iliescu, 2012; Morris & Feldman, 1996; Wen-Lin & Wen-Huang, 2014) (Totterdell & Holman, 2003). Esto se debería a que regular emociones a través de la actuación profunda produce un desgaste emocional por ser una conducta entrenada y premeditada. Es decir, a pesar de ser una estrategia más auténtica, igual se produciría cansancio emocional en las personas (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996). Este impacto, en todo caso, sería de menor magnitud que la actuación superficial (Bono & Vey, 2005; Pugliesi, 1999). Estar constantemente pendiente de mostrar ciertas emociones, aun mediante la actuación profunda, aumentaría la despersonalización particularmente en organizaciones en que se da un contacto permanente entre trabajadores y clientes (Wen-Lin & Wen-Huang, 2014). Grandey (2003) propone que la actuación profunda tiene un impacto negativo sobre la satisfacción personal, bajo el

argumento de que personas satisfechas no tienen la necesidad de regular sus emociones. Esto podría explicar el efecto de la actuación profunda en la disminución de la realización personal. (Iorga et al., 2012; Wen-Lin & Wen-Huang, 2014)

Rescatando argumentos de ambas vertientes literarias, creemos que la actuación profunda tendrá consecuencias sobre la salud emocional de las personas. Dado que la actuación profunda no es una conducta natural, ésta igual generará un desgaste emocional. Ahora bien, la actuación profunda debiese generar menos desgaste psicológico que la actuación superficial, por cuanto la primera presenta una menor disonancia emocional, es decir, lo que se siente está más alineado con lo que es expresa (Pugh, Groth, & Hennig-Thurau, 2011). Por ello que proponemos que:

Hipótesis 2a: La actuación profunda es directamente proporcional con el cansancio emocional, aunque la magnitud de la relación es menor que en el caso de la actuación superficial.

Creemos que la actuación profunda debiese disminuir la despersonalización y aumentar la realización personal. La autenticidad propia de la actuación profunda es un elemento central que impacta positivamente en la actitud con que se enfrenta a las demás personas, disminuyendo el sentimiento de indiferencia. Además, la autenticidad genera mejores respuestas en los interlocutores (Côté, 2005; Grandey, Fisk, Mattila, et al., 2005), y por ende mayor sensación de eficacia. Al respecto proponemos:

Hipótesis 2b: La actuación profunda es inversamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 2c: La actuación profunda es directamente proporcional con la realización personal.

La estrategia de amplificación de emociones positivas ha sido estudiada en menor medida que la actuación profunda y la actuación superficial. Por ejemplo, a nivel empírico, la relación entre la amplificación de emociones positivas y el cansancio emocional no ha sido probada. A nivel teórico, la amplificación de emociones positivas promueve la realización personal (Brotheridge & Grandey, 2002) y disminuye la despersonalización (Andela, 2015). La amplificación de emociones positivas, además, disminuiría el estrés (Côté, 2005). Personas que muestran emociones positivas son consideradas agradables, sociales y profesionales por otros (Clark, Pataki, & Carver, 1996). Así, al obtener retroalimentación positiva, la salud emocional de las personas mejora (Côté & Morgan, 2002). De esta manera proponemos lo siguiente.

Hipótesis 3a: La amplificación de emociones positivas es inversamente proporcional con el cansancio emocional.

Hipótesis 3b: La amplificación de emociones positivas es inversamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 3c: La amplificación de emociones positivas es directamente proporcional con la realización personal.

La supresión de emociones negativas igualmente ha sido estudiada en menor grado que las estrategias regulatorias de la actuación superficial y la actuación profunda. A nivel experimental no se ha logrado mostrar una relación significativa entre la supresión de emociones negativas y la dimensión del burnout correspondiente a la realización personal. Sin embargo, se sabe que la supresión de emociones negativas contribuye a aumentar la despersonalización (Brotheridge & Grandey, 2002) y el cansancio emocional (Andela, 2015). Además, la supresión de emociones negativas aumentaría el estrés (Côté, 2005). Personas que suprimen sus emociones negativas tienden a ver perjudicadas sus relaciones interpersonales, dado que la expresión emocional negativa no puede ser ocultada o eliminada en su totalidad (Gross, 1998). De esta manera, las personas reciben una retroalimentación negativa de sus pares, lo que afecta la salud emocional. En línea con las teorías anteriores se propone lo siguiente.

Hipótesis 4a: La supresión de emociones negativas es directamente proporcional con el cansancio emocional.

Hipótesis 4b: La supresión de emociones negativas es directamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 4c: La supresión de emociones negativas es inversamente proporcional con la realización personal.

En la Tabla 2-1 se presenta un resumen de las relaciones entre las distintas estrategias de regulación y las dimensiones del burnout que han sido encontradas en la literatura. Los signos (+) y (-) indican relaciones positivas y negativas, respectivamente. El signo de interrogación indica que la relación no ha sido probada, mientras que las flechas contrapuestas muestran que no hay un consenso establecido.

Tabla 2-1: Relaciones entre estrategias de regulación emocional y burnout

	Burnout		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Actuación superficial	+	+	-
Actuación profunda	→←	→←	→←
Amplificación	?	+	-
Supresión	+	+	?

2.3.2 Nivel de equipo: Efecto de las estrategias regulatorias sobre el clima de equipo

Diversos autores han sugerido enfocarse en el estudio de las emociones y su efecto en el desempeño de equipos de trabajo (Bartel & Saavedra, 2000). Hasta ahora, sin embargo, la mayoría de las investigaciones en el área de la regulación emocional se han centrado en el estudio de su funcionamiento y consecuencias a nivel

individual. Hay poca literatura sobre la forma en que las estrategias de regulación emocional y el burnout que experimentan las personas se relacionan con las características de sus equipos de trabajo (Curs & Oerlemans, 2012; Elfenbein, 2007).

Côté (2005) propone un modelo de interacción social compuesto de tres etapas donde existe un ciclo de retroalimentación entre quien regula emociones (emisor) y quien se recibe la regulación (receptor). En la primera etapa, el emisor influye su propia expresión emocional a través de la estrategia regulatoria que implementa. En la segunda etapa, la regulación de emociones transmite información afectiva al receptor (Weiss & Cropanzano, 1996), quien valora e interioriza esta información. Finalmente, en la tercera etapa, el receptor genera una respuesta que puede afectar la salud emocional del emisor (Côté, 2005).

El impacto de las estrategias de regulación emocional individual en el funcionamiento del grupo ocurriría en la segunda y tercera etapa del modelo de Côté (2005). Específicamente, cuando el emisor comunica información importante al receptor como objetivos, intenciones y actitudes. Por ejemplo, un vendedor que se esfuerza en mostrarse amable con un cliente o colega amplificando emociones positivas producirá una respuesta favorable en esa persona, quien devolverá el gesto actuando de manera amistosa. Como los miembros de un equipo interactúan frecuentemente, creemos que la regulación de emociones de cada individuo generará respuestas en las personas que están a su alrededor e incidirá en su forma de actuar. A nivel agregado, entonces, las estrategias de regulación de los

individuos afectarían el comportamiento de su equipo a través de la modificación del comportamiento de los miembros que lo componen.

Para analizar procesos internos de un equipo, como la modificación de su comportamiento, se sugiere examinar cambios en su clima (Espinoza, 2016). El clima consta de diferentes dimensiones, una de ellas la seguridad psicológica (Anderson & West, 1998) referido a la medida en que los miembros de un equipo pueden mostrarse tal como son en sus trabajos, sin miedo a consecuencias desfavorables (Kahn, 1990). La seguridad psicológica promueve un involucramiento activo de los miembros de un equipo en un ambiente de confianza y apoyo mutuo (Anderson & West, 1998). Adicionalmente, la seguridad psicológica genera cohesión en equipos de trabajo (Anderson & West, 1998), es decir, la tendencia de un grupo a permanecer unido para conseguir sus metas o para satisfacer las necesidades afectivas de sus miembros (Carron et al., 1998).

Las estrategias de regulación emocional generan respuestas en las demás personas, y, en consecuencia, inciden en la calidad de las relaciones interpersonales de miembros de un equipo. La actuación profunda genera respuestas favorables en los miembros del equipo y conduce relaciones interpersonales gratificantes (Hülsheger & Schewe, 2011). La actuación superficial, en cambio, al producir respuestas desfavorables, genera relaciones interpersonales más superficiales (Hülsheger & Schewe, 2011). Las personas que amplifican emociones positivas son más apreciadas por sus pares (Clark et al., 1996). Por el contrario, aquellas que intentan suprimir emociones negativas generan menor aprecio por cuanto nunca es posible

suprimir completamente las emociones (Gross, 1998). La calidad de las relaciones interpersonales, entonces, es a la vez una consecuencia de las estrategias de regulación individual, y un antecedente de la seguridad psicológica del equipo (Carmeli, Brueller, & Dutton, 2008). En consecuencia, planteamos las siguientes hipótesis:

Hipótesis 5a: La actuación superficial es inversamente proporcional con la seguridad psicológica.

Hipótesis 5b: La actuación profunda es directamente proporcional con la seguridad psicológica.

Hipótesis 5c: La amplificación de emociones positivas es directamente proporcional con la seguridad psicológica.

Hipótesis 5d: La supresión de emociones negativas es inversamente proporcional con la seguridad psicológica.

Las estrategias de actuación profunda y superficial se diferencian por la autenticidad del mensaje que transmiten. Las emociones transmitidas mediante la actuación profunda son percibidas como más auténticas que las emociones transmitidas a través de la actuación superficial, pues lo que se expresa está más alineado con lo que se siente. Personas generan mayor confianza al expresar emociones de manera más auténtica (C. Wang & Bird, 2011) (G. Zhang, 2008) (Liu & Perrewe, 2006). La confianza entre los miembros de un equipo de trabajo, a su vez, promueve la cohesión (Mach, Dolan, & Tzafrir, 2010). Las estrategias de regulación individual, entonces, impactarían la cohesión de tarea del equipo a

través de la confianza y autenticidad del mensaje. De esta manera, proponemos las siguientes hipótesis:

Hipótesis 6a: La actuación superficial es inversamente proporcional con la cohesión de tarea.

Hipótesis 6b: La actuación profunda es directamente proporcional con la cohesión de tarea.

2.3.3 Nivel de equipo: Efecto del clima de equipo sobre el burnout

Las causas del burnout no sólo son individuales, sino que también organizacionales. Es por esto que algunos autores sugieren que las causas del burnout deben ser estudiadas de manera multinivel (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Montgomery, Mostert, & Jackson, 2005). Cherniss (1980) identificó que la estructura de la organización, el liderazgo del jefe y las relaciones entre trabajadores inciden en el burnout. Maslach (1982) afirmó que las interacciones interpersonales de trabajadores y clientes son determinadas por el ambiente de trabajo, que también constituye una causa del burnout. Finalmente, Caputo (1991) identificó diez causas del burnout relacionadas con factores organizacionales, donde se incluye la falta de autonomía y el entorno de la organización, entre otras.

La seguridad psicológica es un atributo de equipo que disminuye el burnout de sus integrantes. Específicamente, se ha encontrado que la seguridad psicológica disminuye el cansancio emocional del equipo (Dollard & Bakker, 2010; Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012; Idris, Dollard, & Yulita, 2014; Law, Dollard,

Tuckey, & Dormann, 2011). Integrantes de grupos donde existe seguridad psicológica, además, debiesen tener mejores relaciones interpersonales y, en consecuencia, la despersonalización debiese ser menor. Equipos de trabajo donde existe comunicación activa reducen los niveles de burnout de sus miembros (Wen-Lin & Wen-Huang, 2014). Finalmente, dado que la seguridad psicológica mejora el rendimiento de los equipos (Edmondson, 1999) postulamos que también debiese incidir positivamente con la realización personal, por cuánto esta depende de qué tan feliz o satisfecha se encuentra una persona con el trabajo realizado (Maslach & Jackson, 1981). En resumen, dado que un grupo es una entidad con características propias que influyen el comportamiento de sus integrantes (Barsade & Gibson, 1998), proponemos las siguientes hipótesis.

Hipótesis 7a: La seguridad psicológica es inversamente proporcional con el cansancio emocional.

Hipótesis 7b: La seguridad psicológica es inversamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 7c: La seguridad psicológica es directamente proporcional con la realización personal.

Los miembros de equipos cohesionados se caracterizan por tener menor ansiedad (Mack & Carron, 1994) y menor angustia (Bliese & Halverson, 1996). Tanto la ansiedad como la angustia son estados que anteceden el cansancio emocional en las personas (Bianchi & Schonfeld, 2016; Maslach & Jackson, 1981). El cansancio

emocional, entonces, podría verse afectado por la cohesión de tarea en los equipos de trabajo. Cuando hay poco apoyo entre compañeros de un equipo, se genera despersonalización (Epstein & Silvern, 1990). Además, si la cohesión es baja, disminuye el rendimiento y la satisfacción del equipo (Keller, 1986; Oliver, Harman, Hoover, Hayes, & Pandhi, 1999). En consecuencia, la cohesión de tarea afectaría también la realización personal a través de la percepción de logro. Específicamente proponemos:

Hipótesis 8a: La cohesión de tarea es inversamente proporcional con el cansancio emocional.

Hipótesis 8b: La cohesión de tarea es inversamente proporcional con la despersonalización.

Hipótesis 8c: La cohesión de tarea es directamente proporcional con la realización personal.

2.3.4 Mediación del clima de equipo en la relación entre estrategias regulatorias y burnout

Finalmente, existen influencias recíprocas entre características individuales y dinámicas de grupo (Barsade & Gibson, 1998). Como señala Silva (1992), las personas adquieren elementos propios del grupo de trabajo y a su vez modifican continuamente dichos elementos de grupo. Proponemos que la relación entre las estrategias de regulación de emociones y el burnout, ambos constructos de nivel

individual, es mediada por la seguridad psicológica y la cohesión de tarea, variables grupales. Así, se proponen las siguientes hipótesis.

Hipótesis 9: La seguridad psicológica media la relación entre las estrategias de regulación emocional y el burnout.

Hipótesis 10: La cohesión de tarea media la relación entre las estrategias de regulación emocional y el burnout.

En la Figura 2-2 se resume el modelo conceptual de la investigación. A nivel individual, las estrategias de regulación se relacionan con el burnout. A nivel de equipo, la seguridad psicológica y la cohesión de tarea median la relación anterior a través de un efecto indirecto.

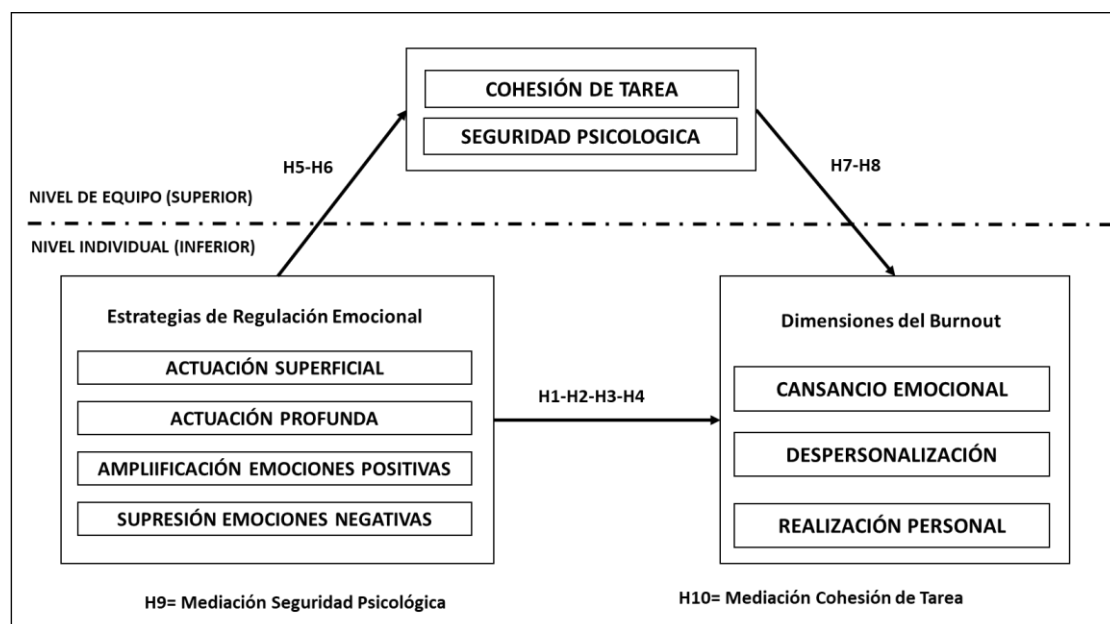


Figura 2-2: Modelo conceptual de interrelación entre las hipótesis

3 METODOLOGÍA

3.1 Contexto de investigación

Para probar las hipótesis propuestas realizamos un estudio con trabajadores pertenecientes a equipos de salud. Esta decisión se debe a varios factores explicados a continuación.

En primer lugar, elegimos este contexto, pues un hospital es una organización de servicios en que las emociones juegan un papel fundamental. Los trabajadores interactúan frecuentemente entre ellos, con pacientes o sus familiares, lo que implica un involucramiento afectivo constante (Zammuner et al., 2003). Durante una atención clínica las emociones son el elemento que más incide en la percepción de calidad del servicio por parte de los pacientes (Leiter, Harvie, & Frizzell, 1998). Por lo mismo, existen requerimientos conductuales que los trabajadores buscan cumplir a través de la regulación de sus emociones. De esta forma, la cultura emocional resulta muy relevante. Por ejemplo, unidades hospitalarias con una cultura emocional orientada al afecto, compasión y preocupación poseen equipos que trabajan mejor y en los cuales sus miembros están más satisfechos (Barsade & O'Neill, 2016). Con ello, los pacientes mejoran su estado de ánimo y las familias perciben una mejora en la calidad de servicio.

En segundo lugar, los hospitales son organizaciones en que los trabajadores a menudo tienden a presentar burnout (Bakker & Heuven, 2006; Cheng, Bartram, Karimi, & Leggat, 2013; Leiter et al., 1998; Moss et al., 2016). Esto ocurre incluso

con mayor frecuencia que en otras organizaciones de servicios, relacionadas de igual forma a la presencia de burnout en sus trabajadores (Shanafelt et al., 2012).

En tercer lugar, dentro de los hospitales los equipos son trascendentales, ya que cada uno de sus integrantes cumple una función específica, por cuanto es necesario trabajar coordinadamente para lograr los objetivos. Esto, sumado extensos períodos de trabajo en conjunto (generalmente con el sistema de turnos) produce sentido de pertenencia y una identidad propia del equipo.

De esta manera, un contexto hospitalario resulta apropiado para esta investigación. Esto dado que es posible observar las variables de interés: es una organización de servicios en la que existen (i) equipos de trabajo cuyos miembros (ii) regulan emociones y son propensos a sufrir (iii) burnout.

3.2 Tipo de estudio y tamaño muestral propuesto

Para esta investigación realizamos un estudio transversal, es decir, con recolección de datos en un instante de tiempo. El principal argumento para utilizar este tipo de estudio es la rotación que existe en los equipos de salud dentro de un hospital. Precisamente, dado la importancia que representan los equipos como unidad de análisis, mediante este tipo de investigación evitamos exponernos a cambios en la conformación de los equipos, lo que podría ocurrir, por ejemplo, en un hipotético estudio longitudinal.

Para determinar el tamaño muestral se utilizó el programa de análisis estadístico G*Power, desarrollado para ciencias sociales, biomédicas y del comportamiento (Faul et al., 2007). Para definir el tamaño muestral se requieren ciertos parámetros

cuyos valores fueron definidos según lo recomendado en la literatura (Cohen, 1988) y corresponden a los siguientes:

- (i) Nivel de significancia (α) = 0,05. Corresponde a la probabilidad de cometer un error tipo I o rechazar una hipótesis cuando es verdadera.
- (ii) Poder estadístico (β) = 0,20. Corresponde a la probabilidad de cometer un error tipo II o aceptar una hipótesis cuando es falsa.
- (iii) Tamaño del efecto $f^2 = 0,15$. Corresponde a la fuerza del fenómeno observado.
- (iv) Número de predictores = 2. En este caso los predictores del burnout son las estrategias de regulación emocional (por ejemplo, la actuación superficial) y las dimensiones del clima de equipo (por ejemplo, el cansancio emocional).

Según el cálculo efectuado, el tamaño de la muestra necesario es de 43 individuos.

El detalle del resultado obtenido se encuentra en el Anexo B.

En el caso de estudios multiniveles es necesario hacer una corrección en el número obtenido anteriormente. En este tipo de investigación las personas se encuentran agrupadas en equipos de trabajo. Por tanto, los datos obtenidos dentro de un equipo no son independientes, dado que individuos pertenecientes a un mismo equipo tienen percepciones similares sobre ciertas variables medidas. De esta manera, la información estadística que aporta un individuo adicional dentro de un equipo es menor que si se tratara de una muestra distribuida de forma aleatoria, es decir, con individuos independientes no agrupados en equipos (Shackman, 2001).

Así, es necesario aumentar el tamaño de la muestra para lograr la misma fuerza estadística y para ello calculamos el coeficiente de Efecto de diseño. Este valor de ajuste permite aumentar la varianza de muestras que se encuentran agrupadas en niveles superiores (en este caso, en equipos). El efecto de diseño (Deff) se calcula como:

$$\text{Deff} = 1 + (n - 1) * \rho$$

Con ‘n’ correspondiente al tamaño promedio de cada equipo y ‘ρ’ correspondiente al Coeficiente de Correlación Intraclass (ICC). Este coeficiente indica qué porción de la varianza observada en las respuestas de las personas se puede atribuir a su pertenencia a un determinado equipo. Por un lado, sabemos que el tamaño promedio de los equipos de trabajo es de 10 personas, según nos ha indicado personal directivo del hospital. Por otro lado, sabemos que el valor más conservador del ICC para un estudio multinivel es de 0,05 (Bliese, 2000). De esta forma calculamos el efecto de diseño y obtenemos un valor de 1,45. Algunos autores han sugerido que el efecto de diseño debiese estar en un rango entre 1 y 3, por lo que el valor obtenido para este estudio es razonable (Shackman, 2001).

El efecto de diseño es el valor de ajuste para el tamaño de muestra obtenido anteriormente. Entonces el tamaño de la muestra corregido es:

$$\text{Tamaño muestra corregido} = \text{Tamaño muestra} * \text{Efecto de diseño}$$

De esta manera obtenemos que el tamaño de muestra necesario es de 63 individuos.

3.3 Participantes

Llevamos a cabo la investigación en un hospital universitario en Santiago, Chile, entre marzo y mayo de 2017. Fueron excluidos estudiantes y personas que llevasen trabajando menos de seis meses, puesto que es un tiempo muy corto para emitir juicios sobre el equipo de trabajo. Adicionalmente, fueron descartadas personas cuyos equipos de trabajo registraron una tasa de respuesta inferior a 3 personas, ya que las respuestas no serían representativas de la realidad del equipo. Los participantes son personas que están en contacto directo con los pacientes, incluyendo técnicos paramédicos, enfermera/os, médicos, kinesióloga/os, matronas y nutricionistas.

3.4 Procedimientos

En este estudio aplicamos una encuesta, para lo cual solicitamos la ayuda de las enfermeras jefas de los servicios hospitalarios quienes repartieron el cuestionario entre los miembros de los equipos. El cuestionario fue respondido en formato físico (papel), con respuestas de selección múltiple, de manera voluntaria y anónima. Posteriormente, las jefas de servicio recolectaron los cuestionarios, contenidos en sobre cerrados, y los entregaron a los investigadores responsables. Las jefas de servicios no respondieron el cuestionario. Los equipos de trabajo fueron definidos según dos criterios. En primer lugar, según la regularidad con que trabajan juntos un mismo grupo de personas. En segundo lugar, en caso de haber

una persona que trabaje en varios equipos diferentes (por ejemplo, los médicos), su equipo se define como aquel con el que sintiera un grado de identificación mayor.

3.5 Cuestionarios

Le encuesta está conformada por diversos cuestionarios que recogen información de las variables de interés. En el Anexo C se encuentra la primera sección de la encuesta, en donde se pregunta por información demográfica a los participantes.

Para medir la actuación profunda y la actuación superficial se aplicó el cuestionario Emotion Labour Scale (Brotheridge & Lee, 2003). Este instrumento ha demostrado confiabilidad al haber sido aplicado con éxito previamente (Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, Fisk, & Steiner, 2005; Totterdell & Holman, 2003). El cuestionario consiste en 6 ítems que miden la actuación profunda y actuación superficial a través de una escala de Likert de 1 a 7. En el estudio se utilizó una versión del instrumento validada en español (Picardo, López-Fernández, & Abellán Hervás, 2013). El cuestionario se encuentra en el Anexo D.

Para medir la amplificación y supresión de emociones se aplicó el cuestionario Differential Emotion Scale (Izard, 1977), empleado con anterioridad para medir estas variables (Côté & Morgan, 2002). Esta escala mide emociones básicas del ser humano: alegría, sorpresa, interés, ira, disgusto, desprecio, vergüenza, culpa, miedo y tristeza. En el caso de la amplificación de emociones preguntamos a los participantes cuánto intentan aumentar o exagerar la expresión de ciertas emociones positivas. En el caso de la supresión de emociones, preguntamos a los participantes cuánto intentan reducir la expresión de ciertas emociones negativas.

En esta investigación fue utilizada una versión adaptada al español del instrumento (Echebarria & Páez, 1989). Las respuestas están valoradas en una escala de Likert de 1 a 7. El cuestionario se encuentra en el Anexo E.

Para medir el burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Este cuestionario ha sido ampliamente utilizado en investigaciones relativas a este tema (Grandey, 2003; Leiter et al., 1998; Totterdell & Holman, 2003). En esta investigación se utilizó una versión adaptada al español (Miravalles, 2009). El instrumento consiste en 22 ítems en forma de afirmaciones sobre las experiencias de los participantes en su trabajo y hacia los pacientes en relación al desgaste emocional que sufren. El cuestionario mide las tres dimensiones del burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Las respuestas están valoradas en una escala de Likert del 1 a 7. El cuestionario se encuentra en el Anexo F

La seguridad psicológica fue medida a través del cuestionario Scale of Work Climate implementado por Baer y Frese (2003) y elaborado a partir de un cuestionario de Edmondson (1999) aplicado en diversos estudios (Edmondson, 1999; Nemhard & Edmondson, 2006). El instrumento consiste en 5 ítems incluyendo afirmaciones que recogen las percepciones sobre la seguridad psicológica. Las respuestas se registraron en una escala de Likert de 1 a 7. Se utilizó una versión adaptada al español (Lisbona, 2007). El cuestionario se encuentra en el Anexo G

Medimos la cohesión de tarea mediante el cuestionario Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1998), que fue modificado para el análisis de equipos de trabajo. (Carless & De Paola, 2000; Lahiguera, Abad, & Silla, 2009). Este instrumento consta de 12 ítems, de los cuales 6 apuntan a la dimensión de cohesión de tarea. Las respuestas fueron registradas en una escala de Likert de 1 a 7. Fue utilizada una versión validada en español (Leo, González-Ponce, Sánchez-Oliva, Pulido, & García-Calvo, 2015). El cuestionario se encuentra en el Anexo H.

3.6 Variables de control

Con motivo de determinar la influencia que otros factores puedan estar ejerciendo sobre las variables dependientes, incluimos como variables de control el género, el tiempo de permanencia de las personas en sus equipos, la multidisciplinariedad del equipo y el grado de complejidad del servicio al que pertenecen. Las primeras dos variables de control fueron preguntadas directamente a los participantes al inicio de la encuesta. La multidisciplinariedad fue medida de manera dicotómica y se obtuvo indirectamente al conocer los roles de las personas que contestaron dentro de un mismo equipo. De esta manera, equipos en que contestaron personas con distintos roles se consideran multidisciplinarios, mientras que son unidisciplinarios aquellos equipos que hayan registrado respuestas pertenecientes a personas con el mismo rol (por ejemplo, solamente enfermeras). El grado de complejidad del servicio fue medido de manera dicotómica, en alta y baja complejidad. Este dato fue obtenido preguntando a enfermeras experimentadas, quienes no participaron en el estudio.

4 ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS

4.1 Tamaño muestral real

Repartimos encuestas a 931 personas y obtuvimos 532 respuestas. Posterior a la aplicación de los criterios de exclusión, la muestra se redujo a 455 personas, pertenecientes a 64 equipos de trabajo de distintos servicios hospitalarios. Del total de la muestra, 397 personas son mujeres (87%), mientras que 58 (13%) son hombres. El tamaño muestral real (455) supera ampliamente al tamaño muestral propuesto (63), cuyo cálculo fue efectuado con parámetros relativamente conservadores. La literatura corrobora que la cantidad de equipos es razonable, dado que se ha indicado un tamaño muestral de 50 grupos como un número adecuado para este tipo de estudios y 30 grupos como un número mínimo (Maas & Hox, 2005). Incluso hay autores que han indicado un tamaño muestral mínimo de 20 grupos (Kreft et al., 1998).

Adicionalmente, se estima que la muestra corresponde a un 50% de los trabajadores profesionales de atención hospitalaria del centro asistencial en que se realizó la investigación y a un 0,25% de los trabajadores hospitalarios del sistema de salud de Chile (Narbona & Durán, 2009).

4.2 Agregación de datos

La seguridad psicológica y la cohesión de tarea son conceptos que cuyas mediciones pretenden reflejar una realidad de equipo. Por lo mismo, esperamos que los datos obtenidos de personas pertenecientes a un mismo equipo tengan

cierta similitud. No obstante, esto incumple el supuesto de la independencia de los datos. En consecuencia, es necesario utilizar un enfoque multinivel que considera esta dependencia y permite relacionar variables de nivel individual con variables que se encuentran anidadas en unidades mayores, en este caso los equipos de trabajo. Para ello se deben agregar datos individuales en el caso de las variables de seguridad psicológica y cohesión de tarea. Este procedimiento es razonable en la medida que existan argumentos conceptuales y estadísticos que lo sustenten. Por una lado, la seguridad psicológica es un estado cuyo análisis es especialmente relevante a nivel de equipos (Edmondson, 2011). Por otro lado, la cohesión ha sido asumida como una variable de nivel grupal (Y. Wang & Huang, 2009). Además, tanto para la seguridad psicológica como para la cohesión de tarea, los cuestionarios aplicados se estructuran de manera que las afirmaciones buscan medir percepciones sobre una realidad de equipo.

El criterio estadístico para sustentar la agregación de datos es el Coeficiente de Correlación Intraclass (ICC). Como se explicó anteriormente, este coeficiente indica en qué porcentaje la varianza de las respuestas individuales es atribuible al equipo que pertenecen las personas. Los ICC correspondientes a la seguridad psicológica y a la cohesión de tarea son 0,13 y 0,12 respectivamente. Según Bliese (2000) valores de ICC entre 0,05 y 0,20 son razonables para efectuar la agregación de datos, por lo que el procedimiento es adecuado.

4.3 Análisis estadísticos

Para realizar el análisis de los datos utilizamos modelamiento multinivel, a través de la función de “modelo lineal mixto” en el programa SPSS. Para probar las hipótesis 1, 2, 3 y 4 empleamos un modelo de intersección aleatoria, que incluye únicamente una variable dependiente (burnout) y una independiente (estrategia de regulación), ambas de nivel inferior. Para las hipótesis 7 y 8 usamos un modelo de medias como resultados, que incluye una variable dependiente de nivel inferior (burnout) y una variable independiente de nivel superior (clima). Para testear las hipótesis 9 y 10 utilizamos un modelo de análisis de covarianza con un factor aleatorio, que incluye una variable dependiente de nivel inferior (burnout) y dos variables independientes: una de nivel inferior (estrategia de regulación) y otra de nivel superior (clima). Estos modelos se utilizaron según ha sido sugerido en la literatura para este tipo de hipótesis (Pardo, Ruiz, & Martín, 2007; Wen & Chiou, 2009). Particularmente, para probar las hipótesis 5 y 6 usamos modelos de ecuaciones estructurales multinivel en el programa Mplus. Esto, ya que el modelamiento multinivel convencional presenta limitaciones al no permitir variables dependientes de un nivel superior, que es el caso de las hipótesis 5 y 6 (Preacher, Zyphur, & Zhang, 2010). Las ecuaciones estructurales permiten descomponer cada variable de nivel inferior observada en dos variables latentes, que representan la variabilidad dentro de un equipo y entre equipos. Esto es necesario, pues las variables del nivel superior, al haber sido agregadas, sólo

presentan variabilidad entre equipos. De esta manera, variables de distintos niveles resultan comparables.

4.4 Estadística descriptiva

En primer lugar, calculamos el Alpha de Cronbach de las escalas usadas para medir las variables. Los resultados arrojados son aceptables, dado que están por sobre un nivel de 0,7 (Gliem & Gliem, 2003). En la Tabla 4-1 presentamos un resumen de los estadísticos descriptivos de la muestra. La sintaxis del código utilizado en los programas de análisis estadísticos está disponible en el Anexo I. Los datos recolectados correspondientes a las variables de estudio se encuentran en el Anexo J.

Tabla 4-1: Correlaciones y fiabilidad de las variables

	α	M.	D.E.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Actuación superficial	0,74	2,69	1,35	1								
2. Actuación profunda	0,70	3,51	1,52	,34**	1							
3. Amplificación	0,75	5,10	1,30	-,04	,16**	1						
4. Supresión	0,92	3,73	1,75	,20**	,14**	,10*	1					
5. Cansancio emocional	0,88	3,23	1,28	,38**	,21**	-,24**	,13**	1				
6. Despersonalización	0,64	2,41	1,14	,40**	,18**	-,15**	,11*	,58**	1			
7. Realización personal	0,75	5,17	0,88	-,22**	,04	,35**	,07	-,33**	-,31**	1		
8. Seguridad psicológica	0,71	5,20	1,23	-,29**	-,03	,10*	-,03	-,37**	-,27**	,25**	1	
9. Cohesión de tarea	0,85	5,29	1,13	-,25***	-,01	,28**	-,01	-,35**	-,21**	,39**	,59**	1

Nota 1: α =Alpha de Cronbach, M.=media, D.E.=desviación estándar

Nota 2; * $p < 0,05$ ** $p < 0,10$

4.5 Verificación de hipótesis

La Tabla 4-2 muestra los resultados en relación a las hipótesis 1, 2, 3 y 4. La actuación superficial mostró una relación significativa con todas las dimensiones del burnout, en concordancia con las hipótesis 1a, 1b y 1c. La actuación profunda mostró una relación significativa con el cansancio emocional y de una magnitud menor que la actuación superficial, en concordancia con la hipótesis 2a. No encontramos una relación estadísticamente significativa entre la actuación profunda y la despersonalización, de modo que no se verifica la hipótesis 2b. Encontramos una relación significativa entre la actuación profunda y la realización personal, por lo que verificamos la hipótesis 2c.

A nivel de la amplificación de emociones, existe una relación significativa entre emociones positivas y todas las dimensiones del burnout en concordancia con las hipótesis 3a, 3b y 3c. La supresión de emociones negativas mostró una relación significativa con el cansancio emocional y la despersonalización, lo que corrobora las hipótesis 4a y 4b. Sin embargo, no se encontró una relación estadísticamente significativa con la realización personal, por lo que no se cumple con la hipótesis 4c.

Algunas variables de control mostraron una relación significativa con las dimensiones del burnout. Según los resultados, mientras mayor es el tiempo que una persona lleva trabajando en un mismo equipo, experimentan menor despersonalización. Esto puede darse, no necesariamente dado que la despersonalización vaya disminuyendo a medida que pasa el tiempo, sino que

debido a que las personas que experimentan despersonalización tienden a dejar el equipo. Adicionalmente, los hombres tienden a sufrir mayor despersonalización que las mujeres, tal como han mostrado estudios previos (Burke & Richardsen, 2001). La multidisciplinariedad de los equipos de trabajo no mostró relaciones significativas con el burnout. Finalmente, como se esperaba, trabajadores pertenecientes a servicios de mayor complejidad suelen a sufrir cansancio emocional. En general, las variables de control tienen un impacto menor sobre el burnout con relación a las estrategias de regulación propuestas en el modelo.

Tabla 4-2: Relación estrategias de regulación y burnout

	Burnout					
	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización personal	
Actuación superficial	0,32**	(0,04)	0,34**	(0,04)	-0,18**	(0,03)
Actuación profunda	0,08*	(0,04)	0,03	(0,04)	0,08*	(0,03)
Género	-0,25	(0,17)	0,20	(0,16)	0,08	(0,13)
Tiempo en equipo	-0,00	(0,00)	-0,00*	(0,00)	-0,00	(0,00)
Complejidad	0,44*	(0,18)	0,08	(0,12)	-0,01	(0,10)
Multidisciplinariedad	-0,17	(0,18)	-0,06	(0,12)	0,13	(0,09)
Amplificación	-0,21**	(0,04)	-0,15**	(0,04)	0,24**	(0,03)
Supresión	0,12**	(0,03)	0,19**	(0,03)	0,01	(0,02)
Género	-0,08	(0,17)	0,34*	(0,16)	0,03	(0,12)
Tiempo en equipo	-0,00	(0,00)	-0,00*	(0,00)	-0,00	(0,00)
Complejidad	0,36	(0,18)	0,01	(0,13)	0,01	(0,09)
Multidisciplinariedad	-0,18	(0,19)	-0,03	(0,12)	0,05	(0,09)

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: *p<0,05 **p<0,01

Encontramos una relación significativa entre la actuación profunda con la seguridad psicológica y con la cohesión de tarea, corroborando la hipótesis 5a y

6a. No obstante, el resto de las relaciones carecen de significancia, por lo que no se comprueban las demás hipótesis. La Tabla 4-3 muestra los coeficientes de las relaciones analizadas.

Tabla 4-3: Relación estrategias de regulación, seguridad psicológica y cohesión de tarea

	Seguridad psicológica	Cohesión de tarea
Actuación superficial	-0,99** (.34)	-,83** (.29)
Actuación profunda	-,16 (.30)	-,02 (.28)
Amplificación	,46 (.31)	
Supresión	,56 (.29)	

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: *p<0,05 **p<0,01

Pudimos observar que la seguridad psicológica muestra una relación significativa con el cansancio emocional y la despersonalización, pero no con la realización personal. Así, se prueban las hipótesis 7a y 7b, mientras que no es posible verificar la 7c. Por su parte, la cohesión de tarea mostró una relación significativa con el cansancio emocional y la realización personal, pero no con la despersonalización. En consecuencia, verificamos las hipótesis 8a y 8c, pero no la 8b. La Tabla 4-4 expone los coeficientes de las relaciones estudiadas.

Tabla 4-4: Relación seguridad psicológica, cohesión de tarea y burnout

	Burnout		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Seguridad psicológica	-,50** (.15)	-,23* (.10)	,15 (.08)
Cohesión de tarea	-,44** (.15)	-,15 (.10)	,23** (.07)

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: *p<0,05 **p<0,01

Para comprobar las hipótesis 9 y 10 de mediación seguimos los pasos propuestos por Baron y Kenny (1986).

- i) Probar efecto total (c): variables independientes como predictoras de las variables dependientes (hipótesis 1, 2, 3 y 4).
- ii) Probar efecto indirecto (a): variables independientes como predictoras de las variables mediadoras (hipótesis 5 y 6).
- iii) Probar simultáneamente efecto indirecto “b” y efecto directo (c’): variables independientes y variables mediadoras como predictoras de las variables dependientes. Las Figuras 4-1, 4-2 y 4-3 muestra las relaciones de la mediación

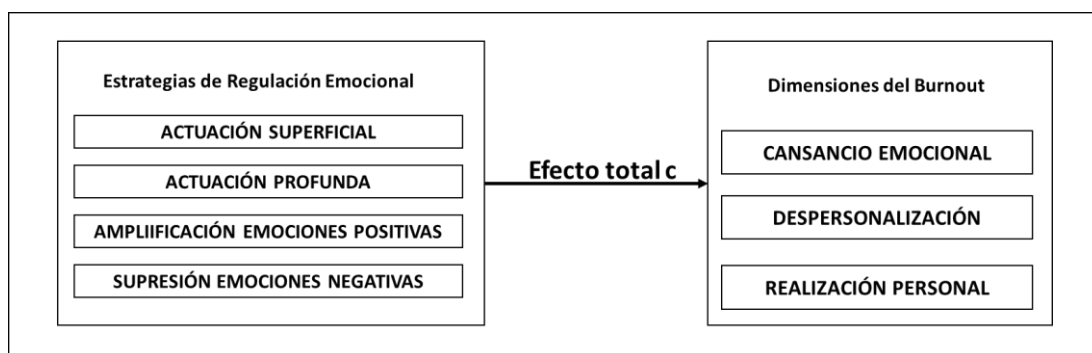


Figura 4-1: Primera etapa de la mediación, efecto total c

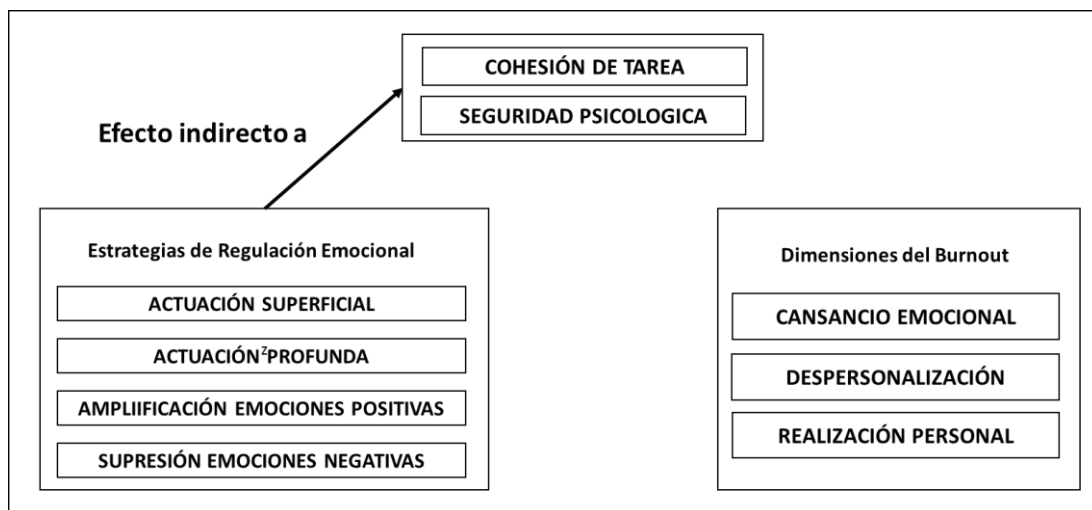


Figura 4-2: Segunda etapa de la mediación, efecto indirecto a

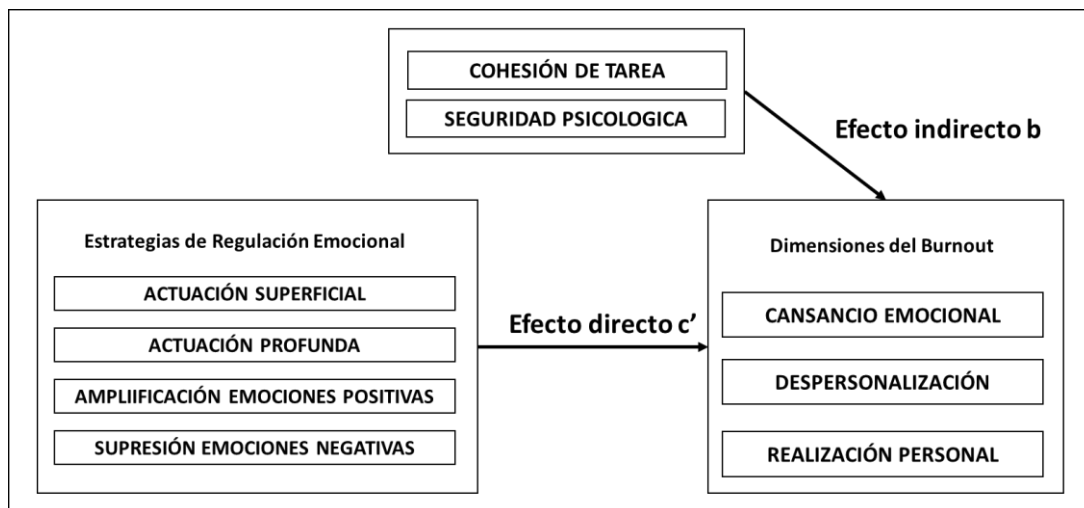


Figura 4-3: Tercera etapa de la mediación, efecto indirecto b y efecto directo c

Para probar la etapa (iii) es necesario que se cumplan en forma significativa las etapas (i) y (ii). Las únicas relaciones entre variables que cumplen las etapas (i) y (ii) involucran la actuación superficial, las variables mediadoras seguridad psicológica y cohesión de tarea, y las dimensiones del burnout. Conforme indica la

etapa (iii) probamos un primer modelo de mediación con la actuación superficial y la seguridad psicológica como predictoras de las dimensiones del burnout. Luego probamos un segundo modelo de mediación, pero incluyendo la cohesión de tarea en vez de la seguridad psicológica. Como resultado del primer modelo obtuvimos efectos significativos b y c' para la actuación superficial y la seguridad psicológica como predictores del cansancio emocional. Como resultado del segundo modelo obtuvimos efectos significativos b y c' para la actuación superficial y la cohesión de tarea como predictores del cansancio emocional y la realización personal. En consecuencia, es posible probar un efecto de mediación parcial de la seguridad psicológica y la cohesión de tarea en la relación entre actuación superficial con cansancio emocional y realización personal (esta última sólo en el caso de la cohesión de tarea). De esta manera se prueban parcialmente las hipótesis 9 y 10, dado que se encontró un efecto de mediación para algunas estrategias regulatorias y dimensiones de burnout. Las Tablas 4-5 y 4-6 muestran los efectos b y c' (a y c fueron obtenidos en las hipótesis anteriores).

Tabla 4-5: Mediación seguridad psicológica

	Burnout		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Actuación superficial (efecto c')	,31** (.05)	,34** (.04)	-,17** (.03)
Seguridad psicológica (efecto b)	-,33* (.13)	-0,05 (.10)	0,08 (.08)

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Tabla 4-6: Mediación cohesión de tarea

	Burnout		
	Cansancio emocional	Despersonalización	Realización personal
Actuación superficial (efecto c')	,31** (,05)	,34** (,04)	-,16** (,03)
Cohesión de tarea (efecto b)	-,31* (,13)	0,00 (,10)	0,16* (,07)

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: *p<0,05 **p<0,01

5 DISCUSIÓN

Este estudio buscó aportar a la discusión sobre la relación entre las estrategias de regulación emocional y las dimensiones del burnout de los trabajadores en empresas de servicios. Específicamente nos concentramos en la actuación superficial, actuación profunda, amplificación de emociones positivas y la supresión de emociones negativas.

Respecto a la actuación superficial, los resultados obtenidos confirman que esta produce burnout en concordancia con la literatura (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Morris & Feldman, 1996; Totterdell & Holman, 2003). Esta estrategia de regulación es desventajosa para las personas, pues consume recursos cognitivos, compromete la autenticidad del mensaje y genera relaciones interpersonales desagradables.

El caso de la actuación profunda, existen dos efectos simultáneos sobre el burnout. Por un lado, produce un aumento en el cansancio emocional, en concordancia con lo planteado por algunos autores (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996). Por otro lado, la actuación profunda generó un aumento en la realización personal, corroborando lo que se había mostrado anteriormente (Brotheridge & Grandey, 2002). Si bien, estos resultados habían sido obtenidos con anterioridad, no habían sido propuestos y mostrados de manera simultánea. El efecto de la actuación profunda como predictor tanto del cansancio emocional como de la realización personal podría resultar paradójico desde el marco teórico. Esto dado que ambas dimensiones del burnout habitualmente se relacionan de manera contrapuesta con las estrategias de regulación

emocional. Sin embargo, creemos que la explicación se relaciona con aspectos contextuales en que están insertas las personas. Es así como el trabajo en un hospital puede ser agotador en términos emocionales, pero a la vez reconfortante en términos de realización personal pues se impacta positivamente la salud de las personas.

Con respecto a la amplificación de emociones positivas, ésta mostró ser una estrategia beneficiosa para disminuir el burnout, de acuerdo a lo propuesto por la literatura, específicamente en relación a las dimensiones de despersonalización (Andela, 2015) y realización personal (Brotheridge & Grandey, 2002). Particularmente, en este estudio mostramos empíricamente que la amplificación de emociones positivas disminuye el cansancio emocional. Finalmente, la supresión de emociones negativas aumenta el cansancio emocional y la despersonalización, corroborando la literatura que ha descrito esta estrategia regulatoria como generadora de burnout (Andela, 2015; Brotheridge & Grandey, 2002)

Este estudio buscaba además determinar cómo algunos atributos del clima de los equipos de trabajo inciden en la relación entre regulación emocional y burnout. Hasta ahora no habíamos podido rescatar literatura científica que explorara la relación entre las estrategias de regulación individual y ciertos atributos del clima de equipo como la seguridad psicológica y la cohesión. En este estudio encontramos que la actuación superficial se asocia negativamente con la seguridad psicológica. Esto, pues la falta de autenticidad de esta estrategia de regulación impacta negativamente la calidad de las relaciones interpersonales, lo que a su vez disminuye la posibilidad de desenvolverse con naturalidad.

Además, la actuación superficial se asocia negativamente con la cohesión de tarea en equipos, pues la baja autenticidad también va en detrimento de la percepción apoyo mutuo, lo que reduce la tendencia a permanecer unidos. Sin embargo, el efecto negativo es más significativo sobre la seguridad psicológica. Creemos que esto se debe a las características del contexto hospitalario. Por ejemplo, si el objetivo de un equipo es atender una urgencia médica, la cohesión de tarea se verá menos afectada por la poca autenticidad de los miembros del equipo, pues existe un fin mayor que es salvar al paciente. Dicho de otras palabras, equipos muy enfocados en la tarea pueden mantenerse relativamente cohesionados a pesar de no satisfacer necesidades afectivas de sus miembros.

En este estudio multinivel mostramos que el burnout de un individuo es influenciado no sólo por procesos emocionales internos, sino también por el contexto de equipo en el que está inmerso. Nuestros resultados muestran que la seguridad psicológica y la cohesión de tarea disminuyen diferentes dimensiones del burnout. Específicamente, tanto la seguridad psicológica como la cohesión de tarea reducen el cansancio emocional de las personas. Estos atributos del clima del equipo disminuyen la angustia y ansiedad que son estados cognitivos perjudiciales para la salud de las personas (Bianchi & Schonfeld, 2016; Maslach & Jackson, 1981). La seguridad psicológica, además, disminuye la despersonalización. Esto se debe a que la seguridad psicológica es una condición que permite a las personas mostrarse tal cual son y promover mejores relaciones interpersonales (Carmeli et al., 2008). A pesar de haber hipotetizado que la seguridad psicológica aumentaría la realización personal, no encontramos una relación

estadísticamente significativa. Una posible explicación es que la realización personal es consecuencia del logro de las tareas. La seguridad psicológica es un antecedente que facilita conseguir estos logros a través de mejores relaciones personales. Es decir, el vínculo entre la seguridad psicológica y la realización personal puede tardar más en manifestarse. La cohesión de tarea, en contraste, mostró una relación significativa con la realización personal, por cuanto permite a individuos permanecer juntos con el objetivo de cumplir metas.

Finalmente, logramos probar un efecto mediador de la seguridad psicológica entre la regulación de emociones y el burnout, basado en las dinámicas del modelo de interacción social de Côté (2005). La contribución principal del estudio es el desarrollo un modelo que relaciona la regulación emocional y el burnout, no solo a través de procesos emocionales individuales, sino que también a través de procesos interpersonales colectivos, reflejados en algunos atributos del clima de equipo.

5.1 Limitaciones e investigaciones futuras

Este estudio posee algunas limitaciones. Primero, dado el contexto de rotación de equipos de trabajo, los datos fueron obtenidos mediante un estudio transversal. Por tanto, se sugiere realizar un estudio similar, pero de manera longitudinal, para corroborar los resultados encontrados. Segundo, los datos se obtuvieron mediante un cuestionario de auto-reporte, que puede estar sujeto a sesgos personales y de métodos comunes. Se sugiere la inclusión de variables obtenidas de diferentes fuentes. Tercero, como en todo modelo teórico que busca representar la realidad, existen variables que han quedado excluidas y podrían ser de interés. Como una

posible investigación futura sugerimos analizar el efecto del liderazgo como moderador entre la regulación emocional y el burnout. Cuarto, las características del contexto hospitalario en que se realizó este estudio pueden afectar la validez externa de los datos, por lo que sería interesante replicar este estudio en otro tipo de empresas de servicio.

5.2 Implicancias prácticas

Las estrategias de regulación son una palanca organizacional potente para promover el bienestar de las personas y mejorar el funcionamiento de los equipos. A la luz de este estudio, las empresas de servicio debiesen: (i) considerar las estrategias de regulación individual al momento de definir la composición de equipos, (ii) promover la actuación profunda y la amplificación de emociones positivas, y (iii) promover estrategias que mejoren la cohesión y seguridad psicológica de los equipos. Pese a que las estrategias regulatorias dependen en gran medida de la afectividad de la personas, algunos autores sostienen que se pueden modificar en el tiempo (Parkinson & Totterdell, 1999; Totterdell & Holman, 2003). Entrenar la regulación de emociones, entonces, puede ser efectivo para lograr equipos cohesionados (Hansenne & Quidbach, 2009), y por ende con mejor rendimiento. Existen varias formas para influir en las estrategias regulatorias que las personas adoptan. Sin embargo, es un proceso que toma tiempo, incluso puede demorar años (Druskat, Mount, & Sala, 2013). Un primer aspecto a considerar es establecer claramente las normas conductuales de la organización. Además, es necesario compartir y discutir normas implícitas y

conocimiento tácito que muchas veces es adquirido a lo largo de la experiencia (Druskat et al., 2013). De esta manera, los trabajadores saben clara y oportunamente qué se espera de ellos en términos de su comportamiento frente a colegas y clientes. Más importante aún, las personas logran comprender mejor las razones detrás de los requerimientos conductuales, empatizando de alguna forma con la organización y pudiendo prepararse emocionalmente de mejor manera para satisfacerlos. Un segundo aspecto a tener en cuenta es la retroalimentación constante entre los trabajadores (Druskat et al., 2013). En situaciones positivas, para felicitar o comentar sobre un determinado desempeño emocional efectivo, y en situaciones negativas, para hacer correcciones o sugerir conductas de regulación emocional alternativas. Es importante la presencia de un líder para encauzar de forma positiva estos comentarios y discusiones, y así evitar que se tomen como críticas personales. En tercer lugar, es recomendable entrenar diversas situaciones laborales que involucren un manejo activo de las emociones, por ejemplo, tratar con clientes difíciles o trabajar en equipo en situaciones críticas (Jerčić et al., 2012). Entrenar la forma en que las personas manejan sus emociones definitivamente es el paso siguiente para aprovechar el potencial que ha brindado la creciente investigación en el área de regulación emocional.

5.3 Conclusiones adicionales

Adicionalmente, mediante esta investigación se intenta ampliar el contexto en el que se enmarca habitualmente la ingeniería. Comprender el rol del ingeniero únicamente como un aplicador de conocimientos científicos para el desarrollo de

la tecnología, al menos hoy en la práctica, es insuficiente. Con esto no se pretende restar importancia al estudio y aplicación de las ciencias duras como base de la ingeniería. Sin embargo, la ingeniería es desarrollada con el fin de satisfacer las necesidades de organizaciones y de la sociedad. Visto de esta manera, la ingeniería se aplica en un contexto en que necesariamente interactúan personas, ya sea a nivel de equipos pequeños u organizaciones mayores. Por ello, el funcionamiento efectivo de estos grupos de personas es determinante. Una organización puede disponer de tecnología de punta, sin embargo, si no existe comunicación efectiva, confianza, trabajo en equipo, liderazgos positivos, motivaciones suficientes o emociones adecuadas, no se obtendrán los resultados esperados. En definitiva, la forma en que se gestiona la organización desde un punto de vista de su principal recurso y motor de funcionamiento, es decir, las personas, es sumamente relevante. Es por esto que el desarrollo de tecnologías y la gestión del comportamiento organizacional deben ir de la mano para aprovechar el potencial de la ingeniería.

BIBLIOGRAFÍA

- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: antecedents, consequences, and moderators. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 229–246. <https://doi.org/10.1108/01437739810210185>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H., ... Shamian, J. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43–53. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.20.3.43>
- Andela, M. (2015). Emotional Labour and Burnout: Some Methodological Considerations and Refinements, (October). <https://doi.org/10.1037/cbs0000024>
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation: Development and Validation of the Team Climate Inventory, 19(3), 235–258.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: the Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88–115. <https://doi.org/10.5465/AMR.1993.3997508>
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiation and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45–68. <https://doi.org/10.1002/job.Published>
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>
- Barsade, S., & Gibson, D. (1998). Group Emotion: A view from top and bottom. *Research on Managing Groups and Teams*, 1(4), 81–102.
- Barsade, S., & O'Neill, O. A. (2016). Manage Your Emotional Culture. *Harvard Business Review*, (94(1-2)), 58–66.
- Bartel, C. A., & Saavedra, R. (2000). The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 197–231. <https://doi.org/10.2307/2667070>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2016). Burnout is associated with a depressive cognitive style. *Personality and Individual Differences*, 100, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.008>

Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis.

Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1996). Individual and Nomothetic Models of Job Stress: An Examination of Work Hours, Cohesion, and Well-Being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(13), 1171–1189. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02291.x>

Bono, J. E., & Vey, M. A. (2005). Toward understanding emotional management at work: A quantitative review of emotional labor research. In *Emotions in organizational behavior* (pp. 213–233). <https://doi.org/10.4324/9781410611895>

Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work.” *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>

Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Health Psychology*, 7(1), 57–71. <https://doi.org/10.1177/1359105302007001652>

Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365–379. <https://doi.org/10.1348/096317903769647229>

Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2001). Handbook of organizational behavior. New York, NY: Marcel-Dekker.

Caputo, J. (1991). Stress and Burnout in Library Service.

Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The Measurement of Cohesion in Work Teams. *Small Group Research*, 31(1), 71–88. <https://doi.org/10.1177/104649640003100104>

Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2008). Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 8(3), 27–42. <https://doi.org/10.1002/sres>

Carron, A. V, Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*, 23(7), 213–226.

Chen, Z., Sun, H., Lam, W., Hu, Q., Huo, Y., & An, J. (2012). Chinese hotel employees in the smiling masks : roles of job satisfaction , burnout , and supervisory support in relationships between emotional labor and performance, 5192(December 2016).

<https://doi.org/10.1080/09585192.2011.579918>

Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat, S. G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labour: Implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2812–2825. <https://doi.org/10.1111/jan.12202>

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger Publishers.

Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24, 284–298. <https://doi.org/10.1108/01437720310479741>

Clark, M. S., Pataki, S. P., & Carver, V. H. (1996). Some thoughts and findings on self-presentation of emotions in relationships. In *Knowledge structures in close relationships: A social psychological approach*. (pp. 247–274).

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. NJ: Lawrence Earlbaum Associates, 2.

Côté, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on strain. *Academy of Management Review*, 30(3), 509–530.

Côté, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 947–962. <https://doi.org/10.1002/job.174>

Curs, P. L., & Oerlemans, L. A. G. (2012). Task and relationship conflict in short-term and long-term groups. *International Journal of Conflict Management*, 23(1), 97–107. <https://doi.org/10.1108/10444061211199331>

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339–357. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>

Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

Druskat, V. U., Mount, G., & Sala, F. (2013). *Linking emotional intelligence and performance at work: Current research evidence with individuals and groups*. Psychology Press.

- Echebarria, A., & Páez, D. (1989). Emociones: perspectivas psicosociales. Fundamentos.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.
- Edmondson, A. (2011). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-level Lens, (October). <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315–386. <https://doi.org/10.1080/078559812>
- Epstein, S. R., & Silvern, L. E. (1990). Staff burnout in shelters for battered women: A challenge for the '90s. *Response to the Victimization of Women and Children*, 13(1), 9–12.
- Espinoza, P. (2016). Satisfacción en equipos interprofesionales: relaciones interpersonales, liderazgo transformacional y clima de equipos en un hospital de Santiago, Chile. Un estudio de métodos mixtos.
- Fairbrother, G., Jones, A., & Rivas, K. (2010). Changing model of nursing care from individual patient allocation to team nursing in the acute inpatient environment. *Contemporary Nurse*, 35(2), 202–220. <https://doi.org/10.5172/conu.2010.35.2.202>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, (1992), 82–88. <https://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792>
- Grand, R. R., & Carron, A. V. (1982). Development of a team climate questionnaire. In *Proceedings of the Annual Conference of the Canadian Society for Psychomotor Learning and Sport Psychology*, Edmonton, Alberta (pp. 217–229).
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grandey, A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://doi.org/10.2307/30040678>

Grandey, A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.08.002>

Grandey, A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must “service with a smile” be stressful? The moderating role of personal control for American and French employees. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 893–904. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.893>

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: an integrative review. *Review of General Psychology*, 2(5), 271–299. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>

Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: physiology, self report and expressive behaviour.

Hansenne, M., & Quidbach, J. (2009). The impact of traits emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness, 25(1), 23–29. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are All Smiles Created Equal? How Emotional Contagion and Emotional Labor Affect Service Relationships. *Journal of Marketing*, 70(3), 58–73. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.3.58>

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart*. Berkeley, 328–345. <https://doi.org/10.1023/A:1015194108376>

Holman, D., Totterdell, P., & Martinez-Inigo, D. (2008). Emotional labour and employee well-being: an integrative review, 301–315.

Hülshager, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>

- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Yulita. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291–302. <https://doi.org/10.1037/a0036599>
- Iorga, E., Stănescu, D. F., & Iliescu, D. (2012). The relationship between emotional labor and burnout in direct sales representatives – a pilot study *Rezumat*, 10(1), 20–38.
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. Springer Science & Business Media.
- Jerčić, P., Astor, P. J., Adam, M. T. P., Hilborn, O., Schaaff, K., Lindley, C., ... Eriksson, J. (2012). A Serious Game using Physiological Interfaces for Emotion Regulation Training in the context of Financial Decision-Making. *ECIS 2012 Proceedings*, (March), 1–14.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Keller, R. (1986). Predictors of the performance of project groups in R & D organizations, 28(1), 67–87.
- Kreft, I. G. G., Kreft, I., & de Leeuw, J. (1998). *Introducing multilevel modeling*. Sage.
- Lahiguera, C. P., Abad, A. Z., & Silla, J. M. P. (2009). Los procesos de participación social y participación orientada a la tarea y el aprendizaje como antecedentes de la cohesión grupal. Una perspectiva longitudinal. *Psicothema*, 21(2), 274–279.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Leiter, M. P., Harvie, P., & Frizzell, C. (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science and Medicine*, 47(10), 1611–1617. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00207-X](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00207-X)
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Oliva, D., Pulido, J. J., & García-Calvo, T. (2015). Adaptation and validation in Spanish of the group environment questionnaire (GEQ) with professional football players. *Psicothema*, 27(3), 261–268. <https://doi.org/10.7334/psicothema2014.247>

Leung, M., Chan, Y.-S., & Yuen, K.-W. (2010). Impacts of Stressors and Stress on the Injury Incidents of Construction Workers in Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 136(10), 1093–1103. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000216](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000216)

Levenson, R. W. (1994). Emotional control: Variation and consequences. *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*, 273–279.

Lisbona, A. (2007). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica : adaptación al castellano y su relación con el ..., (December). <https://doi.org/10.4321/S1576-59622008000200002>

Liu, Y., & Perrewe, P. L. (2006). Are they for real? The interpersonal and intrapersonal outcomes of perceived authenticity. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 1(3), 204–214.

Maas, C. J., & Hox, J. (2005). Sufficient Sample Sizes for Multilevel Modeling. [References]. *Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 1, 86–92. <https://doi.org/10.1027/1614-1881.1.3.86>

Mach, M., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771–794. <https://doi.org/10.1348/096317909X473903>

Mack, D., & Carron, A. V. (1994). The relation between social physique anxiety and cohesion. In *meeting of the Canadian Society for Psychomotor Learning and Sport Psychology, Hamilton, ON, Canada*.

Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. ISHK.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Maslach, & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Miravalles, J. (2009). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, 5.

Montgomery, A., Mostert, K., & Jackson, L. (2005). Burnout and health of primary school educators in the North West Province, 25(4), 266–272.

Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.

Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. N. (2016). A Critical Care Societies Collaborative Statement: Burnout Syndrome in Critical Care Health-care Professionals. A Call for Action. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 194(1), 106–113. <https://doi.org/10.1164/rccm.201604-0708ST>

Narbona, K., & Durán, G. (2009). Caracterización del Sistema de Salud Chileno. Enfoque laboral, sindical e institucional. *Cuaderno de Investigación, Proyecto Araucaria Fundación Sol*, 121. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&btnG=Search&q=intitle:Caracterizaci?n+del+Sistema+de+Salud+Chileno+:+Enfoque+Laboral+,+Sindical+e+Institucional#0>

Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job.413>

Oliver, L. W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S. M., & Pandhi, N. A. (1999). A quantitative integration of the military cohesion literature. *Military Psychology*, 11(1), 57–83. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_4

Pardo, A., Ruiz, M. Á., & Martín, R. S. (2007). Cómo ajustar e interpretar modelos multinivel con SPSS. *Psicothema*, 19(2), 308–321.

Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying Affect-regulation Strategies. *Cognition and Emotion*, 13(3), 277–303. <https://doi.org/10.1080/026999399379285>

Picardo, J. M., López-Fernández, C., & Abellán Hervás, M. J. (2013). The Spanish version of the Emotional Labour Scale (ELS): A validation study. *Nurse Education Today*, 33(10), 1130–1135. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.12.008>

Poghosyan, L. (2010). NIH Public Access. *Res Nurs Health*, 33(4), 288–298. <https://doi.org/10.1002/nur.20383>

Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15(3), 209–233. <https://doi.org/10.1037/a0020141>

Pugh, S. D., Groth, M., & Hennig-Thurau, T. (2011). Willing and able to fake emotions: a closer examination of the link between emotional dissonance and employee well-being. *The Journal of Applied Psychology*, 96(2), 377–390. <https://doi.org/10.1037/a0021395>

Pugliesi, K. (1999). The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction and Well-Being, 23(2).

- Richards, J. M., & Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory: the cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.410>
- Rupp, D. E., & Spencer, S. (2006). When customers lash out: the effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 971.
- Schaubroeck, J., & Jones, J. R. J. (2000). Antecedents of workplace emotional labor dimensions and moderators of their effects on physical symptoms. *Journal of Organizational Behavior*, 21(2), 163–183. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200003\)21:2<163::AID-JOB37>3.3.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200003)21:2<163::AID-JOB37>3.3.CO;2-C)
- Shackman, G. (2001). Sample Size and Design Effect.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Silva, M. (1992). El clima en las organizaciones. *Teoría, Método E Intervención. Barcelona: PPU.*
- Staw, B. M., Sutton, R. I., & Pelled, L. H. (1994). Employee positive emotion and favorable outcomes at the workplace. *Organization Science*, 5(1), 51–71. <https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.51>
- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 55–73. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.55>
- Tsai, W.-C., Chen, C.-C., & Liu, H.-L. (2007). Test of a model linking employee positive moods and task performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1570–1583. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2005.18780521>
- Walter, F., & Bruch, H. (2007). The positive group affect spiral: a dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 28(3), 303–325. <https://doi.org/10.1002/j>
- Wang, C., & Bird, J. (2011). Multi-level modelling of principal authenticity and teachers' trust and engagement. *Academy of Educational Leadership Journal*, 15(4), 93–107.

- Wang, Y., & Huang, T. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence, 37(3), 379–392. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.3.379>
- Watson, D. (2002). Positive affectivity. *Handbook of Positive Psychology*, 106–119.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74. <https://doi.org/1-55938-938-9>
- Wen-Lin, Y., & Wen-Huang, Y. (2014). Team climate , emotional labor and burnout of physicians : a multilevel model, 33(3), 271–290. <https://doi.org/10.6288/TJPH201433103012>
- Wen, F., & Chiou, H. (2009). Methodology of Multilevel Modeling : The Key Issues and Their Solutions of Hierarchical Linear Modeling. *ReVision*.
- Yang, F.-H., & Chang, C.-C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879–887. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.02.001>
- Zammuner, V., Lotto, L., & Galli, C. (2003). Regulation of emotions in the helping professions: nature, antecedents and consequences. *Australian E-Journal for the Advancement of Mental Health*, 2(1), 1–13 13p. <https://doi.org/10.5172/jamh.2.1.43>
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527–545. <https://doi.org/10.1080/08870440108405525>
- Zhang, G. (2008). Authenticity Effects of Leader ' s Emotion Expression on Leadership Effectiveness and Followers ' Trust Authenticity Effects of Leader ' s Emotion Expression on Leadership Effectiveness and Followers ' Trust annual National Leadership Index taken by the C.
- Zhang, Q., Zhu, W., Zhang, Q., & Zhu, W. (2016). Exploring Emotion in Teaching : Emotional Labor , Burnout , and Satisfaction in Chinese Higher Education Exploring Emotion in Teaching : Emotional Labor , Burnout , and Satisfaction in Chinese Higher Education, 4523(December). <https://doi.org/10.1080/03634520701586310>

ANEXOS

ANEXO A: ARTÍCULO ACADÉMICO

Unpacking the effects of emotion regulation strategies and team climate on burnout: a multilevel analysis

ABSTRACT

This article provides an analysis of the association between emotion regulation strategies and burnout, psychological syndrome caused by work-related strain, in service organizations. Based on the social interaction model, we propose that emotion regulation strategies affect team climate (i.e. psychological safety and task cohesion), which in turn impacts on individual burnout. We conducted a multilevel study including 455 hospital workers grouped into 64 teams. At individual level, we found that surface acting and suppression of negative emotions increase burnout, while amplification of positive emotions decreases it. Deep acting has two effects on burnout: it leads up to both emotional exhaustion and personal accomplishment. At the team level, through a multilevel model we verified a mediation effect of psychological safety and task cohesion on the relationship between surface acting and burnout. In addition, psychological safety and task cohesion were negatively related to some dimensions of burnout. Our contribution lies in the clarification of emotion regulation consequences on burnout and the proposition of a model that explains how psychological safety and task cohesion mediate this relationship. Practical implications are discussed.

Key words: emotion regulation, burnout, psychological safety, task cohesion, multilevel

INTRODUCTION

Emotions play an essential role in service organizations (Hennig-Thurau, Groth, Paul, & Gremler, 2006; Totterdell & Holman, 2003). The way a service is delivered is very important, accordingly, emotions affect the experience of customers (Grandey, Fisk, Mattila, Jansen, & Sideman, 2005; Grandey, Fisk, & Steiner, 2005). Because of this, service organizations have established behavior codes to shape the way workers should show their emotions and interact with colleagues and customers. Thus, organizations try to align the display of emotions of their employees with the emotional culture they want to build (Barsade & O'Neill, 2016). Workers, for their part, should regulate emotions to meet the behavior requirements. Emotion regulation, consequently, refers to the way people manipulate their emotions (Côté & Morgan, 2002). This regulation process frequently requires cognitive effort which may adversely affect peoples' health, leading to an emotional wear called burnout (Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996; Richards & Gross, 2000).

A growing body of literature has examined the consequences of emotion regulation on burnout. (Brotheridge & Grandey, 2002; Côté & Morgan, 2002; Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Totterdell & Holman, 2003). Despite the large number of studies, there are some gaps remaining about the effects of some emotion regulation strategies on burnout dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment.

Moreover, previous work about emotion regulation has tended to focus on the way it operates at the individual level. There is little literature addressing the question of how emotion regulation strategies and burnout of people are related to team characteristics in service organizations (Curs & Oerlemans, 2012; Elfenbein, 2007) and consequently to team's functioning and performance. We expect that emotion regulation strategies have a multilevel effect which may influence the team climate, a group level phenomenon referred to shared perceptions of team members about specific organization or group situations (Fairbrother, Jones, & Rivas, 2010). Team climate consists of different dimensions, including psychological safety (Anderson & West, 1998) and task cohesion (Grand & Carron, 1982), both of them specially relevant for this study. Psychological safety is defined as a shared belief that a team is safe for risk taking, based on an interpersonal trust climate which allows people feel comfortable being themselves (Edmondson, 1999). Task cohesion refers to the tendency of a team to stand together in order to achieve their goals (Carron, Brawley, & Widmeyer, 1998).

We carried out a study including 455 hospital workers grouped in 64 teams. Multilevel analysis provides the necessary tools to analyze the effect of both individual (i.e. emotion regulation strategies and burnout) and team variables (i.e. psychological safety and task cohesion). The aim of our work was to broaden current knowledge of the emotion regulation consequences on burnout and to respond to the call of some authors to analyze the emotion regulation process from a group-level lens (Bartel & Saavedra, 2000; Curs & Oerlemans, 2012; Elfenbein, 2007). More specifically, we suggest that psychological safety and task cohesion, both team level constructs, exert a multilevel mediating effect on the relationship between emotion regulation strategies and the burnout of team members.

This paper is organized as follows. The section gives a brief introduction of emotions in organizations and emotion regulation. The second section provides a theoretical framework and hypotheses related to emotion regulation strategies, their consequences on burnout, and the mediation effect of psychological safety and task cohesion. In the third section, we described the method: participants, procedures and measurement instruments. In the fourth section, we analyze the data and outline the results. Finally, in the fifth section we discuss theoretical and practical implications of the results obtained, including limitations and future research.

THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

Emotion Regulation: nature and strategies

There are several strategies to regulate emotions, which can be conceptualized considering two main dimensions (Holman, Totterdell, & Martinez-Inigo, 2008). The first dimension is concerned with the focus of regulation. That refers to the orientation of the strategy: people can either modify their emotional experience or change their emotional expression. The strategies related to the regulation focus are the deep acting and the surface acting. Through deep acting people modify their inner feelings and therefore the expression that is shown outside (Grandey, 2000; Gross, 1998; Hochschild, 1983). Through surface acting, conversely, people change just the emotional expression, however, what they feel remains intact (Grandey, 2000; Gross, 1998; Hochschild, 1983). The second dimension is concerned with the regulation direction, which refers to the degree of amplification or suppression of emotions (Hochschild, 1983; Levenson, 1994). The amplification strategy consists of initiating or enhancing public display of emotions, while the suppression strategy consists of reducing or eliminating public display of emotion (Côté, 2005).

Individual level: Burnout as a consequence of emotion regulation.

Burnout is a syndrome usually derived from job stress, that arises frequently in service organizations, since interactions between employees and customers are more demanding (Maslach & Jackson, 1981). Burnout is common among teachers, cabin attendants, clinical staff and police (Moss, Good, Gozal, Kleinpell, & Sessler, 2016). People who suffer burnout experience: (i) emotional exhaustion, which refers to feel emotionally overextended by high job demands, (ii) depersonalization, which consist of an indifferent attitude toward other people and (iii) low personal accomplishment, which refers to a feeling of self-efficacy and achievement at work (Maslach & Jackson, 1981).

Emotion regulation strategies impact on burnout. There is consensus in literature that surface acting has a trigger effect on burnout, having an impact on each of its three dimensions. Several studies have shown that surface acting leads to emotional exhaustion (Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Morris & Feldman, 1996; Totterdell & Holman, 2003), depersonalization (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Hülshager & Schewe, 2011) and low personal accomplishment (Hülshager & Schewe, 2011) (Brotheridge & Grandey, 2002; Hülshager & Schewe, 2011). While using surface acting, people pretend to have emotions they do not really feel, producing an internal tension and psychological effort, which triggers emotional exhaustion (Gross & Levenson, 1993; Morris & Feldman, 1996; Pugliesi, 1999). In addition, when only emotional expression is modified, but not the inner feeling, people interact with others in a less genuine way. This lack of authenticity leads to feel detached from other people's feelings (Hochschild, 1983) and consequently to depersonalization (Brotheridge & Grandey, 2002). Finally, an inauthentic person produces unfavorable responses from colleagues and customers (Côté, 2005). This negative feedback creates a sense of inefficacy which lowers personal accomplishment (Ashforth & Humphrey, 1993). Thus, we propose the following hypotheses.

Hypothesis 1a: Surface acting is directly proportional to emotional exhaustion.

Hypothesis 1b: Surface acting is directly proportional to depersonalization.

Hypothesis 1c: Surface acting is inversely proportional to personal accomplishment.

Deep acting has been extensively studied, but no agreement has been reached regarding its effect on burnout. Some authors argue that deep acting helps reducing burnout of employees working in service organizations (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Chen et al., 2012; Yang & Chang, 2008; Q. Zhang, Zhu, Zhang, & Zhu, 2016). Deep acting enhances a better understanding of the reason behind required emotional displays, helps experiencing the desired emotions and diminishes the discrepancy between felt and required emotions (Chen et al., 2012). All this should contribute to reduce emotional exhaustion. Additionally, deep acting implies a more authentic and considerate treatment toward customers, which in turn increases the rapport with them and with colleagues (Hennig-Thurau et al., 2006). Authentic expressions reflect effort and interest of establishing better interpersonal relationships (Grandey, 2000). In this way, deep acting should decrease depersonalization. Likewise, a better relationship with customer positively impacts quality of service, promoting a feeling of efficacy in job performance (Brotheridge & Grandey, 2002). Therefore, deep acting may enhance personal accomplishment.

Furthermore, it has been suggested and partially proved that deep acting leads to burnout (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Iorga, Stănescu, & Iliescu, 2012; Morris & Feldman, 1996; Wen-Lin & Wen-Huang, 2014) (Totterdell & Holman, 2003). Apparently, regulating emotions through deep acting does cause emotional wear, because it is a premeditated behavior. This means, in spite of being more authentic than surface acting, it would lead to emotional exhaustion anyway (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996). However, the effect should be of a smaller magnitude than in case of surface acting (Bono & Vey, 2005; Pugliesi, 1999). Being constantly aware of showing certain emotions, even through deep acting could increase depersonalization, particularly in organizations with permanent contact between workers and customers (Wen-Lin & Wen-Huang, 2014). Grandey (2003) argues that deep acting has a negative impact on satisfaction, under the argument that satisfied people do not have the need of regulating their emotions. This could help explaining the decreasing effect of deep acting on personal accomplishment (Iorga et al., 2012; Wen-Lin & Wen-Huang, 2014).

Considering both theoretical approaches, we argue that deep acting does have consequences on emotional health. Given the fact that deep acting is not a natural behavior, we suggest it involves emotional wear. Nevertheless, deep acting should be less emotionally taxing than surface acting, because the first of these strategies carries less emotional dissonance, which means, feelings are more consistent with the emotional expression (Pugh, Groth, & Hennig-Thurau, 2011). Consequently, we propose following hypothesis.

Hypothesis 2a: Deep acting is directly proportional to emotional exhaustion, though the strength of the relationship is weaker than in case of surface acting.

We believe that deep acting should decrease depersonalization and increase personal accomplishment. The authenticity that characterizes deep acting is a crucial element which positively affects the attitude towards people, decreasing the feeling of indifference to them. Additionally, authenticity produces more favorable responses from emotion display receivers (Côté, 2005; Grandey, Fisk, Mattila, et al., 2005), and consequently a sense of accomplishment. Regarding this, we propose following hypothesis.

Hypothesis 2b: Deep acting is inversely proportional to depersonalization.

Hypothesis 2c: Deep acting is directly proportional to personal accomplishment.

The amplification and suppression of emotions strategies have been less studied than deep and surface acting. Empirically, neither the relationship between amplification of positive emotions and emotional exhaustion, nor between suppression of negative emotions and personal accomplishment, has been proven. Theoretically, amplification of positive emotions should reduce depersonalization (Andela, 2015) and enhance personal accomplishment (Brotheridge & Grandey, 2002). Suppression of negative emotions, on the other side, would lead to depersonalization and emotional exhaustion (Brotheridge & Grandey, 2002) (Andela, 2015). It has been argued that amplification of positive emotions decreases stress, while suppression increases it (Côté, 2005). People who displaying positive emotions are considered social, pleasant and professional by others (Clark, Pataki, & Carver, 1996). Positive feedback improves emotional health (Côté & Morgan, 2002). On the contrary, people who suppress negative emotions tend to experience difficulties during their personal interactions, because negative emotions could not be fully suppressed (Gross, 1998). Negative feedback from other has a harmful effect on emotional health. In accordance with this, we propose the following hypothesis.

Hypothesis 3a: Amplification of positive emotions is inversely proportional to emotional exhaustion.

Hypothesis 3b: Amplification of positive emotions is inversely proportional to depersonalization.

Hypothesis 3c: Amplification of positive emotions is directly proportional to personal accomplishment.

Hypothesis 4a: Suppression of negative emotions is directly proportional to emotional exhaustion.

Hypothesis 4b: Suppression of negative emotions is directly proportional to depersonalization.

Hypothesis 4c: Suppression of negative emotions is inversely proportional to personal accomplishment

Team level: Mediation of psychological safety and task cohesion.

Some authors have suggested to focus research on emotions and its consequences on work group performance (Bartel & Saavedra, 2000). A first step was made by Côté (2005), who proposed a social interaction model consisting of three stages, in which a feedback loop occurs between senders and receivers of emotion displays. During the first stage, senders' emotion regulation influences their own expression of emotion. In the second stage, senders transmit affective information to receivers (Weiss & Cropanzano, 1996), who appraise this information and produce responses. Finally, in the third stage, receivers' responses influence senders' emotional health, particularly their strain (Côté, 2005).

We argue that the impact of emotion regulation strategies on work groups' functioning would occur partially during the second and third stage of the social interaction model. Specifically, when senders communicate relevant affective information to receivers (e.g. intentions, goals, attitudes). For example, salesmen who strive to treat customers or colleagues kindly by amplifying positive emotions produce more favorable responses on their interaction partners, who, in turn, will return the gesture acting in a friendly way. Since team members interact among themselves frequently, we argue that the emotion regulation of each individual could trigger responses in people who are around and influence their way of acting. Thus, at the aggregate level, emotion regulation strategies could shape team behavior through the modification of its component members' behavior.

To analyze internal team processes (i.e. behavior modification), it has been suggested to examine changes in team climate (Espinoza, 2016). Team climate consists of different dimensions, one of them, psychological safety (Anderson & West, 1998), referred to the extent to which team members could show themselves just as they are without fear of adverse consequences (Kahn, 1990). Psychological safety promotes an active involvement of team members in an environment of trust and mutual support (Anderson & West, 1998). Psychological safety is related to cohesion in work teams (Anderson & West, 1998), which refers to the tendency of a group to remain united in order to achieve goals or satisfy emotional needs (Carron et al., 1998). This way, cohesion consists of two dimensions: task cohesion, related to goal's achievement, and social cohesion, related to the group's affective well-being (Carron et

al., 1998). For this study, we considered only task cohesion, since social cohesion has conceptual resemblances to psychological safety, which could hinder the analysis. Thus, we avoided the inclusion of two very similar variables.

Emotion regulation strategies trigger behavioral responses in other people and consequently impact on the quality of relationships between team members. Deep acting causes more favorable responses in team members and leads to more rewarding interpersonal relationships (Hülshager & Schewe, 2011). Surface acting, on the contrary, produce less favorable responses, which in turn leads to unpleasant social relationships (Hülshager & Schewe, 2011). People who amplify positive emotions are more appreciated by their peers (Clark et al., 1996). Conversely, people who suppress negative emotions are less appreciated by their peers, because they do not manage to completely hide their inner negative emotion (Gross, 1998). Changes in the quality of the relationships within a team is both a consequence of emotion regulation and a precedent of psychological safety (Carmeli, Brueller, & Dutton, 2008). Therefore, we propose the following hypothesis.

Hypothesis 5a: Surface acting is inversely proportional to psychological safety.

Hypothesis 5b: Deep acting is directly proportional to psychological safety.

Hypothesis 5c: Amplification of positive emotions is directly proportional to psychological safety.

Hypothesis 5d: Suppression of negative emotions is inversely proportional to psychological safety.

One of the differences between deep and surface acting lies in the degree of authenticity associated to their emotional display. Emotions expressed through deep acting are perceived as more authentic than through surface acting, because inner feelings are closer to public emotion display. People who act in a more authentic way build trust among their peers (C. Wang & Bird, 2011) (G. Zhang, 2008) (Liu & Perrewe, 2006). Additionally, an atmosphere of trust leads to cohesion in teams (Mach, Dolan, & Tzafrir, 2010). Therefore, we suggest that emotion regulation may affect team task cohesion based on the differences in authenticity and trust promoted by each emotion regulation strategy. This way, we propose the following hypothesis.

Hypothesis 6a: Surface acting is inversely proportional to task cohesion.

Hypothesis 6b: Deep acting is directly proportional to task cohesion.

The causes of burnout are not only individual, but also organizational. Based on this, some authors have suggested to develop a multilevel approach to analyze the factors that trigger burnout (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Montgomery, Mostert, & Jackson, 2005). Cherniss (1980) indicated some organizational factors as source of burnout including organizational structure, leadership and members' relations. Maslach (1982) affirmed that interpersonal interactions among workers and customers are formed by working environment, which is one of the factors that produce burnout. Finally, Caputo (1991) identified ten causes of burnout related to organizational factors, including lack of job autonomy and role conflict, among others.

Psychological safety is a characteristic of team that helps to mitigate burnout of its members. Specifically, it has been shown that psychological safety decreases emotional exhaustion (Dollard & Bakker, 2010; Idris, Dollard, Coward, & Dormann, 2012; Idris, Dollard, & Yulita, 2014; Law, Dollard, Tuckey, & Dormann, 2011). Teams with high levels of psychological safety should build better relationships among their members, and consequently, depersonalization should decrease. Actually, teams in which an active communication is maintained have lower levels of burnout among their members (Wen-Lin & Wen-Huang, 2014). Finally, given the fact that psychological safety improves team performance (Edmondson, 1999), we argue that it should also impact positively on personal accomplishment, since this depends on how happy or satisfied a people feel with their job achievements (Maslach & Jackson, 1981). In short, conceiving a group as an entity with own characteristics which influence its member's behavior (Barsade & Gibson, 1998), we propose the following hypothesis:

Hypothesis 7a: Psychological safety is inversely proportional to emotional exhaustion.
Hypothesis 7b: Psychological safety is inversely proportional to depersonalization.
Hypothesis 7c: Psychological safety is directly proportional to personal accomplishment.

Cohesive teams are characterized by employees with less anxiety (Mack & Carron, 1994) and distress (Bliese & Halverson, 1996). Both anxiety and distress are emotions that predict emotional exhaustion (Bianchi & Schonfeld, 2016; Maslach & Jackson, 1981). Therefore, emotional exhaustion should be affected by team task cohesion. It has been shown that lack of support from colleagues within a team leads to depersonalization (Epstein & Silvern, 1990). Additionally, the less cohesive the team, the less productive and satisfied their members. (Keller, 1986; Oliver, Harman, Hoover, Hayes, & Pandhi, 1999). Accordingly, we argue task cohesion may affect personal accomplishment, because it increases sense of achievement. Specifically, we propose the following hypothesis.

Hypothesis 8a: Task cohesion is inversely proportional to emotional exhaustion.
Hypothesis 8b: Task cohesion is inversely proportional to depersonalization.
Hypothesis 8c: Task cohesion is directly proportional to personal accomplishment.

In short, there are reciprocal influences between individual and group characteristics (Barsade & Gibson, 1998). Silva (1992), comes to the conclusion that people acquire affective elements of their group, which may alter moods and feelings. For their part, people also bring dispositional affective states and ways of expressing emotions to the team, which in turn shapes group characteristics. Thereby, we propose that the relationship between emotion regulation and burnout is mediated by psychological safety and task cohesion. We propose a mediation effect through the following hypothesis.

Hypothesis 9: Psychological safety mediates the relationship between emotion regulation strategies and burnout.
Hypothesis 10: Task cohesion mediates the relationship between emotion regulation strategies and burnout.

Figure 1 summarizes the proposed theoretical model (hypotheses interaction). At the individual level, emotion regulation strategies impact on burnout. At the group level, psychological safety and task cohesion mediate the previous relationship through and indirect effect.

 Insert Figure 1 about here

METHOD

In order to verify our hypothesis, we carried out a cross-sectional study in a hospital, including health care teams of different areas. By doing so, we avoided the problem caused by a potential team members rotation, which is more probable to occur in a longitudinal study. We chose this setting, because a hospital is a service organization in which emotions play a central role. During medical care, emotions have shown to be the most important factor influencing the perception of quality service by patients (Leiter, Harvie, & Frizzell, 1998). Health units with an emotion culture focused on affection, compassion and caring build teams with better performance and more satisfied members (Barsade & O'Neill, 2016). Thus, patients improve their mood and families are more satisfied with the health service. Another reason to decided on this setting for our study was that health workers often suffer burnout (Bakker & Heuven, 2006; Cheng, Bartram, Karimi, & Leggat, 2013; Leiter et al., 1998; Moss et al., 2016), even more than in other service organizations (Shanafelt et al., 2012). Additionally, hospitals promote team work, because each member has a specific role to fulfill. Therefore, in a hospital setting we could clearly identify our variables of interest, because (i) people regulate their emotions, (ii) are prone to suffer from burnout and (iii) work in teams.

Participants

We conducted the study in a hospital from Santiago, Chile from March to May 2017. From 931 potential participants, 532 (57%) completed surveys were returned. The criteria for selecting the final sample were: (i) professionals working more than 6 months, because we consider this is a minimal time to make reasonable judgments about the team's characteristics, and (ii) people within teams with a responding rate above 2 members per team, since answers would not be representative of the team. After applying these filters, the final sample was composed of 455 people, grouped in 64 work teams. The sample consisted in 397 women (87%) and 58 (13%) men. Participants recruited for this study were health workers in direct contact with patients, including technical paramedics, physicians, nurses, kinesiologists, midwives and nutritionists.

Procedures

In this study, we conducted 4 questionnaire surveys, with the help of the head nurses of each health unit. They distributed the survey among the team members. It was answered voluntarily, anonymously and in paper format by multiple choice method. Subsequently, head nurses collect the surveys and gave them to the researcher responsible. Head nurses did not answer the surveys. Teams were defined by two criteria. First, according to the group's regularity, in other words, the amount of time people spend working together. Second, in case of people who regularly work in different teams (e.g. physicians), we assigned them to the team to which they felt more sense of belonging.

Questionnaires.

Deep acting and surface acting.

This variables were measured using the Emotion Labour Scale (Brotheridge & Lee, 2003). This scale has been successfully applied in several studies before (Brotheridge & Grandey, 2002; Grandey, Fisk, & Steiner, 2005; Totterdell & Holman, 2003). It consists of 6 items that measure deep acting and surface acting on a 7-point Likert scale. We used a Spanish validated version of this scale (Picardo, López-Fernández, & Abellán Hervás, 2013).

Amplification and suppression of emotions.

Differential Emotion Scale (Izard, 1977) provided a measure of amplification and suppression of emotions. This questionnaire was used before for the same purpose (Côté & Morgan, 2002) and measures basic emotions: joy, surprise, interest, contempt, shame, guilt, fear and sadness. For amplification, we asked people how often they try to initiate or enhance positive emotions. For suppression, we asked how often they seek to reduce or eliminate negative emotions. We used a Spanish adapted version of the scale (Echebarria & Páez, 1989) with answers in a 7-point Likert scale.

Burnout.

To assess participants' level of burnout the Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) was used. This questionnaire has been broadly employed in studies related to burnout (Grandey, 2003; Leiter et al., 1998; Totterdell & Holman, 2003). For this study we used a Spanish adapted version (Miravalles, 2009). The questionnaire consists of 22 items in form of statements about worker's experience toward their job and patients, in regard to emotional wear. The three dimensions of burnout are measured simultaneously. Answers were obtained through a 7-point Likert scale.

Psychological safety.

Psychological safety was measured through the Scale of Work Climate, employed before by Baer y Frese (2003) and developed from a questionnaire of Edmondson (1999), which was also applied in other studies (Edmondson, 1999; Nembhard & Edmondson, 2006). The questionnaire consists of 5 items, including statements that collect information about how free people feel to show themselves as they really are. Answers were set in a 7-point Likert scale. We employed a Spanish validated version of the original questionnaire (Lisbona, 2007).

Task cohesion.

The Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1998) allowed us to measure team's level of task cohesion. For this study we employed a modified version for work teams (Carless & De Paola, 2000; Lahiguera, Abad, & Silla, 2009). This questionnaire consists of 12 items, 6 of which measure task cohesion, in form of statements with answers in a 7-point Likert scale. We used a Spanish validated version (Leo, González-Ponce, Sánchez-Oliva, Pulido, & García-Calvo, 2015).

Control Variables.

In order to account for their influence on outcome variables (i.e. burnout) we included gender, employee's tenure, complexity of the health unit and multidisciplinary of teams as control variables. The two first variables were measured directly asking each participant at the beginning of the survey. Multidisciplinary was measured indirectly and in a dichotomous way by asking the role within the team of each participant. This way, teams in which every respondent plays the same role (for example, all of them are nurses) are considered as unidisciplinary, while teams in which respondents play different roles are considered multidisciplinary. Complexity of the health unit was also measured in a dichotomous form (i.e. high and low complexity) by asking head nurses, who did not respond the survey.

Data analysis

Psychological safety and task cohesion are concepts that try to reflect a group reality. Therefore, we expect the data obtained from people within the same group to be similar. However, this fails to meet the independence assumption of linear regression. Consequently, it is necessary to use a multilevel approach, which considers the possible dependency of the data. This model allows to test relationships between variables both at the individual and group level. In this case, group level variables are nested into the health care teams. For multilevel analysis, individual data related to psychological safety and task cohesion needs to be aggregated. This procedure is reasonable as long as theoretical and statistical requirements are fulfilled. On one side, psychological safety is a condition whose analysis is particularly significant at the team level (Edmondson, 2011). On the other side, it has been suggested to take task cohesion as a group level variable (Y. Wang & Huang, 2009). Additionally, both psychological safety and task cohesion questionnaires' statements are drafted in order to reflect an individual perception about a group reality.

The statistical criterion to support data aggregation is given by the intraclass correlation coefficient (ICC). This coefficient indicates which portion of the individual data variance is attributable to the team to which individuals belong. We computed the ICC for psychological safety and task cohesion, obtaining values of 0,13 and 0,12, respectively. According to Bliese (2000), ICC values between 0,05 and 0,20 are enough to aggregate individual data. Consequently, aggregation procedure is appropriate for this study.

The software program used to analyze the data was SPSS and Mplus. To test hypothesis 1,2,3 and 4 we employed a random intercept model. For hypothesis 7 and 8 we used means as outcome model, and for hypothesis 9 and 10 a ANCOVA of one random factor model. These models were tested using SPSS's mixed-linear-model function, according to literature (Pardo, Ruiz, & Martín, 2007; Wen & Chiou, 2009). To test hypothesis 5 and 6, by contrast, we used structural equations multilevel modelling in MPlus. We made it this way, because conventional multilevel modelling has some limitations, since it does not allow dependent variables in a higher levels (i.e. psychological safety and task cohesion at team level affected by emotion regulation strategies) (Preacher, Zyphur, & Zhang, 2010). This method allows to decompose each variable observed at the individual level into two latent variables, that represent the variability (i) within teams and (ii) between teams. Aggregated team level variables just offer between teams' variability. With this method, variables at different levels (i.e. individual variables predicting team variables) become comparable.

RESULTS

Descriptive statistics

Firstly, we calculated Cronbach's Alpha for the used questionnaires. Results obtained are acceptable, since they are above 0,7 (Gliem & Gliem, 2003). Table 1 shows a summary of descriptive statistics of the sample.

Insert Table 1 about here

Hypothesis test

Table 2 show the results obtained regarding hypotheses 1, 2, 3 and 4. Surface acting showed to be positive related to each of the three burnout dimensions, according to hypothesis 1a, 1b and 1c. As we expected, deep acting was positively correlated to emotional exhaustion, but weaker than surface acting, supporting hypothesis 2a. No significant correlation was detected between deep acting and depersonalization. Hypothesis 2b was not supported. We obtained a positive correlation between deep acting and personal accomplishment, which supported hypothesis 2c. The analysis identified that amplification of positive emotions was negatively related to emotional exhaustion, depersonalization and positively related to personal accomplishment. Thus, we found support for hypothesis 3a, 3b and 3c. Finally, we observed a positive correlation between suppression of negative emotions and both emotional exhaustion and depersonalization, but no evidence was identified of significant correlation to personal accomplishment. The results obtained supported hypothesis 4a and 4b, but not 4c.

Some control variables were significantly related to the dimensions of burnout. As the results show, the longer people have been working within a team, the less depersonalized they are. This could be, not necessarily because people get less depersonalized throughout time, but because people who feel more depersonalized tend to leave the team. In addition, men tend to be more related to depersonalization than women, as some studies showed before (Burke & Richardsen, 2001). Multidisciplinarity was not significative related to burnout. Finally, as exptected, people from health units high in complexity get more emotionally exhausted. Generally, control variables had a weaker relation to burnout than emotion regulation strategies.

Insert Table 2 about here

Regerding hypotheses 5 and 6 he tests revealed surface acting was positive related to psychological safety and task cohesion, supporting hypothesis 5a and 6a. Nevertheless, no more evidence of significative relationships was found, consequently, the other hypotheses are not supported. Table 3 shows the estimated coefficients obtained.

Insert Table 3 about here

In regards to hypotheses 7 and 8 the analysis showed that psychological safety positively impacts on emotional exhaustion and depersonalization, supporting hypotheses 7a and 7b. However, no significant correlation was observed between psychological safety and personal accomplishment which means hypothesis 7c was not supported. Task cohesion revealed to be positive related to emotional exhaustion and personal accomplishment, but showed no relation with depersonalization. Thus, hypotheses 8a and 8c were supported, but not 8b. Table 4 shows the estimated coefficients of the correlations.

Insert Table 4 about here

To test mediation in hypotheses 9 and 10, we followed steps proposed by Baron and Kenny (1986).

- (i) Total effect (c): show that the independent variable is correlated with the dependent variable (i.e. hypotheses 1,2,3,4).
- (ii) Indirect effect (a): show that the independent variable is correlated with the mediator (hypotheses 5,6).
- (iii) Indirect effect (b) and direct effect (c'): show that the mediator affects the outcome, by taking both the mediator and the independent variable as predictors of the dependent variable. Figures 2, 3 and 4 shows the mediation relationships.

 Insert Figures 2, 3 and 4 about here

To test step (iii) it is necessary to achieve steps (i) and (ii) before. The only relationships that meet steps (i) and (ii) involve surface acting, the mediators (i.e. psychological safety and task cohesion) and burnout dimensions. As indicated in step (iii), we tested a first multilevel model with burnout dimensions as criterion variables and both surface acting and psychological safety as predictors. Then we tested a second model, similar to the first, but replacing psychological safety by task cohesion. For the first model, the analysis showed significant (b) and (c') estimates for psychological safety and surface acting predicting emotional exhaustion. For the second model, we obtained significant (b) and (c') estimates for task cohesion and surface acting predicting emotional exhaustion and personal accomplishment. Consequently, the analysis revealed a mediation of psychological safety and task cohesion in the relationship between surface acting and burnout's dimensions of emotional exhaustion and personal accomplishment (the last one only mediated by task cohesion). This partially supports hypotheses 9 and 10. Table 5 and 6 show (b) and (c') estimates ((a) and (c) were tested in previous hypotheses).

 Insert Table 5 and 6 about here

DISCUSSION

The first aim of this study was contributing to the ongoing discussion about emotions regulation strategies and their impact on burnout in service organizations. Particular attention was paid to the following emotion regulation strategies: surface acting, deep acting, amplification of positive emotions and suppression of negative emotions. Regarding surface acting, the results obtained are consistent with other studies which have shown that this regulation strategy causes burnout (Brotheridge & Grandey, 2002; Brotheridge & Lee, 2002; Grandey, 2003; Hülshager & Schewe, 2011; Morris & Feldman, 1996; Totterdell & Holman, 2003). Surface acting is harmful for emotional health, since it depletes mental resources, compromises people's sense of authenticity and leads to unpleasant social interactions (Hülshager & Schewe, 2011).

In the case of deep acting, the results describe two different effects that occur simultaneously on burnout. On one side, deep acting leads to emotional exhaustion, in accordance with some authors (Abraham, 1998; Grandey, 2003; Morris & Feldman, 1996). On the other side, deep acting is also positively related to personal accomplishment, corroborating the findings of literature (Brotheridge & Grandey, 2002). Although these results were obtained previously, they were not proposed and showed at the same time. The effect of deep acting as a predictor of both emotional exhaustion and personal accomplishment seems to be counterintuitive. This because both burnout dimensions are usually contrary related to emotional regulation strategies. However, we believe that this occurs due to the context in which people are immersed. This means that to work in a hospital could be both emotionally draining and comforting in terms of personal accomplishment, because it has a major impact on patients' lives.

Regarding amplification of positive emotions, it seems to be a useful strategy to lower burnout. The results are in good agreement with other studies, since amplification positive of emotions was negatively related to depersonalization (Andela, 2015) and personal accomplishment (Brotheridge & Grandey, 2002). Particularly, our contribution was to show empirically a negative relationship between

amplification of positive emotions and emotional exhaustion. Finally, in line with previous studies, suppression of negative emotions showed to be a detrimental strategy for emotional health, being positively related to emotional exhaustion and depersonalization (Andela, 2015; Brotheridge & Grandey, 2002).

The second and main purpose of this paper was to draw attention to the role of team climate in the relationship between emotion regulation and burnout. So far, we could not find studies that examine the relationship between individual emotion regulation strategies and some team climate dimensions, specifically, psychological safety and task cohesion. Our results indicated that surface acting has a negative effect both on psychological safety and task cohesion. The most likely explanation for this result is that the lack of authenticity associated to this regulation strategy damages quality of people's relationships, which in turn, decreases psychological safety of the team. In addition, lack of authenticity lowers team confidence, which in turn decreases task cohesion. However, surface acting is more harmful for psychological safety than for task cohesion, which could be explained by the high task focus of medical teams. Task cohesion is the tendency to stay together in order to achieve goals. If the main purpose of a team is to assist medical emergencies, cohesion is less affected by lack of authenticity, because the primary goal is to save the patient. In other words, teams focused on the task could remain cohesive, despite not satisfying their members affective needs.

Through this multilevel study we corroborate the fact that burnout is not only affected by inner emotional processes, but also by the context in which individuals are immersed. Our findings revealed that psychological safety and task cohesion decrease some dimensions of burnout. Particularly, both psychological safety and task cohesion reduce emotional exhaustion, because they have shown to decrease anxiety and distress, which are harmful cognitive states for people's emotional health (Bianchi & Schonfeld, 2016; Maslach & Jackson, 1981). In addition, psychological safety was negatively related to depersonalization. This occurs because psychological safety is a condition that allows people to spontaneously show themselves as they are, which in turn, promotes better interpersonal relationships (Carmeli et al., 2008). Contrary to what we expected, we did not find any significant relationship between psychological safety and personal accomplishment. On one side, personal accomplishment is a consequence of achieving goals. On the other side, psychological safety is a condition that makes easier to achieve goals by improving personal relations. We argue that the link between psychological safety and personal accomplishment may take some time to emerge. On the contrary, cohesion was related to personal accomplishment, since it motivates people to stay together to achieve goals.

Finally, we manage to establish a partial mediation of psychological safety between emotion regulation and burnout, based on the interpersonal dynamics of the social interaction model (Côté, 2005). The core contribution of this study is the development of a theoretical model that relates emotion regulation with burnout, not only through individual emotional processes, but also through collective interpersonal processes, reflected in some team climate attributes.

Limitations and future research

Our work has some limitations. The most important one lies in the collection of the data, made through a cross-sectional study. Consequently, we suggest replicating our research through a longitudinal study. Additionally, data were collected by self-reported questionnaires, which may lead to personal biases. Given the fact that we developed a theoretical model, some variables were probably excluded. Therefore, further work needs to be carried out, specifically, we suggest including leadership as a moderator variable between emotion regulation strategies and burnout. Finally, the hospital setting chosen for this study could have affected external validity of the data. In this line, it should be interesting to replicate this study in other service organization setting.

Practical implications

This work has proved that emotion regulation strategies are powerful organizational behavior levers to promote people's well-being and to improve teams' performance. In light of this study, organizations should: (i) consider emotion regulation strategies when defining the composition of their work-teams, (ii) promote strategies of deep acting and amplification of positive emotions, and (iii)

promote management practices that increase psychological safety and task cohesion. Despite emotion regulation strategies depend on personal affectivity, some authors have suggested that they could be modified over time (Parkinson & Totterdell, 1999; Totterdell & Holman, 2003). Therefore, training emotion regulation strategies could be an effective way to get more cohesive teams (Hansenne & Quidbach, 2009), and thereby better performance.

BIBLIOGRAPHY

- Abraham, R. (1998). Emotional dissonance in organizations: antecedents, consequences, and moderators. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 229–246.
<https://doi.org/10.1108/01437739810210185>
- Andela, M. (2015). Emotional Labour and Burnout : Some Methodological Considerations and Refinements, (October). <https://doi.org/10.1037/cbs0000024>
- Anderson, N. R., & West, M. A. (1998). Measuring Climate for Work Group Innovation : Development and Validation of the Team Climate Inventory, 19(3), 235–258.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional Labor in Service Roles: the Influence of Identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88–115. <https://doi.org/10.5465/AMR.1993.3997508>
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiation and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 45–68.
<https://doi.org/10.1002/job.Published>
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 423–440.
<https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.423>
- Barsade, S., & Gibson, D. (1998). Group Emotion: A view from top and bottom. *Research on Managing Groups and Teams*, 1(4), 81–102.
- Barsade, S., & O'Neill, O. A. (2016). Manage Your Emotional Culture. *Harvard Business Review*, (94(1-2)), 58–66.
- Bartel, C. A., & Saavedra, R. (2000). The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 197–231. <https://doi.org/10.2307/2667070>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2016). Burnout is associated with a depressive cognitive style. *Personality and Individual Differences*, 100, 1–5. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.01.008>
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1996). Individual and Nomothetic Models of Job Stress: An Examination of Work Hours, Cohesion, and Well-Being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(13), 1171–1189. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02291.x>
- Bono, J. E., & Vey, M. A. (2005). Toward understanding emotional management at work: A quantitative review of emotional labor research. In *Emotions in organizational behavior* (pp. 213–233).
<https://doi.org/10.4324/9781410611895>
- Brotheridge, C. M., & Grandey, A. A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work.” *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 17–39.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1815>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2002). Testing a Conservation of Resources Model of the Dynamics of Emotional Labor. *Journal of Health Psychology*, 7(1), 57–71.
<https://doi.org/10.1177/1359105302007001652>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the Emotional Labour Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365–379.
<https://doi.org/10.1348/096317903769647229>
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2001). Handbook of organizational behavior. New York, NY: Marcel-Dekker.
- Caputo, J. (1991). Stress and Burnout in Library Service.

- Carless, S. A., & De Paola, C. (2000). The Measurement of Cohesion in Work Teams. *Small Group Research*, 31(1), 71–88. <https://doi.org/10.1177/104649640003100104>
- Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. E. (2008). Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 8(3), 27–42. <https://doi.org/10.1002/sres>
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. *Advances in Sport and Exercise Psychology Measurement*, 23(7), 213–226.
- Chen, Z., Sun, H., Lam, W., Hu, Q., Huo, Y., & An, J. (2012). Chinese hotel employees in the smiling masks : roles of job satisfaction , burnout , and supervisory support in relationships between emotional labor and performance, 5192(December 2016). <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.579918>
- Cheng, C., Bartram, T., Karimi, L., & Leggat, S. G. (2013). The role of team climate in the management of emotional labour: Implications for nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2812–2825. <https://doi.org/10.1111/jan.12202>
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Praeger Publishers.
- Clark, M. S., Pataki, S. P., & Carver, V. H. (1996). Some thoughts and findings on self-presentation of emotions in relationships. In *Knowledge structures in close relationships: A social psychological approach*. (pp. 247–274).
- Côté, S. (2005). A social interaction model of the effects of emotion regulation on strain. *Academy of Management Review*, 30(3), 509–530.
- Côté, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 947–962. <https://doi.org/10.1002/job.174>
- Curs, P. L., & Oerlemans, L. A. G. (2012). Task and relationship conflict in short-term and long-term groups. *International Journal of Conflict Management*, 23(1), 97–107. <https://doi.org/10.1108/10444061211199331>
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Echebarria, A., & Páez, D. (1989). Emociones: perspectivas psicosociales. Fundamentos.
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.
- Edmondson, A. (2011). Psychological Safety, Trust, and Learning in Organizations: A Group-level Lens, (October). <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in Organizations. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315–386. <https://doi.org/10.1080/078559812>
- Epstein, S. R., & Silvern, L. E. (1990). Staff burnout in shelters for battered women: A challenge for the '90s. *Response to the Victimization of Women and Children*, 13(1), 9–12.
- Espinoza, P. (2016). Satisfacción en equipos interprofesionales: relaciones interpersonales, liderazgo transformacional y clima de equipos en un hospital de Santiago, Chile. Un estudio de métodos mixtos.
- Fairbrother, G., Jones, A., & Rivas, K. (2010). Changing model of nursing care from individual patient allocation to team nursing in the acute inpatient environment. *Contemporary Nurse*, 35(2), 202–220. <https://doi.org/10.5172/conu.2010.35.2.202>
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, (1992), 82–88. <https://doi.org/10.1109/PROC.1975.9792>
- Grand, R. R., & Carron, A. V. (1982). Development of a team climate questionnaire. In *Proceedings of the Annual Conference of the Canadian Society for Psychomotor Learning and Sport Psychology, Edmonton, Alberta* (pp. 217–229).
- Grandey, A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Grandey, A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of

- emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
- Grandey, A., Fisk, G. M., Mattila, A. S., Jansen, K. J., & Sideman, L. A. (2005). Is “service with a smile” enough? Authenticity of positive displays during service encounters. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 96(1), 38–55. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2004.08.002>
- Grandey, A., Fisk, G. M., & Steiner, D. D. (2005). Must “service with a smile” be stressful? The moderating role of personal control for American and French employees. *The Journal of Applied Psychology*, 90(5), 893–904. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.893>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: an integrative review. *Review of General Psychology*, 2(5), 271–299. <https://doi.org/10.1017/S0048577201393198>
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: physiology, self report and expressive behaviour.
- Hansenne, M., & Quidbach, J. (2009). The impact of traits emotional intelligence on nursing team performance and cohesiveness, 25(1), 23–29. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002>
- Hennig-Thurau, T., Groth, M., Paul, M., & Gremler, D. D. (2006). Are All Smiles Created Equal? How Emotional Contagion and Emotional Labor Affect Service Relationships. *Journal of Marketing*, 70(3), 58–73. <https://doi.org/10.1509/jmkg.70.3.58>
- Hochschild, A. R. (1983). The Managed Heart. *Berkeley*, 328–345. <https://doi.org/10.1023/A:1015194108376>
- Holman, D., Totterdell, P., & Martinez-Inigo, D. (2008). Emotional labour and employee well-being: an integrative review, 301–315.
- Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>
- Idris, M. A., Dollard, M. F., Coward, J., & Dormann, C. (2012). Psychosocial safety climate: Conceptual distinctiveness and effect on job demands and worker psychological health. *Safety Science*, 50(1), 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2011.06.005>
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Yulita. (2014). Psychosocial safety climate, emotional demands, burnout, and depression: A longitudinal multilevel study in the Malaysian private sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 291–302. <https://doi.org/10.1037/a0036599>
- Iorga, E., Stănescu, D. F., & Iliescu, D. (2012). The relationship between emotional labor and burnout in direct sales representatives – a pilot study Rezumat, 10(1), 20–38.
- Izard, C. E. (1977). *Human emotions*. Springer Science & Business Media.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Keller, R. (1986). Predictors of the performance of project groups in R & D organizations, 28(1), 67–87.
- Lahiguera, C. P., Abad, A. Z., & Silla, J. M. P. (2009). Los procesos de participación social y participación orientada a la tarea y el aprendizaje como antecedentes de la cohesión grupal. Una perspectiva longitudinal. *Psicothema*, 21(2), 274–279.
- Law, R., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., & Dormann, C. (2011). Psychosocial safety climate as a lead indicator of workplace bullying and harassment, job resources, psychological health and employee engagement. *Accident Analysis and Prevention*, 43(5), 1782–1793. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.04.010>
- Leiter, M. P., Harvie, P., & Frizzell, C. (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science and Medicine*, 47(10), 1611–1617. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00207-X](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00207-X)
- Leo, F. M., González-Ponce, I., Sánchez-Oliva, D., Pulido, J. J., & García-Calvo, T. (2015). Adaptation and validation in Spanish of the group environment questionnaire (GEQ) with professional football players. *Psicothema*, 27(3), 261–268. <https://doi.org/10.7334/psicothema2014.247>
- Levenson, R. W. (1994). Emotional control: Variation and consequences. *The Nature of Emotion: Fundamental Questions*, 273–279.
- Lisbona, A. (2007). Escala de clima para la iniciativa y para la seguridad psicológica : adaptación al

- castellano y su relación con el ..., (December). <https://doi.org/10.4321/S1576-59622008000200002>
- Liu, Y., & Perrewé, P. L. (2006). Are they for real? The interpersonal and intrapersonal outcomes of perceived authenticity. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 1(3), 204–214.
- Mach, M., Dolan, S., & Tzafrir, S. (2010). The differential effect of team members' trust on team performance: The mediation role of team cohesion. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 771–794. <https://doi.org/10.1348/096317909X473903>
- Mack, D., & Carron, A. V. (1994). The relation between social physique anxiety and cohesion. In *meeting of the Canadian Society for Psychomotor Learning and Sport Psychology*, Hamilton, ON, Canada.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. ISHK.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Miravalles, J. (2009). Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, 5.
- Montgomery, A., Mostert, K., & Jackson, L. (2005). Burnout and health of primary school educators in the North West Province, 25(4), 266–272.
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.
- Moss, M., Good, V. S., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. N. (2016). A Critical Care Societies Collaborative Statement: Burnout Syndrome in Critical Care Health-care Professionals. A Call for Action. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*, 194(1), 106–113. <https://doi.org/10.1164/rccm.201604-0708ST>
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Oliver, L. W., Harman, J., Hoover, E., Hayes, S. M., & Pandhi, N. A. (1999). A quantitative integration of the military cohesion literature. *Military Psychology*, 11(1), 57–83. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1101_4
- Pardo, A., Ruiz, M. Á., & Martín, R. S. (2007). Cómo ajustar e interpretar modelos multinivel con SPSS. *Psicothema*, 19(2), 308–321.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying Affect-regulation Strategies. *Cognition and Emotion*, 13(3), 277–303. <https://doi.org/10.1080/026999399379285>
- Picardo, J. M., López-Fernández, C., & Abellán Hervás, M. J. (2013). The Spanish version of the Emotional Labour Scale (ELS): A validation study. *Nurse Education Today*, 33(10), 1130–1135. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.12.008>
- Preacher, K. J., Zyphur, M. J., & Zhang, Z. (2010). A general multilevel SEM framework for assessing multilevel mediation. *Psychological Methods*, 15(3), 209–233. <https://doi.org/10.1037/a0020141>
- Pugh, S. D., Groth, M., & Hennig-Thurau, T. (2011). Willing and able to fake emotions: a closer examination of the link between emotional dissonance and employee well-being. *The Journal of Applied Psychology*, 96(2), 377–390. <https://doi.org/10.1037/a0021395>
- Pugliesi, K. (1999). The Consequences of Emotional Labor: Effects on Work Stress, Job Satisfaction and Well-Being, 23(2).
- Richards, J. M., & Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory: the cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410–424. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.3.410>
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., ... Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Silva, M. (1992). El clima en las organizaciones. *Teoría, Método E Intervención*. Barcelona: PPU.
- Totterdell, P., & Holman, D. (2003). Emotion regulation in customer service roles: Testing a model of emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(1), 55–73.

- <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.1.55>
- Wang, C., & Bird, J. (2011). Multi-level modelling of principal authenticity and teachers' trust and engagement. *Academy of Educational Leadership Journal*, 15(4), 93–107.
- Wang, Y., & Huang, T. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence, 37(3), 379–392. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.3.379>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74. <https://doi.org/1-55938-938-9>
- Wen-Lin, Y., & Wen-Huang, Y. (2014). Team climate , emotional labor and burnout of physicians : a multilevel model, 33(3), 271–290. <https://doi.org/10.6288/TJPH201433103012>
- Wen, F., & Chiou, H. (2009). Methodology of Multilevel Modeling : The Key Issues and Their Solutions of Hierarchical Linear Modeling. *ReVision*.
- Yang, F.-H., & Chang, C.-C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879–887. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.02.001>
- Zhang, G. (2008). Authenticity Effects of Leader ' s Emotion Expression on Leadership Effectiveness and Followers ' Trust Authenticity Effects of Leader ' s Emotion Expression on Leadership Effectiveness and Followers ' Trust annual National Leadership Index taken by the C.
- Zhang, Q., Zhu, W., Zhang, Q., & Zhu, W. (2016). Exploring Emotion in Teaching : Emotional Labor , Burnout , and Satisfaction in Chinese Higher Education Exploring Emotion in Teaching : Emotional Labor , Burnout , and Satisfaction in Chinese Higher Education, 4523(December). <https://doi.org/10.1080/03634520701586310>

APPENDIX

Figure 1: Theoretical model of interrelation between hypotheses

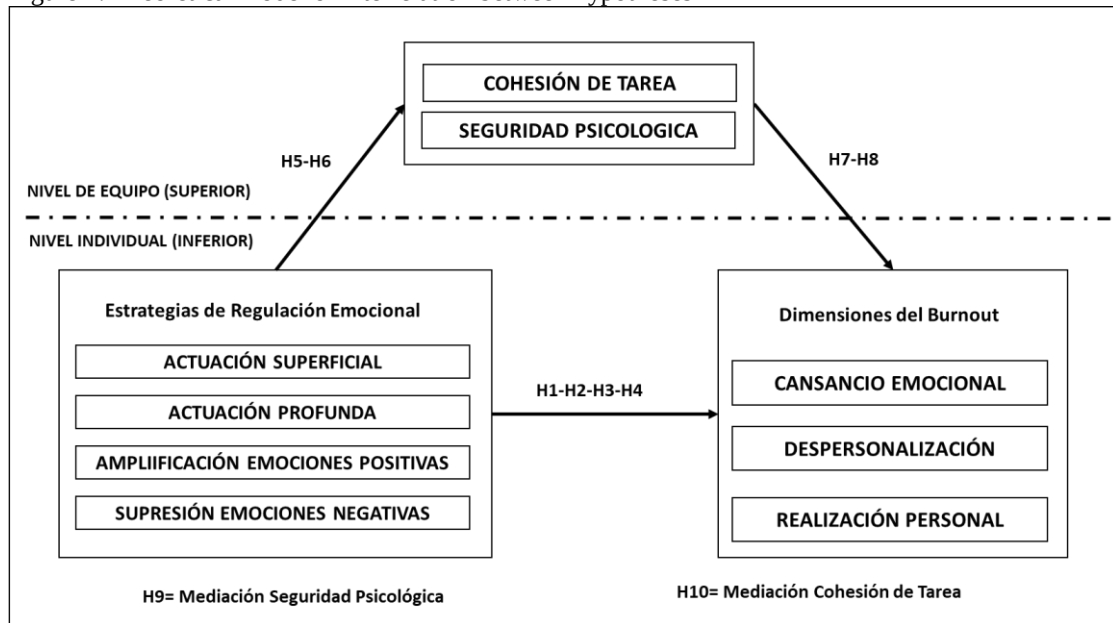


Figure 2: First stage of mediation, total effect c

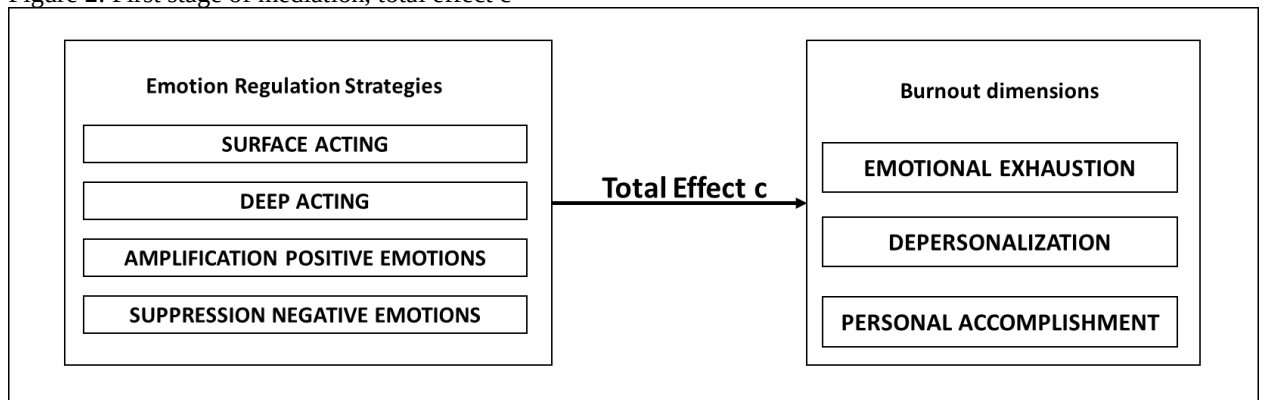


Figure 3: Second stage of mediation, indirect effect a

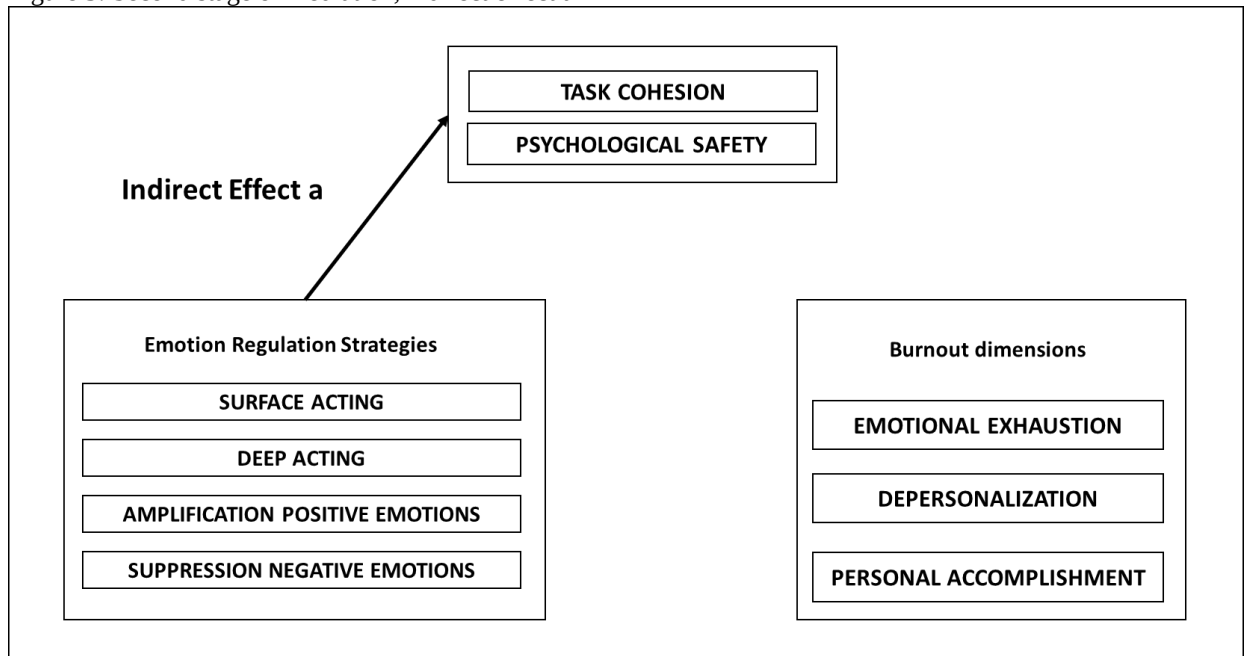


Figure 4: Third stage of mediation, indirect effect b and direct effect c

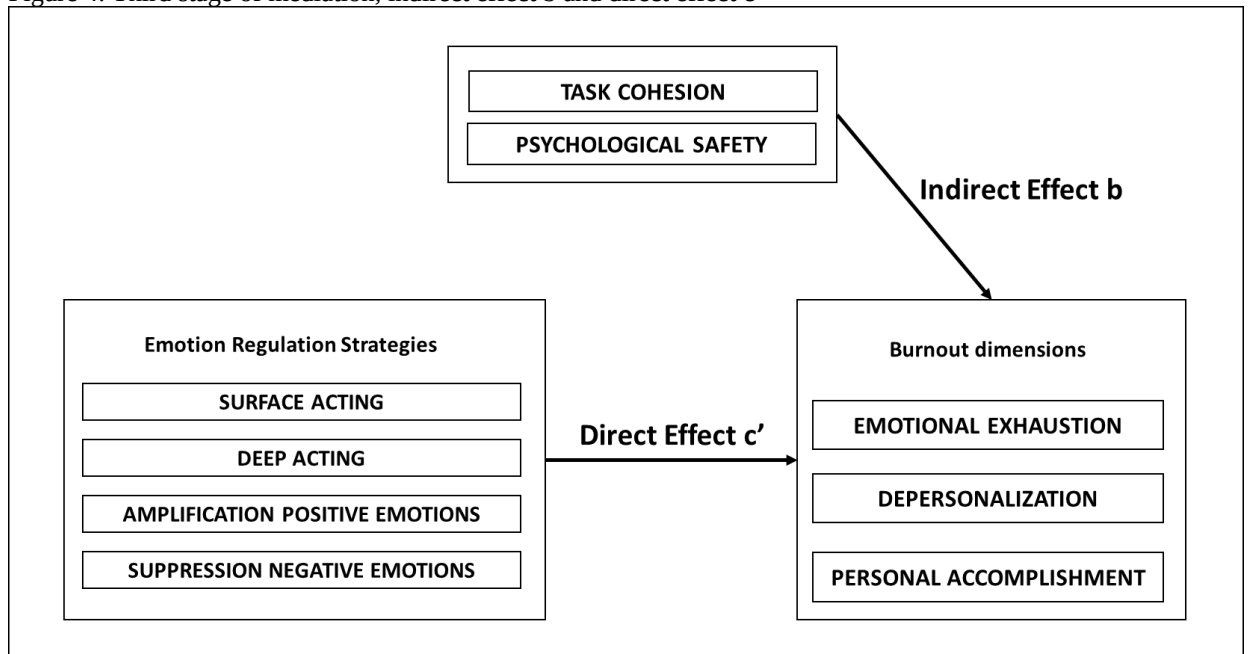


Table 7: Means, standard deviations, reliability and bivariate correlations

	α	M.	S.D.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Surface acting	0,74	2,69	1,35	1								
2. Deep acting	0,70	3,51	1,52	,34**	1							
3. Amplification	0,75	5,10	1,30	-,04	,16**	1						
4. Suppression	0,92	3,73	1,75	,20**	,14**	,10*	1					
5. Emotional exhaustion	0,88	3,23	1,28	,38**	,21**	-,24**	,15**	1				
6. Depersonalization	0,64	2,41	1,14	,40**	,18**	-,15**	,13**	,58**	1			
7. Personal accomplishment	0,75	5,17	0,88	-,22**	,04	,35**	,07	-,33**	-,31**	1		
8. Psychological safety	0,71	5,20	1,23	-,29**	-,03	,10*	-,03	-,37**	-,27**	,25**	1	
9. Task Cohesion	0,85	5,29	1,13	-,25***	-,01	,28**	,13	-,35**	-,21**	,39**	,59**	1

Note 1: α =Cronbach's Alpha, M.=mean, S.D.=standard deviation

Note 2; * $p < 0,05$ ** $p < 0,10$

Table 8: Individual level analysis: emotion regulation strategies and burnout

	Burnout					
	Emotional exhaustion		Depersonalization		Personal accomplishment	
Individual-level effects						
Surface acting	0,32**	(0,04)	0,34**	(0,04)	-0,18**	(0,03)
Deep acting	0,08*	(0,04)	0,03	(0,04)	0,08*	(0,03)
Gender	-0,25	(0,17)	0,20	(0,16)	0,08	(0,13)
Tenure	-0,00	(0,00)	-0,00*	(0,00)	-0,00	(0,00)
Complexity	0,44*	(0,18)	0,08	(0,12)	-0,01	(0,10)
Multidisciplinarity	-0,17	(0,18)	-0,06	(0,12)	0,13	(0,09)
Individual-level effects						
Amplification	-0,21**	(0,04)	-0,15**	(0,04)	0,24**	(0,03)
Suppression	0,12**	(0,03)	0,19**	(0,03)	0,01	(0,02)
Gender	-0,02	(0,17)	0,38*	(0,16)	0,04	(0,12)
Tenure	-0,00	(0,00)	-0,00*	(0,00)	-0,00	(0,00)
Complexity	0,36	(0,18)	0,01	(0,13)	0,01	(0,09)
Multidisciplinarity	-0,18	(0,19)	-0,03	(0,12)	0,05	(0,09)

Note 1: Standard error in parenthesis

Note 2: * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Table 3: Multilevel analysis: emotion regulation strategies and team climate dimensions

	Team climate dimensions	
	Psychological safety	Task cohesion
Cross-level effects		
Surface acting	-0,99** (.34)	-,83** (.29)
Deep acting	-,16 (.30)	-,02 (.28)
Amplification	,46 (.31)	
Suppression	,56 (.29)	

Note 1: Standard error in parenthesis

Note 2: *p<0,05 **p<0,01

Table 4: Multilevel analysis: Psychological safety, cohesion and burnout

	Burnout		
	Emotional exhaustion	Depersonalization	Personal accomplishment
Cross-level effects			
Psychological safety	-,50** (.15)	-,23* (.10)	,15 (.08)
Task cohesion	-,44** (.15)	-,15 (.10)	,23** (.07)

Note 1: Standard error in parenthesis

Note 2: *p<0,05 **p<0,01

Table 5: Multilevel mediation analysis of psychological safety

	Burnout		
	Emotional exhaustion	Depersonalization	Personal accomplishment
Individual-level effect			
Surface acting (effect c')	,31** (.05)	,34** (.04)	-,17** (.03)
Cross-level effect			
Psychological safety (effect b)	-,33* (.13)	-0,05 (.10)	0,08 (.08)

Note 1: Standard error in parenthesis

Note 2: *p<0,05 **p<0,01

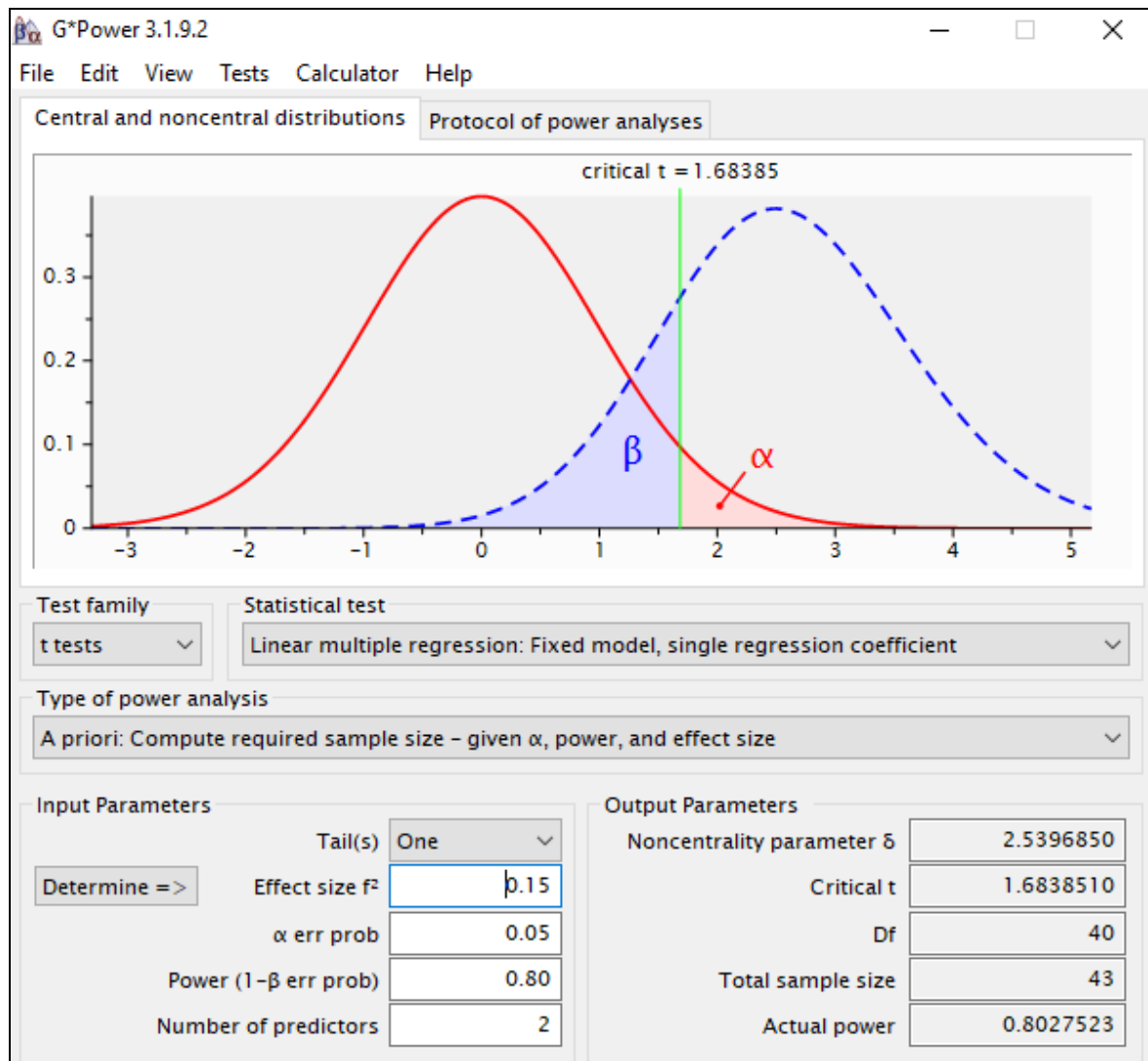
Table 6: Multilevel mediation analysis of task cohesion

	Burnout		
	Emotional exhaustion	Depersonalization	Personal accomplishment
Individual-level effect			
Surface acting (effect c')	,31** (.05)	,34** (.04)	-,16** (.03)
Cross-level effect			
Task cohesion (effect b)	-,31* (.13)	0,00 (.10)	0,16* (.07)

Nota 1: Error estándar entre paréntesis

Nota 2: *p<0,05 **p<0,01

ANEXO B: CÁLCULO DE TAMAÑO MUESTRAL



ANEXO C: PLANA INTRODUCTORIA ENCUESTA

Solicitamos unos minutos de su valioso tiempo y disposición para contestar el siguiente cuestionario. Le tomará alrededor de 20 minutos.

Este cuestionario tiene por objetivo conocer su percepción acerca de importantes variables del comportamiento organizacional dentro de su equipo de trabajo, particularmente la forma en que expresa sus emociones y la experiencia de ciertas situaciones demandantes durante el trabajo.

Cabe señalar que este instrumento es anónimo, de carácter confidencial, cuya finalidad es meramente académica. Los resultados particulares sólo los conocerán los investigadores responsables.

Por favor no deje ningún ítem sin contestar. Desde ya agradecemos su valiosa colaboración.

Edad: _____ Sexo: Femenino ____ Masculino_____

Tiempo trabajando en el Hospital: años _____ meses_____

Tiempo trabajando con su actual equipo: años _____meses_____

Rol profesional dentro del equipo (haga un círculo en la letra correcta)

a) Técnico Paramédico

b) Enfermera/o

c) Médico

d) Kinesiólogo/a

e) Matrona

f) Nutricionista

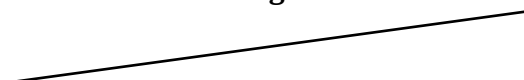
g) Fonoaudiólogo/a

h) Químico Farmacéutico

ANEXO D: CUESTONARIO ACTUACIÓN PROFUNDA Y SUPERFICIAL

Instrucciones: Este cuestionario busca determinar qué emociones suele expresar durante su trabajo y de qué manera lo hace. **Considere un día de trabajo promedio para sus respuestas.**

Encierre en un círculo la alternativa elegida.



RARA VEZ = 1 2 3 4 5 6 7 = MUY FRECUENTEMENTE

¿Con qué frecuencia experimenta las siguientes situaciones cuando se relaciona con los pacientes o profesionales?

1. Oculto mis verdaderos sentimientos sobre una situación.	1	2	3	4	5	6	7
2. Hago un esfuerzo por sentir realmente las emociones que necesito mostrarle a los demás.	1	2	3	4	5	6	7
3. Me resisto a expresar mis verdaderos sentimientos.	1	2	3	4	5	6	7
4. Intento sentir de verdad las emociones que tengo que mostrar como parte de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
5. Finjo sentir emociones que verdaderamente no siento.	1	2	3	4	5	6	7
6. Trato de experimentar realmente las emociones que debo mostrar.	1	2	3	4	5	6	7

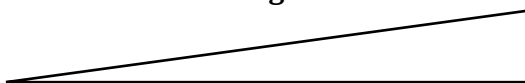
Actuación superficial: preguntas 1,3,5

Actuación profunda: preguntas 2,4,6

ANEXO E: CUESTONARIO AMPLIFICACIÓN Y SUPRESIÓN DE EMOCIONES

Instrucciones: Este cuestionario busca determinar qué emociones suele expresar durante su trabajo y de qué manera lo hace. **Considere un día de trabajo promedio para sus respuestas.**

Encierre en un círculo la alternativa elegida.



RARA VEZ = 1 2 3 4 5 6 7 = MUY FRECUENTEMENTE

¿Con qué frecuencia usted aumenta las siguientes emociones por motivos de trabajo?

1. Alegría	1	2	3	4	5	6	7
2. Sorpresa	1	2	3	4	5	6	7
3. Interés	1	2	3	4	5	6	7

¿Con qué frecuencia usted disminuye las siguientes emociones por motivos de trabajo?

4. Tristeza	1	2	3	4	5	6	7
5. Rabia	1	2	3	4	5	6	7
6. Asco	1	2	3	4	5	6	7
7. Desprecio	1	2	3	4	5	6	7
8. Miedo	1	2	3	4	5	6	7
9. Culpa	1	2	3	4	5	6	7
10. Vergüenza	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO F: CUESTONARIO BURNOUT

Instrucciones: Este cuestionario busca determinar qué tan demandante percibe su trabajo a través de las actitudes y sentimientos que experimenta. **Encierre en un círculo la alternativa elegida.**



RARA VEZ = 1 2 3 4 5 6 7 = MUY FRECUENTEMENTE

Señale la frecuencia con que experimenta las siguientes situaciones **considerando un día promedio en su trabajo.**

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.	1	2	3	4	5	6	7
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	1	2	3	4	5	6	7
4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.	1	2	3	4	5	6	7
5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	1	2	3	4	5	6	7
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	1	2	3	4	5	6	7
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	1	2	3	4	5	6	7
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	1	2	3	4	5	6	7
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
13. Me siento frustrado en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.	1	2	3	4	5	6	7
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	1	2	3	4	5	6	7
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.	1	2	3	4	5	6	7
18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.	1	2	3	4	5	6	7
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5	6	7
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	1	2	3	4	5	6	7
22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7

Cansancio emocional: preguntas 1,2,3,6,8,13,14,16,20

Despersonalización: preguntas 5-10-11-15-22

Realización personal: preguntas 4-7-9-12-17-18-19-21

ANEXO G: CUESTONARIO SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Instrucciones: Este cuestionario busca determinar el grado de confianza, respeto y aceptación que sienten las personas dentro del equipo. **Encierre en un círculo la alternativa elegida.**



Totalmente en **desacuerdo** = 1 2 3 4 5 6 7 = totalmente de **acuerdo**

Indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. **Considere un día laboral promedio.**

1. Nadie en nuestro equipo quiere obstaculizar de manera intencionada los esfuerzos de otros	1	2	3	4	5	6	7
2. Las personas en nuestro equipo pueden exponer los problemas y cuestiones delicadas	1	2	3	4	5	6	7
3. En nuestro equipo muchas personas son rechazadas por ser diferentes	1	2	3	4	5	6	7
4. Cuando alguien en nuestro equipo comete un error, a menudo es recriminado	1	2	3	4	5	6	7
5. En este equipo es difícil pedir a otros que te ayuden	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO H: CUESTONARIO COHESIÓN

Instrucciones: Este cuestionario busca determinar el grado de confianza, respeto y aceptación que sienten las personas dentro del equipo. **Encierre en un círculo la alternativa elegida.**



Totalmente en **desacuerdo** = 1 2 3 4 5 6 7 = totalmente de **acuerdo**

Indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. **Considere un día laboral promedio.**

1. Me gusta participar en actividades fuera del trabajo con los demás miembros del equipo (comidas, paseos...)	1	2	3	4	5	6	7
2. Estoy contento con mi aporte al trabajo del equipo	1	2	3	4	5	6	7
3. Tengo buenos amigos en este equipo	1	2	3	4	5	6	7
4. En este equipo puedo rendir al máximo de mis posibilidades	1	2	3	4	5	6	7
5. Los miembros del equipo son uno de los grupos sociales más importantes a los que pertenezco	1	2	3	4	5	6	7
6. Me gusta el estilo de trabajo que tiene este equipo	1	2	3	4	5	6	7
7. A los miembros del equipo les gusta salir después del horario a divertirse	1	2	3	4	5	6	7
8. Los miembros del equipo unen sus esfuerzos para conseguir los objetivos del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9. A los miembros del equipo le gusta juntarse a veces cuando se finaliza un trabajo importante	1	2	3	4	5	6	7
10. Todos los miembros asumen la responsabilidad ante un mal resultado en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11. A los miembros de nuestro equipo le gusta juntarse en situaciones fuera del trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12. Si existe algún problema durante el trabajo todos los miembros se unen para poder superarlo	1	2	3	4	5	6	7

Cohesión de tarea: preguntas 2,4,6,8,10 y 12

ANEXO I: SINTÁXIS DEL CÓDIGO EN PROGRAMA SPSS

Hipótesis 1-4

MIXED Cansancio_Emocional WITH Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo
Tiempo_Equipo

Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario
| SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Despersonalización WITH Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo
Tiempo_Equipo

Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario
| SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Realización_Personal WITH Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo
Tiempo_Equipo

Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Superficial Actuación_Profunda Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario

```

| SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).
MIXED Cansancio_Emocional WITH Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad
Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

```

```

MIXED Despersonalización WITH Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad
Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

```

```

MIXED Realización_Personal WITH Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad
Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Amplificación Supresión Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

```

Hipótesis 5 y 6

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N As Sp;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Sp;
 ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Sp ON As;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N Ap Sp;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Sp;
 ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Sp ON Ap;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N Amp Sp;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Sp;
 ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Sp ON Amp;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N Sup Sp;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Sp;

ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Sp ON Sup;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N As Cot;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Cot;
 ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Cot ON As;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

TITLE: 1-2-1 mediation (MSEM)
 DATA: FILE IS "C:\Users\Felipe Ananías\Desktop\Med Sup\Sup.dat";
 VARIABLE: NAMES ARE N As Ap Amp Sup Sp Cot;
 USEVARIABLES ARE N Ap Cot;
 CLUSTER IS N; ! Level-2
 BETWEEN ARE Cot;
 ANALYSIS: TYPE IS TWOLEVEL;
 MODEL:
 %BETWEEN%
 Cot ON Ap;
 OUTPUT: STANDARDIZED;

Hipótesis 7 y 8

MIXED Cansancio_Emocional WITH Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo
 Complejidad Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario |
 SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV

/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Despersonalización WITH Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario |
SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Realización_Personal WITH Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Seguridad_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario |
SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Cansancio_Emocional WITH Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo
Complejidad
Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Despersonalización WITH Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad

Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
 Multidisciplinario | SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV
 /RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Realización_Personal WITH Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad

Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Cohesión_Tarea_Equipo Sexo Tiempo_Equipo Complejidad
 Multidisciplinario | SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV
 /RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

Hipótesis 9 y 10

MIXED Cansancio_Emocional WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial Seguridad_Equipo Sexo

Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Seguridad_Equipo Sexo
 Tiempo_Equipo Complejidad
 Multidisciplinario | SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV
 /RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Despersonalización WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial
Seguridad_Equipo Sexo

Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Seguridad_Equipo Sexo
Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Realización_Personal WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial
Seguridad_Equipo Sexo

Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Seguridad_Equipo Sexo
Tiempo_Equipo Complejidad
Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Cansancio_Emocional WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial
Cohesión_Tarea_Equipo Sexo

Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
/CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
ABSOLUTE)
/FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Cohesión_Tarea_Equipo Sexo
Tiempo_Equipo
Complejidad Multidisciplinario | SSTYPE(3)
/METHOD=REML
/PRINT=SOLUTION TESTCOV
/RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Despersonalización WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial
 Cohesión_Tarea_Equipo Sexo
 Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Cohesión_Tarea_Equipo Sexo
 Tiempo_Equipo
 Complejidad Multidisciplinario | SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV
 /RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

MIXED Realización_Personal WITH Actuación_Profunda Actuación_Superficial
 Cohesión_Tarea_Equipo Sexo
 Tiempo_Equipo Complejidad Multidisciplinario
 /CRITERIA=CIN(95) MXITER(100) MXSTEP(10) SCORING(1)
 SINGULAR(0.000000000001) HCONVERGE(0,
 ABSOLUTE) LCONVERGE(0, ABSOLUTE) PCONVERGE(0.000001,
 ABSOLUTE)
 /FIXED=Actuación_Profunda Actuación_Superficial Cohesión_Tarea_Equipo Sexo
 Tiempo_Equipo
 Complejidad Multidisciplinario | SSTYPE(3)
 /METHOD=REML
 /PRINT=SOLUTION TESTCOV
 /RANDOM=INTERCEPT | SUBJECT(Nºequipo) COVTYPE(UN).

ANEXO J: DATOS INVESTIGACIÓN

Nomenclatura de variables en tablas:

Abreviatura en tabla	Variable	Observación de cálculo
N	Identificador individuo	
A	Edad	
G	Género	
TH	Tiempo en hospital	
TT	Tiempo en equipo	
R	Rol dentro del equipo	
TN	Identificador equipo	
TCX	Complejidad del servicio médico	
TM	Multidisciplinariedad equipo	
SA1	Actuación superficial 1	
DA1	Actuación profunda 1	
SA2	Actuación superficial 2	
DA2	Actuación profunda 2	
SA3	Actuación superficial 3	
DA3	Actuación profunda 3	
AMP1	Amplificación emociones positivas 1	
AMP2	Amplificación emociones positivas 2	
AMP3	Amplificación emociones positivas 3	
SUP1	Supresión emociones negativas 1	
SUP2	Supresión emociones negativas 2	
SUP3	Supresión emociones negativas 3	
SUP4	Supresión emociones negativas 4	
SUP5	Supresión emociones negativas 5	
SUP6	Supresión emociones negativas 6	
SUP7	Supresión emociones negativas 7	
B1	Burnout 1	
B2	Burnout 2	
B3	Burnout 3	
B4	Burnout 4	
B5	Burnout 5	
B6	Burnout 6	
B7	Burnout 7	
B8	Burnout 8	
B9	Burnout 9	
B10	Burnout 10	

B11	Burnout 11	
B12	Burnout 12	
B13	Burnout 13	
B14	Burnout 14	
B15	Burnout 15	
B16	Burnout 16	
B17	Burnout 17	
B18	Burnout 18	
B19	Burnout 19	
B20	Burnout 20	
B21	Burnout 21	
B22	Burnout 22	
PS1	Seguridad psicológica 1	
PS2	Seguridad psicológica 2	
PS3	Seguridad psicológica 3	
PS4	Seguridad psicológica 4	
PS5	Seguridad psicológica 5	
TC1	Cohesión de tarea 1	
TC2	Cohesión de tarea 2	
TC3	Cohesión de tarea 3	
TC4	Cohesión de tarea 4	
TC5	Cohesión de tarea 5	
TC6	Cohesión de tarea 6	
SA	Actuación superficial	Promedio individual SA1, SA2, SA3
DA	Actuación profunda	Promedio individual DA1, DA2, DA3
AMP	Amplificación emociones positivas	Promedio individual AMP1, AMP2, AMP3
SUP	Supresión emociones negativas	Promedio individual SUP 1, SUP2, SUP3
EE	Cansancio emocional	Promedio individual B1, B2, B3, B6, B8, B13, B14, B16, B20
DE	Despersonalización	Promedio individual B5, B10, B11, B15, B22
PA	Realización personal	Promedio individual B4, B7, B9, B12, B17, B18, B19, B21
PS	Seguridad psicológica	Promedio individual PS1, PS2, PS3, PS4, PS5
TC	Cohesión de tarea	Promedio individual TC1, TC2, TC3, TC4, TC5, TC6
PST	Seguridad psicológica equipo	Promedio equipo PS

TCT	Cohesión de tarea equipo	Promedio equipo TC
-----	--------------------------	--------------------

Variables de control y estrategias de regulación emocional

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
1	31	1	42	42	6	1	0	1	1	1	1	6	1	6	3	1	6	5	4	7	6	6	6	7
2	34	0	35	24	2	1	0	1	2	1	1	4	1	4	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7
3	26	0	26		2	1	0	1	3	5	2	6	1	7	6	5	5	2	2	2	2	2	2	3
4	26	0	12	6	2	1	0	1	2	2	2	2	2	1	6	5		3	2	1	1	1	1	1
5	29	0	72	42	2	1	0	1	2	7	1	5	2	6	5	4	6	3	4	5	2	6	5	6
6	33	0	67	60	2	1	0	1	2	1	7	3	1	6	2	2	5	6	2	6	3	7	1	1
7	29	0	60	48	2	1	0	1	7	1	1		7	4	7			7						
8	27	0	47	36	6	1	0	1	3	6	4	4	5	4	4	5	6	2	1	7	7	4	3	6
9	52	0	343	240	4	1	0	1	3	4	4	4	1	4	6	1	7	4	4	7	7	7	4	7
10	52	0	360	24	2	1	0	1							5	4	6	5	4	1	1	1	1	1
11	25	1	23	22	2	1	0	1	2	1	2	1	1	1	3	2	6	3	2	6	6	6	4	6
12	52	1	320	312	4	1	0	1	1	1	1	6	1	1	7	5	7	1	7	7	7	7	7	1
13	62	1	474	468	4	1	0	1	1	3	3	4	2	3	7	6	7	6	7	7	6	6	7	7
14	30	0	36	24	2	2	0	0	2	2	2	2	1	7	7	2	6	4	4	1	1	1	1	1
15	29	0	12	12	2	2	0	0	2	2	2	1	1	1	7	4	6	4	4	2	2	2	2	2
16	31	0	58	36	2	2	0	0	3	1	1	2	1	1	4	7	6	6	6	1	4	4	4	4
17	29	0	44	18	2	2	0	0	5	5	5	5	1	7	5	5	5	6	7	6	7	7	7	7
18	25	0	27	27	2	3	0	0	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2
19	22	0	16	12	1	3	0	0	4	2	6	4	1	7	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
20	25	0	39	24	1	3	0	0	4	2	7	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
21	26	0	40	40	1	3	0	0	4	2	7	4	1	6	1	2	5	1	1	2	3	2	1	1
22	22	0	15	6	1	3	0	0	2	2	6	3	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
23	30	0	48	12	2	3	0	0	4	2	2	3	2	4	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3
24	31	0	42	11	2	3	0	0	5	5	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
25	28	0	41	36	2	3	0	0	3	1	7	7	1	3	4	6	6	5	7	7	7	7	7	7
26	28	0	72	72	1	3	0	0	4	6	5	5	5	5	7	5	4	4	4	4	4	4	4	4
27	32	0	34	34	1	4	0	0	6	2	7	4	4	2	2	2	4	2	6	4	6	4	3	6
28	24	0	35	35	1	4	0	0	4	4	3	1	1	6	7	5	5	5	4	4	4	4	3	4
29	30	0	34	24	2	4	0	0	6	5	4	4	3	3	5	5	6	3	6	4	2	6	2	6
30	22	0	5	1	1	4	0	0	4	2	1	5	1	4	5	3	6	2	3	2	2	2	2	2
31	27	0	72	36	1	4	0	0	1	1	1	1	1	1	1	2	5				1			

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
32	25	0	15	12	1	4	0	0	4	2	4	4	1	4	5	4	5	3	1	2	1	3	1	5
33	28	0	72	36	1	4	0	0	3	1	1	6	4	7	4	4	4	6	6	7	5	5	7	5
34	25	0	35	35	1	5	0	0	5	5	4	4	3	4	6	5	7	7	6	6	6	7	7	7
35	33	0	56	24	1	5	0	0	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	7	5	4	4	1	1
36	23	1	14	8	1	5	0	0	7	1	7	6	1	6	5	7	3	2	2	2	2	2	2	2
37	29	0	57	22	2	5	0	0	5	7	6	5	2	6	7	1	5	6	6	2	2	2	1	1
38	37	0	61	35		5	0	0	3	1	6	1	5	2	4			7						
39	44	0	40	40	1	5	0	0	4	5	4	5	1	1	7	5	7	2	2	2	2	2	2	2
40	28	0	19	19	2	5	0	0	3	1	1	1	2	1	2	2	2	4	4	1	1	4	2	1
41	28	0	71	71	1	5	0	0	3	4	2	4	2	2	4	5	6	3	6	4	2	2	2	2
42	23	0		18	1	6	0	0	2	7	3	5	1	5	6	4	5	6	5	2	2	4	2	2
43	25	0	19	19	2	6	0	0	3	3	5	3	1	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2
44	31	1	30	24	2	6	0	0	4	1	1	4	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	2	1
45	52	0	144	144	1	6	0	0	6	5	5	6	6	5	6	4	6	6	4	1	1	1	1	4
46	25	0	15		1	6	0	0	2	2	7	4	7	4	6	2	5	6	3	1	1	1	1	2
47	30	0	60	60	2	6	0	0	5	4	6	4	1	4	4	3	5	3	5	6	6	6	4	4
48	24	0	34	34	1	6	0	0	3	3	1	5	1	5	6	5	6	6	7	7	7	6	6	5
49	48	0	39	3	1	6	0	0	1	1	1	1	1	1	5	4	6	5	2	2	1	2	1	5
50	31	0	79		2	7	1	0	2	6	2	5	1	5	5	2	6	2	6	2	2	2	2	2
51	30	0	83		2	7	1	0	6	4	2	7	1		6	6	7	6	6	7	7	6	6	7
52	27	1	26	12	1	7	1	0	5	5	6	4	2	4	5	4	5	3	4	1	1	1	1	1
53	26	0	22	1	2	7	1	0	1	2	1	6	1	6	4	6	6	3	3	3	3	3	3	3
54	31	0	12	2	2	8	1	0	7	7	7	4	2	7	4	4	6	6	6	1	1	4	3	4
55	24	0	24	2	1	8	1	0																
56	26	0	29	4	1	8	1	0	4	5	4	4	1	4	6	6	6	1	4	4	5	3	4	4
57	25	0	28	2	2	8	1	0	3	4	4	5	2	2	4	1	3	6	7	6	5	6	3	5
58	27	0	43	28	2	8	1	0	4	2	2	1	1	1	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6
59	48	0	326		1	9	1	0	2	2	3	3	2	2	6	5	6	2	2	2	2	2	2	2
60	24	0	23		1	9	1	0	5	5	4	5	1	6	5	5	5	5	6	3	5	4	1	1
61	23	0	12	2	1	9	1	0	4	1	5		1	5	6	2	7	5	3	6	6	6	6	7
62	29	0	12	12	1	9	1	0	2		2	3	1	2	6	4	6	3	1	2	1	3	2	1
63	31	0	2	2	2	9	1	0	2	2	1		1	4	5	3	5	1	3	1	2	2	1	1
64	26	0	36	1	1	10	1	0	5	7	7	7	1	1	7	7	7	5	2	1	1	4	4	4

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
65	27	0	24	7	2	10	1	0	3	3	3	3	4	3	6	2	6	6	6	6	3	6	6	6
66	23	0	15	7	1	10	1	0	2	6	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
67	26	0	34	12	2	11	1	0	1	3	1	3	1	3	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6
68	29	0	13		2	11	1	0																
69	50	0	329	2	1	11	1	0	6	4	2	6	1	5	5	2	6	5	7	3	3	3	3	3
70	22	1	12	2	1	11	1	0	3	6	3	5	1	5	6	4	7	6	6	7	7	6	7	7
71	52	0	346	24	1	11	1	0	2	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	2	2	2	4	2
72	28	0	12	12	2	12	1	0	1	1	1	7	1	7	7	7	7	3	3	3	3	3	3	3
73	45	1	240	3	1	12	1	0	1	1	1	6	1	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5
74	27	1	35	24	2	12	1	0	5	5	5	3	2	2	4	4	3	5	3	1	1	4	3	3
75	24	1	19	12	2	12	1	0	5	3	3	5	3	3	3	5	6	5	5	6	4	4	4	4
76	24	0	12		1	12	1	0	2	1		5	1	7	7	2	7	1	3	1	1	1	1	1
77	24	1	58	12	1	12	1	0	5	1	4	4	1	5	7	4	7	2	2	1	1	3	2	2
78	54	0	284	72	1	12	1	0	1	1	2	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	23	0	14	2	1	12	1	0	1	1	1	1	1	5	5	1	5	4	4	1	1	1	1	1
80	26	0	24	2	1	13	1	0	2	1	2	1	1	1	7	7	7	1	3	3	6	5	7	5
81		0		2	2	13	1	0	2	2	2	4	1	4	5	1	6	7	7	2	7	2	4	4
82	32	0	91	3	1	13	1	0	4	1	3	3	4	4	3	7	4	1	3	1	3	1	1	1
83	30	0	87	2	1	13	1	0	1	1	1	2	1	1	6	5	7	5	4	1	1	3	4	1
84	27	0	46	18	2	13	1	0	2	1	1	1	1	1	7	4	7	5	3	1	1	1	1	2
85	34	0	76	76	2	13	1	0							6		4							
86	23	0	11	6	2	13	1	0	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
87	25	0	1	1	2	14	1	0	5	3	3	4	1	2	1	1	1	4	5	4	6	6	6	4
88	32	0	72	36	2	14	1	0	2	1	6	4	1	1	7	7	4	4	4	4	4	4	4	4
89	32	0	24	24	2	14	1	0	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	5	5	7	7
90	23	0	25	2	1	14	1	0	1	3	2	5	1	1	4	4	6	5	5	4	5	5	2	4
91	34	0	28	28	2	14	1	0	4	2	4	7	1	6	5	3	5	4	3	7	3	6	4	6
92	63	0	408	408	1	15	1	1	1	1	2	2	2	2	6	4	6	4	3	4	1	1	2	2
93	43	0	296	264	1	15	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1							
94	42	0	260	1	1	15	1	1	2	2	2	6	1	6	6	6	6	6	5	3	1	2	3	6
95	52	0	197	60	2	15	1	1	3	2	2	3	2	3	6	5	5	5	5	5	6	6	6	4
96	24	0	11	5	2	15	1	1	5	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	5	1	2	1	1
97	34	0	80	80	1	15	1	1	5	2	2	3	1	1	7	3	7	4	3	1	1	2	1	2

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
98	34	1	68	32	3	15	1	1	5	4	5	4	4	4	6	4	5	5	4	2	4	4	4	3
99	26	0	35	8	2	15	1	1	2	1	2	2	1	3	5	5	5	3	3	3	3	3	1	3
100	28	0	84	7	1	16	1	0	3	1	3	3	1	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
101	50	0	336	5	1	16	1	0	2						5	4	6							
102	24	0	39	7	1	16	1	0	7	4	1	7	1	4	7	4	4	6	2	1	1	3	1	1
103	26	0	39	5	2	16	1	0	3	3	4	5	1	6	6	5	6	4	4	1	1	3	2	2
104	28	0	48	18	2	16	1	0	4	4	5	6	3	6	7	7	7	2	2	1	1	1	1	1
105	30	0	67	36	2	16	1	0	2	5	2	6	1	6	7	3	7	3	1	1	1	1	3	1
106	27	0	48	5	1	16	1	0	3	3	4	3	1	1	3	2	5	4	3	7	5	5	6	1
107	28	1	36	8	2	17	1	0	2	2	3	3	1	2	6	6	6	1	1	1	1	2	1	1
108	26	0	60	60	1	17	1	0	5	1	1	6	1	5	6	5	6	5	4	1	1	4	1	1
109	28	0	96	8	1	17	1	0	1	7	1	7	1	7	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7
110	22	0	2	2	1	17	1	0	4	5	5	6	1	3	5	2	5	2	2	2	2	6	6	3
111	24	0	35	24	1	17	1	0	1	1	1	7	1	7	7	4	7	5	5	3	1	1	1	1
112	28	0	36	36	2	17	1	0	2	1	1	1	1	6	7	6	7	1	2	2	1	1	2	1
113	50	0	90	90		17	1	0	2	2	2	6	2	6	4	6	6	2	5	1	1	1	1	1
114	28	0	25	25	2	18	1	0	4	1	1	4	1	1	6	4	6	4	4	1	1	1	4	1
115		0	19	7	1	18	1	0	6	6	6	5	5	6	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6
116	55	0	300	7	1	18	1	0	4	1	1	4	1	6	6	6	7	3	3	1	1	1	1	1
117	29	0	57	6	2	18	1	0	4	2	1	7	1	7	6	4	4	4	4	1	6	5	4	6
118	36	1	156	6	2	18	1	0	1	1	2	1	1	1	4	1	5	5	1	5	2	1	1	1
119	29	0	70	9	2	18	1	0	3	2	2	2	3	6	5	5	7	5	5	1	2	4	1	1
120	27	0	5	5	2	18	1	0	2	3	4	5	1	5	6	6	7	3	4	6	4	3	3	3
121	28	0	54	12	2	19	0	1	4	1	4	4	1	4	6	4	6	3	3	5	1	4	1	1
122	30	0	60	60	5	19	0	1	2	3	2	6	1	1	1	4	2	4	1	7	7	4	4	4
123	27	0	61	20	1	19	0	1	5	5	5	4	5	4	5	2	5	6	6	6	6	6	6	4
124	51	0	359	132	1	19	0	1	4	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
125	34	0	60	24	1	19	0	1	1	6	5	6	1	1	7	7	7	1	3	2	1	1	1	1
126	35	0	24	9	1	20	0	1	5	1	1	1	1	1	6	4	7	7	7	7	7	7	7	7
127	34	0	53	48	5	20	0	1	6	6	4	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6
128	26	0	37	1	1	20	0	1	1	1	1	1	1	1	6	5	7	1	1	1	1	1	1	1
129	25	0	23	23	2	20	0	1	5	6	5	6	1	6	6	7	6	5	6	4	2	2	2	2
130	27	0	38	24	1	21	0	1	6	6	5	7	6	5	6	5	6	7	6	2	4	2	2	3

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
131	30	0	72	24	5	21	0	1	2	2	2	4	1	6	6	4	6	6	5	6	5	6	5	4
132	59	0	24		1	21	0	1	1	1	1	3	1	2	6	5	7	7	3	3	1	1	1	1
133	40	0	5	3	1	21	0	1	2	1	2	1	1		5	2	5	5	3	2	1	4	2	5
134	50	0	60	36	5	21	0	1	3	1	1	6	1	6	7	6	7	5	5	5	5	5	1	1
135	28	0	76	12	1	22	0	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
136	30	0	60	60	5	22	0	1	3	2	2	1	1	1	3	3	3	6	6	1	1	1	1	1
137	26	0	36	36	5	22	0	1	4	5	1	6	1	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6
138	48	0	154	108	1	22	0	1	2	2	1	1	1	4	5	5	6	2	1	1	1	1	1	1
139	49	0	182	156	1	22	0	1	1	1	2	2	1	5	6	5	6	1	1	1	1	1	1	1
140	25	0	18	18	1	23	0	0	1	1	3	4	1	4	7	6	7	6	6	6	7	7	7	7
141	27	0	48	48	2	23	0	0	3	1	2	1	1	1	5	4	3	5	3	6	6	5	5	6
142	49	0	360	48	1	23	0	0	2	2	2	5	1	5	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1
143	27	0	51	51	2	23	0	0	5	4	2	4	1	3	4	4	4	2	3	1	1	2	4	1
144	47	0	240	240	1	23	0	0	1	1	1	1	1	1	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1
145	55	0	366	300	1	23	0	0	3	3	3	3	2	4	5	5	5	3	3	5	3	3	4	3
146	49	0	356	96	1	24	0	0	2	3	2	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	1
147	57	0	356	24	1	24	0	0	5	1	2	2	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
148	60	0	33	8	1	24	0	0	1	1	1	1	1	5	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1
149	31	0	88	8	2	24	0	0	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	1	4	1	1
150	31	0	46	8	2	24	0	0	5	4	4	5	3	5	6	3	5	5	4	2	1	2	1	1
151	30	0	72	12	2	25	0	0	2	1	1	1	1		1	2	2	3	2	1	1	3	2	2
152	24	0	11	8	2	25	0	0	3	2	4	5	1	3	7	7	7	6	6	5	4	3	3	5
153	25	0	65	9	1	25	0	0	2	3	2	2	1	1	6	5	2	6	6	3	1	3	1	3
154	25	0	26	6	2	25	0	0	1	3	1	4	1	3	4	3	6	6	5	6	1	2	1	1
155	52	0	210	204	1	25	0	0	1	1	1	1	1	1	7	5	7	6	7	7	7	7	7	7
156	40	0	96	36	1	25	0	0	3	2	3	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
157	24	0	1	1	2	25	0	0	4	5	2	6	1	5	6	6	6	5	6	2	1	5	5	5
158	56	0	247	247	1	26	0	0	1	1	1	1	1	1	5	4	6	1	4	1	1	1	1	1
159	23	0	6	6	1	26	0	0	2	3	4	5	1	5	5	4	6	7	7	6	7	6	6	6
160	40	0	248	24	1	26	0	0	7	7	6	6	6	6	7	3	7	7	6	6	6	6	6	6
161	51	0	300	60	2	26	0	0	4	1	6	1	1	1	4	4	4	7	7	7	7	7	6	7
162	27	0	38	12	2	27	0	0	1	7	1	7	1	7	6	3	4	3	6	7	7	5	4	3
163	52	0	362	362	1	27	0	0	5	4	5	6	2	5	5	5	7	4	6	7	7	7	6	7

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
164	50	0	362	362	1	27	0	0	5	4	5	6	2	5	5	5	7	4	6	7	7	7	7	7
165	51	0	315	252	2	27	0	0	1	1	1	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
166	56	0	368	156	1	27	0	0	7	5	5	6	4	3	5	3	7	5	6	7	7	6	6	6
167	56	0	336	12	1	28	0	0	4	4	3	4	1	4	5	4	6	4	4	4	3	4	3	4
168	46	0	314	120	1	28	0	0	5	1	5	6	1	6	7	5	7	6	6	2	2	6	6	2
169	37	0	151	12	2	28	0	0	2	6	2	6	2	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
170	26	0	28	18	2	29	0	0	4	3	4	3	1	5	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7
171	45		100	2	1	29	0	0	2	6	1	4	1	6	6	6	6	3	6	2	1	2	1	3
172	48	0	48	2	1	29	0	0	5	5	2	4	1	6	7	6	7	3	1	2	1	2	1	3
173	38	0	61	36	5	30	0	1	3	2	2	2	1	2			5		5					
174	25	0			1	30	0	1																
175	32	0	115	5	2	30	0	1	2	1	2	7	1	6	7	7	7	6	6	5	6	5	6	6
176	25	0			1	30	0	1	6	1	2	2	1	2	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7
177	60	0	267	12	1	30	0	1	1	1	1	1	1	1	7	6	7	1	1	1	1	1	1	1
178	55	0	360	72	1	31	0	0	5	5	5	5	1	4			7		7					
179	45	0	237	108	1	31	0	0	3	1	1	6	1	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7
180	32	0	78	60	1	31	0	0	3	2	2	7	1	7	6	3	6	7	7	7	7	7	7	7
181	28	0	24	4	2	31	0	0	7	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7
182	44	0	200	12	1	32	0	0	4	5	4	2	2	4	6	3	7	2	1	1	1	1	1	1
183	33	0	72	2	2	32	0	0	6	6	4	6	1		5	5	5	7	6	7	7	7		7
184	45	0	147	24	1	32	0	0	4	6	5	5	5	6	6	5	6	4	3	3	3	4	4	4
185	27	0	38	2	1	32	0	0	5	7	6	7	7	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
186	25	0	7	4	2	33	0	0	1	1	1	5	1	5	6	1	6	3	4	1	1	3	1	3
187	46	0	218	20	1	33	0	0	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	6	4	4	4
188	27	0	70	20	1	33	0	0	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
189	28	0	48	48	1	33	0	0	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
190	29	0	72	24	2	34	1	1	6	6	7	6	6	5	1	7	3	4	5	4	4	4	4	4
191	49	0	289	24	1	34	1	1	5	4	3	5	2	3	5			4	5	2	2	4	2	4
192	27	0	65	20	1	34	1	1	5	6	2	6	1	6	5	5	6	4	4	4	4	3	4	4
193	45	0	72	8		34	1	1	1	1	1	2	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1
194	36	0	50	2	5	34	1	1	5	5	6	5	3	5	2	7	5	7	7	2	6	5	5	5
195	32	0	109	8	5	34	1	1	4	2	5	5	1	5	6	4	5	7	7	7	7	7	7	7
196	24	0	11	11	2	34	1	1	6	4	7	6	1	1	7	6	7	7	6	3	3	5	6	6

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
197	46	0	240	216	1	34	1	1	6	7	1	6	5	6	6	7	5	7	3	2	2	1	2	1
198		0	296	240		34	1	1	6	7	7	4	2	4	7	5	7	7	6	3	3	5	4	6
199	26	0	2	2	2	35	1	1	1	2	1	2	1	1	6	6	6	2	5	5	6	5	6	5
200	33	1	75	72	2	35	1	1	5	4	5	4	2	5	6	7	7	5	7	5	5	6	4	4
201	30	0	87	84	5	35	1	1	3	3	1	3	1	3	4	4	5	4	4	5	5	6	6	5
202	40	0	16	10	1	35	1	1	2	2	2	2	1	6	1	4	2	6	5	1	1	5	1	1
203	53	0	318	18	1	35	1	1	7	1	1	1	1	1	5	7	3	1	1	1	1	1	1	1
204	27	0	72	18	1	35	1	1	2		2	4	2	6	6	5	7	4	5	6	4	5	4	2
205	27	0	36	36	5	35	1	1	6	4	7	4	5	4	5	5	6	3	2	5	5	5	4	6
206	51	1				35	1	1	7	1	6	4	1	1	1	7	7	1	5	7	3	7	1	1
207	22	0	8	8	1	35	1	1	7	1	5	6	1	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7
208	52	0	318	24	2	35	1	1	1	1	2	4	1	4	6	5	6	5	1	1	1	2	1	1
209	31	0	87	24	1	36	1	0	5	2	5	1	5	6	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5
210	28	0	84	24	1	36	1	0	1	2	1	5	1	1	1	5	7	5	4	2	2	2	2	2
211	54	0	324	24	1	36	1	0	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	7	1	1	1	1	1
212	27	0	52	12	1	36	1	0	4	2	4	3	4	2	5	6	7	6	7	5	4	2	5	3
213	40	0	151	12	2	36	1	0	4	3	3	1	1	3	4	5	6	6	5	6	6	6	6	6
214	46	0	195	12	2	36	1	0	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
215	25	0	17	17	2	36	1	0	1	1	1	3	1	3	7	5	7	6	4	7	4	4	4	4
216	25	0	16	12	1	36	1	0	2	2	2	2	2	2	5	6	7	5	5	5	5	5	5	5
217	22	0	3	3	1	36	1	0	4	2	4	3	1	3	6	5	5	2	2	3	2	4	3	2
218	26	0	3	3	1	36	1	0	1	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
219	23	0	2	2	2	36	1	0	1	1	1	4	1	4	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5
220	27	0	25	12	2	37	1	1	6	7	5	1	1	4	3	1	2	7	7	3	2	3	1	3
221	33	0	102	12	1	38	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	7	2	5	1	1	1	1	1
222	25	1	15	15	2	38	1	1	4	4	5	5	1	5	6	6	6	4	5	4	5	5	3	3
223	26	0	27	24	2	39	1	0	6	4	3	2	2	3	5	4	6	3	3	1	1	2	4	3
224	38	0	108	36	1	40	1	0	2	7	1	7	1	6	5	5	5	4	6	3	1	1	1	1
225	34	1	25	25	3	37	1	1	1	2	6	6	1	6	6	6	6	1	2	1	1	1	1	1
226	29	1	30	18	2	37	1	1																
227	28	0	63	48	2	38	1	1	1	1	1	2	1	1	6	4	6	4	5	5	5	5	4	4
228	23	1	30	12	1	41	1	0	2	5	2	6	1	6	6	4	6	6	3	7	1	1	1	1
229	27	0	30	29	2	37	1	1	4	6	3	6	1	5	6	5	6	3	4	4	3	4	3	3

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
230	25	0	56	56	1	39	1	0	1	5	1	1	1	7	7	4	7	1	1	1	1	1	1	1
231	46	0	168	168	1	41	1	0	2	1	2	2	1	2	7	6	7	5	1	2	1	1	1	1
232	23	0	3	3	2	38	1	1	3	1	1	1	1	2	7	7	7	5	3	7	3	2	2	5
233	41	0	132	72	4	38	1	1	5	5	4	3	3	5	5	5	5	6	7	6	4	2	4	4
234	35	0	147	144	2	38	1	1	2	5	1	5	1	5	6	6	7	6	6	1	1	1	2	1
235	31	0	54	54	1	42	1	0	1	1	1	7	1	4	7	4	6	1	4	4	3	4	1	7
236	27	0	41	36	2	41	1	0	3	2	4	1	1	2	6	6	4	7	6	7	1	3	2	1
237	30	0	97	96	2	37	1	1	2	2	2	2	1	2	6	4	7	6	3	6	6	7	7	7
238	26	0	3	3	1	40	1	0	3	1	3	2	1	6	6	4	6	3	2	2	2	4	2	3
239	30	0	3	3	2	38	1	1	4	2	2	4	2	4	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3
240	24	0	40	8	1	41	1	0	5	5	6	6	2	6	6	4	5	3	4	5	5	5	6	5
241	38	0	33	33	3	43	1	1	4	2	2	2	1	5	6	5	5	1	1	1	1	1	1	1
242	29	0	17	17	2	41	1	0	6	1	4	6	1	6	5	2	6	3	4	6	6	6	6	6
243	25	0	53	48	1	43	1	1	3	3	1	2	1	5	7	5	7	2	2	1	1	1	1	1
244	26	0	4	4	2	39	1	0	4	4	3	3	1	5	5	4	7	5	5	1	1	4	1	1
245	25	1	29	26	1	39	1	0	5	1	1	3	1	7	1	1	6	7	2	7	3	7	7	7
246	24	0	28	6	1	39	1	0	1	6	3	6	1	1	3	6	6	5	6	4	4	6	2	4
247	25	1	28	18	2	43	1	1	6	5	3	7	5	7	7	5	6	2	3	4	3	2	3	3
248	27	0	53	2	2	43	1	1	6	4	6	2	1	2	6	6	6	1	6	6	6	1	6	2
249	27	1	28	28	2	44	1	0	2	2	2	2	1	2	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2
250	28	0	61	61	2	44	1	0	1	7	1	7	1	7	6	4	6	7	4	7	7	4	4	7
251	24	0	20	4	2	44	1	0				4			3	3	6	7	6	7	7	7	7	7
252	30	0	30	30	1	44	1	0	3	2	2	3	1	3	5	5	6	5	5	2	2	2	4	2
253	53	0	360	240	1	42	1	0	4	4	4	5	3	4	5	5	6	4	5	4	4	4	5	5
254	26	0	35	35	2	42	1	0	2	2	4	6	1	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4
255	27	1	24	1	3	37	1	1	2	2	3	3	1	4	5	6	5	3	2	5	6	4	6	6
256	32	0	30	29	1	42	1	0	4	1	1	1	1	1	7	1	6	7	7	7	7	7	7	7
257	48	0	322	100	1	41	1	0	1	7	1	7	1	1	7	6	7	1	2	1	1	3	1	1
258		0	180	36	1	43	1	0																
259	35	0	60	60	1	42	1	0	1	7	1	5	1	5	7	3	7	5	5	6		6	6	6
260	42	0	108	108	1	42	1	0	5	4	4	5	1	3	7			1						
261	24	0	5	2	1	37	1	1	3	1	3	7	1	1	6		7	7	7	7	7	7	7	7
262	24	1	4	4	1	37	1	1	2	3	3	4	1	6	7	5	7	5	7	6	7	5	6	5

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
263	31	0	51	12	2	37	1	1	6	3	6	3	2	4	5	5	5	7	7	7	7	7	6	6
264	24	0	38	18	1	37	1	1	3	1	1	2	1	1	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7
265	30	0	41	14	1	37	1	1	6	2	5	2	1	3	6	4	6	6	5	7	7	7	7	7
266	26	1	14	4	1	44	1	0	6	1	6	1	1	1	7	7	7	1	1	5	1	1	1	1
267	45	0	248	60	1	44	1	0	1	1	1	1	1	1	7	4	7	3	6	2	4	2	1	1
268	31	0	96	12	2	39	1	0	2	2	1	5	1	5	6	5	6	3	3	2	2	2	3	2
269	29	0	58	58	2	39	1	0	2	2	2	2	1	2	5	6	5	4	2	5	5	6	2	5
270	35	0	96	1	1	43	1	1	2	3	4	4	1	4	5	4	5	4	6	5	4	4	4	5
271	48	0				43	1	1	5	4			1	1	7	4	7	4	4	4	1	3	4	4
272	29	0	102	102	1	37	1	1	1	1	2	5	1	3	5	3	5	6	6	1	1	1	1	1
273	35	0	55	42	1	40	1	0	6	2	3	3	1	6	7	4	7	6	6	2	2	2	2	2
274	23	1	31	15	1	38	1	1	1	1	2	5	1	4	7	5	6	5	4	5	1	1	2	4
275	29	0	47	29	1	39	1	0	5	6	2	4		6	7	7	7	6	6	6	7	7	5	6
276	39	0	156	156	2	40	1	0	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
277	29	0	72	60	1	38	1	1	5	4	3	5	4	5	6	5	7	6	6	5	7	7	7	6
278	27	0	4	4	2	39	1	0	4	5	4	6	3	3	7	3	5	4	7	7	7	6	4	4
279	32	0	22	22	1	39	1	0	5	5	5	5	1	5	7	7	7	5	4	5	6	5	5	4
280	27	0	30	30	2	37	1	1	3	3	3	1	1	1	6	6	7	3	5	4	1	4	3	1
281	24	1	15	15	2	41	1	0	1	7	2	4	1	7	5	7	7	5	7	4	7	7	4	6
282	36	0	96	3	1	44	1	0							7		7	7	3	3	1	1	1	1
283	26	0	48	12	1	43	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	7	7	7	7	7	7	7
284	24	0	15	15	2	44	1	0							6	6	7	5	5	7	5	5	7	7
285	24	1	15	15	2	40	1	0	4	4	2	5	2	5	5	5	6	4	4	4	4	4	4	4
286	23	0	28	28	1	43	1	1	4	5	4	4	4	5	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4
287	30	0	55	43	2	40	1	0	3	3	2	2	2	2	5	3	5	2	3	2	1	1	1	1
288	29	0	84	84	1	43	1	1	4	2	5	2	1	1	7	5	7	3	2	2	2	2	2	2
289	28	0	71	71	1	44	1	0	6	5	5	6	6	5	7	2	5	5	4	1	1	1	1	1
290	23	1	3	3	2	44	1	0	1	1	3	1	1	1	5	5	7	1	1	4	2	2	1	1
291	30	0	53	12	2	43	1	1	6	6	5	3	4	3	3	2	4	3	5	4	4	3	3	3
292	31	0	98	48	2	38	1	1	2	6	1	6	1	6	7	3	6	5	3	3	7		4	3
293	30	0	60	60	2	45	1	0	2	6	1	6	1	6	7	3	6	3	1	2	1	4	1	4
294	52	0	192	132	2	45	1	0	3	4	5	4	1	4	3	5	6	6	5	6	4	4	4	4
295	31	0	28	24	2	45	1	0	1	1	1	1	1	1	6	6	6	2	2	2	2	2	2	2

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
296	29	0	63	63	1	45	1	0	2	5	2	6	1	6	4	6	4	6	6	1	1	6	2	2
297	30	0	92	92	1	45	1	0	4	1	3	4	1	5	1	7	2	1	1	4	1	4	4	2
298	38	0	134	128	2	45	1	0	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5
299	21	0	7	7	1	45	1	0	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
300			219	99	2	46	1	1	5	5	5	6	1	7	5	5	5	6	7	2	2	2	2	2
301	50	0	160	48	1	46	1	1	5	3	5	7	3	7	3	7	7	3	7	1	1	1	1	1
302	50	0	360	84	1	46	1	1	4	1	1	1	1	1	6	6	6	4		1	1	4	2	1
303	26	1	17	17	2	46	1	1	4	5	2	5	4	6	6	5	6	2	5	1	3	2	2	3
304	41	0	277	146	1	46	1	1	7	4	6	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7	7	5
305	28	0	64	64	1	46	1	1	2	1	1	1	1	1	6	3	7	3	2	4	2	2	2	5
306	29	0	45	45	2	46	1	1	3	1	3	4	1	3	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6
307	46	0	60	60	1	46	1	1	4	1	1	1	1	1	6	6	7	5	6	6	7	5	5	7
308	37	0	122	122	2	46	1	1	4	4	2	3	1	5	5	5	5	5	6	5	7	6	4	5
309	24	0	29	29	1	46	1	1	1	7	1	1	1	1	6	7	1	7	7	7	7	7	7	7
310	54	0	253		2	46	1	1	2	1	2	6	1	6	6	4	6	4	5	6	6	6	4	4
311	25	0	4	1	1	46	1	1	4	5	4	5	5	4	5	4	5	6	6	6	6	6	6	6
312	27	1	23	23	3	46	1	1	4	3	2	2	2	6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
313	55	0	324	204	1	46	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	7	4	7	3	1	3	1	1
314	30	0	43	43	2	46	1	1	1	1	1	6	1	6	7	6	7	1	1	1	1	1	1	1
315	25	0	27	27	2	46	1	1	3	1	4	6	4	5	6	5	6	6	3	6	6	6	3	6
316	28	0	43	43	2	46	1	1	4	2	2	6	1	6	6	6	6	5	4	2	2	2	2	2
317	22	1	9	9	1	46	1	1	2	1	1	5	1	4	6	4	7	2	1	5	2	1	3	4
318	25	0	30	30	1	46	1	1	1	1	2	6	1	6	7	6	7	5	6	5	4	4	4	4
319	35	0	64	55	2	46	1	1	2	1	1	7	1	5	6	4	7	4	2	3	4	3	3	3
320	59	0	246	246	1	46	1	1	1	1	1	1	1	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	1
321	37	0	177	158	1	46	1	1	4	1	4	1	2	1	6	6	6	3	3	2	2	3	2	2
322	28	0	60	60	1	46	1	1	4	2	1	1	1	4	7	6	6	4	4	4	4	4	4	4
323	61	0	360	204	1	46	1	1	5	5	5	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
324	33	0	8	8	1	46	1	1	5	1	1	1	1	1	3	3	3	7	6	1	1	1	1	1
325	41	0	250	250	1	46	1	1		3	4	4	2	2	6	5	6	2	2	2	2	2	2	2
326	27	0	37	37	2	46	1	1	3	2	2	5	1	5	6	6	6	4	6	1	1	1	2	2
327	27	0	4	4	2	46	1	1	3	2	3	3	2	2	4	5	2	6	6	2	1	4	1	2
328	32	0			3	46	1	1	2	2	2	2	2	2	6	5	6	3	3	5	6	6	5	6

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
329	28	0	36	36	1	47	0	0	5	5	5	6	1	5	7	7	7	1	1	1	1	1	1	1
330	34	0	28	4	2	47	0	0	6	2	5	2	4	2	2	1	7	7	6	6	6	1	4	2
331	34	0	360	360	2	47	0	0	4	1	3	1	1	4	6	5	5	5	5	1	1	1	1	1
332	30	0	101	48	1	48	0	0	4	4	4	5	2	4	6	5	5	3	4	2	3	4	3	2
333	47	0	156	156	1	48	0	0	2	7	1	6	1	6	1	1	1	4	6	1	1	1	1	4
334	32	0	82	24	2	48	0	0	3	5	2	5	4	5	6	6	6	3	4	1	1	4	2	2
335	26	1	13	13	3	49	1	1	6	6	3	5	2	4	6	6	7	6	7	7	7	7	7	7
336	26	0	14	14	2	49	1	1	3	4	2	3	2	4	2	3	5	5	2	1	1	1	1	2
337	51	0	180	180	1	49	1	1	6	5	6	5	1		7	7	7	5	5	5	1	1	1	1
338	36	0	156	156	5	49	1	1	3	2	2	6	2	6	6	5	5	2	2	2	2	4	4	4
339	57	0	367	300	5	49	1	1	7	2	4	6	4	4	6	6	6	2	7	4	7	7	7	2
340	32	0	17	12	1	49	1	1	2	4	5	4	2	6	7	5	5	5	6	7	7	5	5	6
341	37	0	159	86	5	49	1	1	1	3	1	7	1	7	5	2	5	2	2	1	1	1	1	1
342	36	0	129	60	5	49	1	1	5	5	5	6	1	6	6	4	7	5	5	5	6	5	1	1
343	33	1	36	97	3	50	1	1	5	6	6	6	2	5	4	3	4	6	5	2	2	6	6	2
344	38	0	193	193	1	50	1	1	7	1	7	6	1	6	7	7	7	5	5	6	1	2	1	7
345	34	0	17	17	2	50	1	1	1	1	1	7	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1
346	46	1	280	220	1	50	1	1	2	2	2	5	1	5	7	5	7	2	2	1	1	1	1	3
347	27	0	34	34	1	50	1	1	5	7	5	7	1	4	6	5	6	3	5	1	1	1	1	3
348	28	0	30	26	1	50	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	7	7	6	6	6
349	28	0	69	36	1	50	1	1	4	2	4	4	2	5	4	3	6	5	5	4	2	2	1	2
350	48	1	255	219	1	50	1	1	1	1	1	4	1	4	7	4	7	1	1	1	1	1	1	1
351	36	1	212	209	1	50	1	1	6	6	6	5	7	5	6	5	6	6	6	7	7	7	3	2
352	28	0	75	75	1	50	1	1	6	4	6	6	6	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6
353	39	0	210	210	1	50	1	1	4	5	4	5	1		5	6	5	6	6	6	3	5	2	4
354	34	1	60	60	3	50	1	1	5	4	3	4	4	4	7	7	7	2	2	3	1	2	2	2
355	33	0	84	36	2	50	1	1	5	2	1	3	1	4	1	1	3	6	5	2	3	3	1	5
356	27	1	25	12	2	50	1	1	3	2	2	4	2	5	5	5	6	3	3	2	1	2	2	4
357	32	1	24	11	3	51	1	1																
358	33	0	116	84	2	51	1	1	2	1	2	1	1	1	5	4	5	5	3	5	6	6	5	6
359	32		59	36	2	51	1	1	6	1	7	2	1	1	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7
360	56	0	282	53	2	51	1	1	3	3	3	1	1	1	5	5	5	5	3	5	2	4	3	2
361	26	0	22	22	2	52	1	0	5	2	5	2	2	5	4	4	6	5	5	2	1	6	2	2

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
362	27	0	44	38	2	52	1	0	3	1	1	7	1	7	6	4	6	4	6	7	7	7	7	7
363	35	0	118	72	2	52	1	0	4	2	4	5	4	7	7	6	6	7	7	4	4	7	4	4
364	27	0			1	52	1	0	1	1	1	7	1	1	7	4	7	4	6	1	1	1	1	1
365	30	0	38	14	2	53	1	0							6	4	7	4	4	1	1	4	1	6
366	36	0	144		1	53	1	0	1	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
367	32	0	55	24	2	53	1	0	5	1	2	1	1	2	6	4	7	6	3	7	7	7	7	7
368	59	0	360	180	2	54	1	0																
369	29	1	19	16	2	54	1	0	2	2	2	6	2	6	5	4	6	4	2	6	6	4	6	6
370	27	0	29	24	2	54	1	0	2	2	2		1	5	6	4	6	4	5	4	6	4	6	5
371	26	1	7	7	1	55	1	1	4	3	6	5	4	4	5	4	4	6	6	4	7	7	6	5
372	49	1	72	72	3	55	1	1	1	1	1	6	1	1	7	6	7	1	1	1	1	3	1	3
373	30	0	20	20	1	55	1	1	1	1	2	4	2	3	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3
374	26	0	29	29	2	55	1	1	6	4	2	2	2	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
375	46	0	244	244	2	55	1	1	3	1	4	2	2	4	6	3	6	5	4	2	2	5	2	2
376	29	0	77	42	2	55	1	1	5	3	4	4	2	3	5	4	6	6	5	7	3	3	3	3
377	35	1	96	48		55	1	1	3	3	3	3	3	3			5	4	5	3	3	3	3	3
378	30	0	76	9	2	55	1	1	4	3	2	1	1	7	7	7	7	7	6	3	2	1	1	3
379	24	0	12	10	2	55	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	6	4	3	1	1	3	4	3
380	27	0	48	36	2	55	1	1	4	1	4	6	1	6	7	4	7	7	7	4	4	5	5	6
381	25	0	29	7	1	55	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	6	2	2	2	2	2	2	2
382	31	0	81		1	55	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	3	3	3	3	3	3	3
383	28	0	12	12	3	55	1	1	2	3	4	3	1	4	3	3	3	6	6	5	4	5	5	6
384	42	0	54	54	1	56	1	1									6	5						
385	27	1	17	12	2	56	1	1	3	4	2	6	1	3	6	6	6	4	1	4	1	3	2	2
386	47	0	55	49	2	56	1	1	2	2	3	2	1	2	6	6	6	3	3	2	2	2	2	1
387	29	0	40	40	2	56	1	1	3	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2
388	32	1	12	36	3	56	1	1	3	6	2	4	2	4	5	6	6	5	4	1	1	3	2	4
389	32	1	63	63	2	56	1	1	2	3	2	4	2	5	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4
390	31	0	46	46	2	56	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	6	5	5
391	26	0	30	24	2	56	1	1	3	4	4	4	1	3	6	6	6	4	5	5	4	5	4	5
392	35	0	25	25	3	56	1	1	1	1	2	2	1	7	7	5	7	6	4	6	7	7	6	7
393	24	0	17	6	1	56	1	1	1	1	2	7	1	6	7	5	7	5	5	6	5	4	4	5
394	30	0	96	48	1	56	1	1	1	6	1	4	1	4	5	4	4	6	4	4	4	4	4	4

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
395	33	0	100	100	2	56	1	1	5	6	3	4	1	6	5	3	4	3	6	2	2	2	2	1
396	29	1	10	10	3	56	1	1	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	1	2	6	3	2
397	27	0	36	36	2	56	1	1	7	5	7	6	5	5	5	4	3	7	7	3	6	4	2	5
398	35	0	192	72	1	56	1	1	5	1	1	1	1	1	7	4	7	7	5	7	7	7	7	7
399	28	0	18	18	2	56	1	1	2	1	1	3	1	3	7	7	7	2	1	1	1	3	1	1
400	42	0	5	5	1	56	1	1	4	4	4	4	1	4	6	4	6	7	7	7	7	7	7	7
401	59	0	396	360	1	56	1	1	7	7	7	7	7	7	6		7							
402	34	0	109	24	2	56	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	4	4	6	7	4	3	6
403	28	0	73	73	1	57	1	1	2	2	1	5	1	5	7	5	7	5	1	1	1	1	1	1
404	52	0	353	240	1	57	1	1	4	1	4	3	1	1	6	6	6	4	1	1	1	1	2	1
405	55	0	220	100	1	57	1	1	5	5	5	5	1	7	7	7	7	5	5	1	1	5	1	1
406	33	0	65	65	2	57	1	1	3	3	1	6	1	6	6	3	7	6	6	6	6	6	6	6
407	28	1	49	49	2	57	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	7	7	7	7	5	7	7	7
408	40	0	191	36	2	57	1	1	4	2	5	2	1	6	3	3	4	3	4	4	1	4	4	4
409	30	0	65	65	2	57	1	1	5	2	2	4	1	4	5	5	6	6	6	4	1	1	1	1
410	28	0	6	6	2	57	1	1	5		3	4	1	3	6	5	7	5	4	7	6	6	6	5
411	29	1	36	34	2	57	1	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1
412	32	1	99	28	2	57	1	1	6	3	7	2	1	4	1	7	6	1	1	4	4	7	6	7
413	47	1	24	24	3	57	1	1	3	3	3	3	2	3	6	3	6	2	1	1	1	1	1	1
414	52	0	307	300	2	57	1	1	4	2	4	4	1	4	5	4	6	4	4	4	4	4	4	4
415	34	0	99	48	2	57	1	1	5	5	5	5	1	5	4	2	5	6	6	3	1	3	3	3
416	22	0	18	18	1	57	1	1	4	2	3	4	1	3	6	6	4	3	4	1	2	1	1	2
417	26	0	41	41	1	57	1	1	5	2		2	1	2	6	4	6	4	5	6	2	3	4	2
418	22	0	12	12	1	57	1	1	3	1	1	3	1	2	7	3	6	1	1	1	1	1	1	1
419	24	1	17	17	1	57	1	1	4	4	5	4	1	4	4	4	4	6	6	6	6	5	4	5
420	31	0	63	36	2	58	1	1	3	4	3	4	1	5	5	6	6	4	5	1	1	4	3	3
421	48	1	228	84	1	58	1	1	5	2	5	2	1	2	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7
422	40	0	196	76	2	58	1	1	1	3	2	5	1	6	2	2	5	2	6	5	1	1	1	1
423	55	0	276	24	1	58	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	7	3	2	1	1	3	1	2
424	27	0	11	4	1	58	1	1	2	2	1	2	1	3	7	5	6	2	4	4	4	5	3	1
425	29	0	29	29	2	58	1	1	4	1	4	2	4	4	5	2	6	6	7	3	4	2	3	2
426	25	0	12	12	2	58	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	4	5	3	3	2	2
427	30	0	72	72	2	58	1	1	4	3	3	3	2	4	6	6	6	6	7	4	2	2	2	2

N	A	G	TH	TT	R	TN	TCX	TM	SA1	DA1	SA2	DA2	SA3	DA3	AMP1	AMP2	AMP3	SUP1	SUP2	SUP3	SUP4	SUP5	SUP6	SUP7
428	48	1	288	180	3	58	1	1	5	6	1	2	2	6	3	6	6	2	2	2	3	3	6	5
429	21	1	10	10	1	58	1	1	4	3	5	4	4	2	7	5	6	2	2	1	2	2	1	1
430	32	0	11	1	1	58	1	1	3	1	1	7	1	7	7	7	7	7	7	5	7	5	7	7
431	22	0	30	24	1	58	1	1	3	4	3	5	1	4	6	4	6	6	3	7	7	5	7	7
432	25	0	51	24	1	58	1	1	3	3	3	4	1	4	5	1	6	3	6	1	1	1	1	1
433	37	0	95	95	1	59	0	0	7	7	7	2	7	2	5	4	5	3	7	2	4	2	3	3
434	30	0	33	12	1	59	0	0	4	1	2	4	1	3	7	7	7	6	5	1	1	3	1	1
435	27	0	30	30	2	59	0	0	4	5	4	4	2	3	6	6	6	7	7	2	7	7	7	4
436	27	0	57	57	1	60	0	0	7	5	6	5	2	6	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3
437	51	0	312	48	1	60	0	0	1	1	1	1	1	1	7	6	7	1	2	3	2	1	2	1
438	30	0	28	2	1	60	0	0	7	4	6	5	3	3	6	6	7	3	3	2	3	3	2	3
439	22	0	4	2	1	61	0	0	1	5	7	4	5	6	5	5	6	1	5	1	1	1	1	1
440	25	0	4	3	2	61	0	0	4	1	2	2	1	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4
441	28	0	17	5	1	61	0	0	5	4	5	5	3	5	6	3	6	6	4	7	3	3	3	2
442	22	0	17	5	1	61	0	0	5	5	4	6	1	5	6	4	6	1	3	1	1	1	3	1
443	31	0	103	43	2	62	0	0	1	1	1	1	1	1	7	5	6	7	6	5	7	6	6	6
444	51	0	91	26		62	0	0	6	6	3	7	3	3	7						6			
445	32	0	84	36	2	62	0	0	7	2	3	3	2	2	4	2	6	2	3	2	2	2	2	2
446	25	0	17	6	1	62	0	0	1	7	1	3		7			7	1	3	1	1	1	1	1
447	28	0	60	12	1	62	0	0	4	2	4	4	1	4	5	5	5	5	6	3	6	3	3	5
448	27	0	69	24	1	63	0	0	4	1	4	1	1	5	5	5	5	2	2	4	1	4	1	1
449	30	0	41	24	2	63	0	0	4	2	3	2	1	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4
450	28	0	55	24	1	63	0	0	3	2	2	3	1	1	4	2	3	3	4	1	1	3	1	1
451	40	0	133	30	2	63	0	0	5	1	2	1	1	7	5	1	6	1	1	3	2	1	2	1
452	49	0	206	120	1	64	0	0	6	7	6	5	7	2	4	4	5	6	5	3	5	3	4	5
453	22	0	16	16	1	64	0	0	7	6	6	6	4	4	7	7	7	6	6	4	6	6	6	6
454	62	0	268	10	1	64	0	0	2	3	4	6	1	5	4	1	6	6	5	1	1	2	2	1
455	35	0	96	84	2	64	0	0	1	1	1	1	1	1	7	7	7	3	1	1	1	3	1	1

Burnout, seguridad psicológica y cohesión de tarea

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
1	4	1	5	7	1	1	6	2	6	1	1	5	1	3	1	1	7	7	5	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7
2	1	1	1	1	1	3	3	1	4	5	5	5	5	1	1	1	4	6	5	3	4	4	1	4	7	7	7	5	5	7	4	4	6
3	4	2	3	6	2	2	6	4	7	2	2	5	2	2	1	1	6	6	6	2	2	2	7	7	6	6	6	7	5	6	6	6	4
4	3	1	2	6	1	1	5	1	6	1	1	6	1	2	1	1	7	7	6	1	5	2	7	5	7	7	7	7	7	7	6	5	6
5	6	1	3	6	1	2	7	5	6	1	7	5	1	7	1	2	7	7	7	1	2	1	6	7	7	7	7	7	6	6	7	5	6
6	7	1	7	3	1	2	6	6	6	4	5	3	1	7	1	3	7	6	6	1	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7
7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	4	7	7	4	7	1	7	7	7	1	7	1	6	1	2	4	1	4	7	7	7	7	7	7
8	5	2	4	5	5	6	6	6	5	6	6	4	3	7	2	2	6	6	6	1	2	1	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
9	6	2	6	6	1	1	4	4	6	2	1	6	3	4	1	1	6	5	4	4	1	1	6	4	6	4	2	6	4	3	4	2	4
10	4	1	3	6	1	2	5	5	6	1	1	3	2	7	1	2	6	6	5	2	3	1	3	6	7	7	2	6	5	5	5	3	5
11	4	1	4	6	2	2	6	4	6	1	1	4	2	7	1	1	6	5	3	1	4	1	7		7	6	6	7	6	6	7	1	6
12	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
13	1	1	1	7	1	2	7	6	6	1	1	7	1	4	1	1	7	6	6	2	3	1	6	6	6	5	6	6	6	6	4	3	3
14	2	1	2	7	1	1	6	2	6	2	1	5	1	3	1	1	6	6	6	1	6	1	1	6	7	7	7	6	6	7	6	6	7
15	4	2	4	6	1	2	2	2	6	2	2	2	4	3	2	2	2	6	6	3	3	1	7	2	6	7	7	7	7	7	7	6	7
16	6	2	6	5	1	6	5	5	4	6	6	4	4	4	1	5	4	6	5	2	6	1	5	7	7	6	7	7	7	7	7	4	4
17	5	2	1	4	5	4	4	6	3	6	7	4	4	7	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	6	6	7	5	5	5	6	6
18	7	4	7	6	1	7	5	7	7	4	7	7	7	7	1	3	5	7	4	1	1	5	7	4	7	7	7	7	6	7	7	4	5
19	6	4	7	4	1	2	5	7	7	6	1	1	7	7	1	7	7	7	5	1	1	5	6	6	7	3	7	6	7	4	7	6	4
20	6	4	7	4	1	2	4	4	5	2	1	4	3	4	2	2	6	4	1	1	3	3	5	5	7	6	3	6	6	7	6	4	6
21	4	1	5	5	1	1	6	2	6	3	3	6	1	4	1	1	6	6	6	3	3	1	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6
22	4	4	6	6	1	2		7	6	2	2	3	2	6	1	6	6	6	4	3	3	2	7		7	7	5	7	6	6	6	5	6
23	7	4	7	4	2	5	7	7	6	3	3	1	7	5	1	7	6	5	2	4	1	7	5	3	6	3	6	4	1	1	4	1	3
24	7	7	7	2	5	6	5	7	4	3	3	1	4	7	1	5	5	5	3	4	4	2	7	4	3	7	2	4	5	3	6	5	3
25	7	7	5	7	1	7	7	7	7	1	1	2	5	7	1	3	3	6	4	4	4	5	7	7	1	1	7	7	7	7	7	6	6
26	5	5	3	6	6	1	3	4	4	4	4	6	3	7	1	3	7	4	4	4	3	1	4	4	5	6	4	5	5	3	4	4	5
27	6	2	6	2	3	1	6	7	2	6	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	6	4	4	4	6	2
28	3	1	5	6	1	7	3	6	7	4	3	5	6	3	1	1	6	6	6	1	4	6	6	1	5	5	1	7	7	4	2	1	1
29	5	5	5	6	1	5	4	6	5	5	5	3	4	5	5	5	6	5	5	5	3	3	6	3	3	3	3	5	5				
30	2	2	2	5	1	2	4	2	4	1	1	5	1	2	1	1	5	4	5	1	6	1	6	5	7	7	7	5	5	6	4	3	3
31	7	7	7	7	1	7	7	7	3	7	7	4	7	7	1	5	6	5	1	7	1	1	1	1	1	7	1	7	3	1	1	1	1

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
32	3	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	3	4	1	4	5	6	4	4	6	7	5	5	6	4	4	5
33	7	4	4	4	7	4	4	6	4	5	2	3	2	6	2	4	5	3	2	1	4	7	2	5	7	7	7	4	2	2	4	2	5
34	6	6	5	7	1	4	6	4	3	2	3	1	3	4	1	4	6	5	5	4	3	1	5	2	5	4	7	4	2	3	5	2	1
35	7	7	6	7	1	1	7	7	7	1	1	1	7	7	2	2	7	6	4	6	1	6	1	2	2	1	6	7	7	7	5	1	1
36	5	4	6	2	5	5	2	6	7	7	7	2	4	7	2	5	5	2	3	1	4	1	6	4	7	7	3	6	4	6	7	7	7
37	5	1	4	6	2	4	6	7	6	2	3	4	1	7	1	5	7	7	7	6	4	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
38	7	6	7	3	2	1	2	7	7	7	4	1	7	4	2	7	6	7	7	7	2	5	5	3	4	1	3	3	4	4	4	2	1
39	5	1	1	7	1	4	7	3	7	7	1	7	1	7	7	3	7	7	7	7	5	1	1	4	7	7	7	7	7	5	1	5	1
40	2	1	3	6	2	2	6	2	7	3	3	6	1	3	1	2	6	5	5	2	6	3	6	5	7	4	6	7	7	7	5	4	4
41	7	6	5	4	2	5	2	6	3	6	2	4	3	7	3	3	4	4	3	3	3	2	7	6	7	7	7	5	7	7	6	7	7
42	7	1	5	4	2	6	5	7	3	5	6	3	4	7	3	6	6	6	5	4	1	4	4	3	7	7	6	4	7	7	4	2	3
43	7	2	5	6	2	3	5	5	6	5	4	4	4	6	2	3	6	6	6	2	4	7	6	4	4	5	6	7	4	6	6	3	6
44	3	1	1	6	1	1	6	1	6	3	1	6	1	1	1	1	6	6	6	1	3	1	7	6	7	7	7	6	7	7	6	4	6
45	1	2	6	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	2	1	1	7	7	7	1	6	1	1	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6
46	6	3	5	6	2	2	6	6	7	2	5	5	1	6	1	2	6	5	5	2	2	1	2	2	6	6	2	6	7	7	7	4	6
47	6	4	3	6	1	3	5	4	4	5	5	4	3	5	1	5	5	3	5	4	3	4	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4
48	2	2	3	4	1	1	4	1	6	2		5	3	3	1	1	5	6	5	1	4	3	2	2	2	3	1	6	5	3	5	1	1
49	2	1	1	6	1	2	6	1	5	1	1	6	1	4	1	1	5	6	6	2	5	1	3	5	7	7	3	6	6	5	6	4	6
50	6	2	3	6	1	3	5	3	6	2	2	5	1	6	1	2	6	6	5	1	4	1	6	4	6	6	7	6	6	6	6	5	5
51	7	1	6	7	1	1	7	4	7	6	5	7	1	7	1	1	7	5	5	4	4	4	7	6	7	6	6	7	7	6	7	5	6
52	3	3	4	3	4	4	4	6	4	6	6	4	4	6	2	4	4	4	5	3	2	2	7	3	6	4	5	5	5	5	3	3	3
53	5	2	4	7	2	4	5	4	6	4	6	5	3	6	1	5	6	6	6	3	4	3	6	6	7	5	7	6	5	5	6	3	5
54	7	6	7	5	5	4	5	6	6	4	6	3	5	4	2	3	5	6	5	5	6	3	2	4	2	4	3	3	5	5	5	7	7
55	6	5	6	4	2	2	5	5	7	5	6	3	5	4	1	2	6	6	7	4	2	1	5	6	6	6	6	6	5	6	5	4	6
56	7	4	7	6	5	6	6	7	7	5	6	2	7	5	1	6	6	6	4	7	1	2	6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	7
57	7	6	7	4		7	3	7	2	7	7	1	5	7	1	6	5	1	6	5	1	5	7	5	7	1	7	4	5	4	6	6	6
58	6	3	6	4	2	5	5	6	5	6	7	4	4	2	1	5	6	4	4	4	2	6	5	4	4	2	6	5	5	6	6	4	6
59	5	3	4	6		3	6	2	2	5	4	3	3	4	3	3	6	7	4	3	3	3	4	5	6	6	6	5	3	4	4	3	4
60	5	2	5	6	4	1	5	6	5	5	5	5	2	5	1	5	6	5	6	4	1	1	5	5	4	4	4	6	6	5	5	5	6
61	3	1	1	2	1	3	2	3	1	3	3	2	4	4	1	4	1	3	3	1	6	3	7	5	7	6	6	6	6	5	6	3	5
62	3	2	2	5	1	3	3	6	6	5	3	4	2	6	2	3	7	1	7	2	3	1	1	2	6	6	6	6	5	6	4	5	
63	3	2	5	2	2	5	3	6	6	6	5	2	5	6	1	1	6	5	4	4	5	3	6	6	7	7	7	5	3	5	5	6	6
64	6	1	4	6	1	3	3	5	6	1	1	6	4	1	1	1	7	6	7	5	1	4	4	4	1	7	2	7	7	1	3	1	6

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
65	6	1	6	6	1	6	6	6	6	6	6	1	6	6	3	6	6	6	3	6	1	6	7	7	5	5	7	6	6	6	6	6	6
66	3	3	5	5	2	6	5	6	5	4	2	6	2	7	2	2	5	5	5	5	4	2	6	4	6	7	7	7	5	6	6	5	4
67	4	3	5	5	3	4	5	3	5	6	6	4	3	7	1	4	7	6	6	3	1	4	4	4	7	4	6	7	6	6	6	5	5
68	4	1	4	6	1	2	7	5	7	3	4	5	1	5	1	2	6	6	6	1	4	4	7	4	7	7	7	6	7	6	7	4	6
69	7	1	7	6	1	7	6	7	2	6	4	6	1	7	1	6	6	5	5	1	5	1	6	6	5	7	5	6	7	5	5	1	6
70	5	2	4	7	1	3	6	3	5	4	3	5	1	1	1	4	6	5	6	3	5	3	6	5	7	7	7	6	6	7	6	6	5
71	2	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	5	2	4	2	2	5	4	5	2	4	2	5	5	4	4	2	6	5	5	4	5	4
72	5	1	5	5	1	4	6	5	6	2	2	5	1	7	1	1	7	7	7	7	7	1	5	7	3	2	4	7	7	6	6	6	6
73	2	1	2	6	2	3	7	4	7	3	3	5	1	1	1	2	6	6	6		4	2	6	6	7	6		7	6	6	6	5	5
74	6	5	5	6	3	3	6	6	6	5	1	5	3	4	2	3	7	7	5	3	1	6	3	5	4	6	6	5	5	6	6	3	2
75	6	4	3	5	4	7	5	6	6	5	4	3	4	6	4	5	5	5	6	3	5	4	4	5	3	4	5	6	3	5	6	3	6
76	3	1	1	2	1	1	3	1	7	1	1	2	1	5	1	1	5	6	7	4	6	1	7	6	7	7	6	7	6	7	7	6	5
77	1	5	2	7	1	1	7	5	7	7	7	5	5	5	2	5	7	7	7	3	5	7	4	4	7	3	4	4	5	4	4	2	2
78	6	2	2	6	1	2	6	4	7	1	1	6	5	4	1	1	7	6	5	1	3	2	7	7	7	7	6	6	7	6	5	4	6
79	3	1	3	6	1	1	5	1	6	1	1	3	1	7	1	1	6	6	6	1	2	3	7	1	7	5	1	7	7	5	5	5	5
80	4	1	1	5	1	1	5	4	7	2	2	6	1	5	1	1	3	6	6	1	5	4	3	4	2	5	2	6	5	3	3	2	2
81	7	2	5	4	4	5	5	7	7	4	4	4	1	7	1	4	6	6	6	1	2	1	7	7	7	7	5	6	1	3	3	3	5
82	5	4	4	6	5	4	6	7	5	5	3	5	4	5	1	4	5	5	1	5	2	3	5	5	2	1	1	4	3	2	4	1	2
83	3	1	1	7	1	1	6	1	7	1	1	5	1	4	1	1	7	6	6	2	2	1	6	5	2	6	6	6	5	2	2	2	2
84	3	1	1	7	1	4	7	3	7	5	5	5	1	5	2	4	7	7	7	1	4	1	1	4	7	6	7	7	6	7	7	6	5
85	3	1	4	7	1	2	6	3	6	3	2	5	1	6	1	2	7	7	7	2	4	2	1	6	7	5	1	6	7	6	6	6	5
86	4	3	2	5	2	2	5	4	4	2	2	4	4	5	2	4	5	5	6	2	4	2	5	5	6	6	6	5	4	5	5	4	4
87	5	1	4	6	5	4	3	4	5	3	2	4	5	4	1	2	6	5	5	3	1	2	6	4	6	6	6	4	4	6	6	4	4
88	6	3	3	4	4	5	5	7	5	4	4	2	3	7	1	3	4	5	5	4	1	1	2	3	7	4	7	6	4	4	7	4	4
89	7	7	7	4		6	5	7	5	6	7	2	7	7	1	6	5	5	3	6	3	5	4	6	4	3	5	5	6	6	5	3	5
90	7	7	7	6	1	2	5	6	5	5	5	4	6	7	1	1	7	5	3	3	2	1	6	2	6	4	1	5	3	3	4	1	2
91	7	6	7	7	1	7	6	7	7	5	1	6	7	7	1	6	7	7	5	7	2	5	7	5	2	7	6	6	4	4	3	3	3
92	2	2	1	2	1	2	4	2	2	1	1	6	1	1	1	1	2	5	7	1	5	1	2	5	7	7	7	6	6	7	7	6	6
93	5	1	6	7	1	2	6	5	4	1	4	5	2	5	1	2	6	6	7	2	6	1	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7
94	4	3	2	6	1	1	6	3	6	2	2	5	2	4	2	3		6	6	3	5	5	4	5	3	5	6	7	6	6	6		5
95	4	3	2	4	2	2	6	3	6	3	3	6	2	4	3	3	5	5	6	2	5	2	6	5	6	7	6	7	6	6	6	5	5
96	4	2	7	6	1	2	4	5	5	3	2	3	1	6	1	1	6	6	5	1	5	1	7	7	7	7	7	7	6	6	7	5	5
97	2	1	4	6	1	1	5	2	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	1	6	1	7	6	7	7	1	7	7	7	7	6	6

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
98	5	2	3	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	6	4	5	5	3	3	3	2	2	3	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5
99	4	1	2	6	1	5	6	6	6	5	7	3	3	4	1	5	7	6	6	3	5	2	7	7	7	6	7	6	6	7	7	7	6
100	1	1	1	5	1	2	4	3	6	5	5	4	2	3	1	1	5	5	5	3	3	1	5	5	3	2	4						
101	2	1	1	6		2	5	1	6	1	1	6	2	2	1	1	5	5	5	1	4	1	7	6	7	5	5	6	6	5	6	3	3
102	2	1	1	6	1	1	7	2	7	1	1	6	1	1	1	1	7	7	7	2	6	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
103	5	1	5	5	1	3	5	4	6	4	3	4	2	4	1	2	6	6	6	2	1	1	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	5
104	2	1	2	2	1	1	6	1	6	4	3	4	1	2	1	1	1	7	7	1	2	1	7	7	7	4	7	7	7	7	7	6	7
105	3	1	1	6	1	1	6	4	7	1	1	6	1	5	1	1	7	7	7	1	5	1	7	7	7	7	6	7	6	6	6	5	6
106	5	4	6	7	2	7	7	2	7	3	1	5	4	7	1	1	6	6	7	6	2	1	6	4	4	1	1	6	5	5	5	1	4
107	1	2	2	5	5	2	6	3	7	2	2	6	2	5	2	2	5	5	4	5	1	4	7	4	5	3	6	4	2	1	4	2	3
108	3	1	1	5	1	1	1	2	5	1	4	4	2	1	1	1	5	6	6	4	3	2	6	5	7	6	7	5	5	5	5	5	5
109	5	1	3	7	1	5	7	3	7	5	4	4	1	3	1	6	6	6	6	5	3	1	3	3	6	2	7	7	7	5	7	7	7
110	4	5	4	7	4	1	6	2	5	1	1	4	2	2	1	2	1	5	5	2	1	1	2	2	4	3	4	4	4	5	1	3	2
111	5	1	3	6	1	3	6	5	7	6	6	5	1	7	1	1	7	7	7	6	6	5	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7
112	2	1	2	2	1	1	6	1	6	2	2	6	1	4	1	1	6	6	7	2	5	2	6	5	6	5	2	7	7	6	6	6	6
113	5	1	1	5	1	3	5	2	5	1	1	5	1	5	1	1	1	1	7	1	3	1	2	2	5	6	7	7	6	6	6	5	5
114	5	1	1	5	1	1	6	2	6	4	4	6	3	4	1	1	6	6	6	1	4	1	5	3	4	5	4	6	6	4	6	3	4
115	5	6	5	6	5	6	6	5	6	6		5	6	6	6		6	7	6	6	6	7	5	6	1	3	2	6	6	7	6	6	5
116	5	2	2	5	1	2	4	6	6	2	3	4	1	3	1	1	5	5	5	4	4	1	2	3	7	6	5	6	6	4	4	5	6
117	6	1	4	6	1	3	6	5	6	2	2	4	2	5	1	2	7	7	7	3	1	1	5	4	6	2	3	6	4	5	5	6	4
118	1	1	1	6	2	5	7	1	6	3	2	5	1	3	1	1	6	6	6	1	3	1	2	4	5	4	6	5	4	4	4	3	3
119	5	2	5	5	1	5	5	5	5	2	2	4	2	6	2	5	5	5	5	2	3	4	5	3	6	3	6	4	7	6	5	3	3
120	5	1	4	6	1	4	7	4	7	2	1	6	2	6	1	1	7	7	7	2	5	1	6	4	7	4	3	7	3	2	6	4	2
121	4	1	1	5	1	5	5	3	5	3	1	5	2	6	1	1	5	4	4	1	4	4	6	5	7	7	7	6	5	6	6	6	6
122	5	4	5	7	1	4	6	4	6	1	1	4	1	1	1	5	7	6	7	2	6	3	2	7	5	2	7	7	7	7	7	6	6
123	6	6	4	4	1	5	5	6	6	6	6	2	5	7	1	4	4	4	5	5	5	5	4	6	7	7	7	6	7	7	7	6	6
124	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	6	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
125	3	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	3	1	1	6	6	7	1	7	1		7	7	7	7	7	7	7	7	5	4
126	2	1	1	6	1	1	7	1	7	3	2	6	1	2	1	1	7	6	6	1	1	1	7	5	7	7	7	7	7	6	7	6	6
127	2	2	2	6	2	4	6	2	6	4	2	5	2	6	1	5	6	6	6	2	5	2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
128	1	1	1	6	1	1	5	1	5	1	1	6	1	7	1	1	1	5	5	1	3	1	5	5	7	4	7	6	6	7	7	6	6
129	3	1	2	6	2	5	5	4	4	4	4	5	2	7	2	5	6	6	4	2	4	3	6	6	7	6	7	7	7	6	6	3	7
130	4	3	3	5	1	2	5	6	6	7	5	6	3	7	1	3	6	3	5	3	5	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	
131	3	1	3	6	1	2	4	4	6	3	2	3	2	7	2	2	7	6	4	2	6	2	7	7	7	6	6	6	6	7	6	7	7	
132	1	1	1	5	1	4	4	2	7	2	1	7	7	7	1	3	5	4	1	1	1	1	1	5	7	5	7	7	7	6	7	7	5	
133	3	1	2	4	1	3	4	2	6	1	2	7	3	3	1	3	7	7	6	3	5	1	7	6	7	6	7	6	5	7	7	6	6	
134	1	1	1	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	2	1	1	6	6	5	1	5	1	7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	6	
135	1	1	2	5	1	2	7	1	6	1	1	5	1	4	1	1	5	4	5	1	5	2	7	6	7	7	7	7	6	7	6	5	5	6
136	5	1	3	5	1	4	6	6	3	2	2	4	4	4	1	4	6	2	3	1	4	5	7	5	7	7	7	6	5	5	4	4	6	
137	6	2	6	4	2	4	5	3	6	4	4	4	2	5	1	5	6	4	2	1	3	7	7	7	1	6	4	6	6	5	6	6	5	
138	5	1	5	6	1	1	6	1	6	3	1	6	1	2	1	1	7	7	7	1	3	3	6	6	5	4	7	7	7	7	7	5	5	
139	4	1	1	6	1	1	6	1	7	3	1	7	1	2	1	1	7	7	7	2	3	3	7	6	7	5	7	7	7	7	7	4	5	
140	2	1	3	7	1	2	7	2	7	4	2	5	4	2	1	2	7	6	5	3	4	1	6	3	7	7	4	7	6	6	7	4	5	
141	4	1	1	5	1	2	5	1	7	3	2	6	2	6	1	1	7	6	6	1	4	1	5	6	6	6	6	7	6	6	6	4	6	
142	2	1	2	7	1	1	2	1	5	2	2	5	1	5	1	1	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
143	3	1	1	5	1	2	4	2	5	2	1	4	1	3	1	2	6	6	6	3	3	1	6	5	7	5	6	6	4	5	5	2	3	
144	4	2	1	2	2	5	2	1	5	1	1	1	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	1	1	7	7	7	4	4	4	6	3	4	
145	5	2	3	5	2	6	4	6	5	5	5	3	5	7	4	5	6	5	5	6	6	4	6	5	6	7	7	6	7	7	4	4	4	
146	2	2	4	6	2	2	4	3	5	3	3	5	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	2	5	6	6	1	6	7	6	7	6	7	
147	5	2	2	5	1	4		4	4	5	5	5	2	5	1	2	5	6	2	4	2	6	7	7	7	7	1	6	7	5	5	5	7	
148	4	1	7	7	1	1	6	1	7	1	1	6	1	1	1	1	7	7	1	1	6	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
149	6	1	4	5	1	3	5	2	7	2	1	5	1	5	1	2	6	6	6	2	5	1	1	2	7	6	7	5	6	6	7	5	6	
150	3	1	4	6	2	2	5	6	5	2	5	5	1	4	1	3	5	6	7	2	3	3	5	6	7	7	6	5	5	3	5	5	5	
151	3	1	1	6	1	2	5	3	6	4	2	6	2	3	1	1	7	7	7	2	3	2	6	7	6	6	6	7	6	6	5	5	5	
152	3	1	4	7	1	5	6	4	7	3	7	6	1	5	1	4	7	7	7	2	2	4	7	5	6	4	7	7	7	7	7	6	7	
153	4	1	3	6	1	2	4	2	6	4	4	5	2	4	1	1	6	6	4	3	1	1	6	6	6	6	6	6	5	4	6	5	4	
154	5	1	1	6	1	1	6	4	7	2	1	5	2	7	3	1	7	5	4	1	4	1	7	7	7	7	7	7	7	6	7	3	7	
155	6	1	5	6	1	6	4	1	7	1	1	7	1	7	1	7	7	7	7	1	7	1	7	5	7	7	7	7	6	7	7	4	4	
156	3	1	1	2	1	1	5	2	3	1	1	3	1	2	1	1	2	4	5	1	5	4	2	4	7	7	7	5	5	5	5	5	5	
157	6	1	5	1	6	4	5	5	1	1	4	4	6	1	5	5	5	5	5	4	6	1	7	7	7	5	7	5	6	6	6	4	5	
158	4	1	1	6	1	1	6	1	5	1	1	7	1	1	1	1	7	2	6	1	5	1	7	5	7	7	3	6	6	5	4	3	6	
159	3	2	2	5	1	2	5	1	5	2	2	5	2	6	2	2	5	5	5	2	5	2	6	4	6	7	6	5	5	6	6	5	5	
160	5	1	5	5	4	5	7	5	7	5	4	2	1	7	1	3	6	4	4	5	1	1	4	5	7	7	7	5	5	6	3	3	5	
161	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	7	1	1	1	1	1	4	6	1	4	1	7	4	7	7	7	7	7	7	7	3	3	
162	4	1	2	6	1	3	4	2	5	6	7	6	2	6	1	1	7	7	5	2	5	2	7	5	7	7	7	7	6	7	7	7	5	
163	2	1	2	6	1	3	6	2	7	4	2	5	1	3	1	2	6	5	5	2	6	3	7	5	7	6	7	7	5	7	7	3	6	

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
164	2	1	2	6	1	3	6	2	7	4	2	5	1	3	1	2	6	5	5	2	6	3	7	5	7	6	7	7	5	7	7	3	6
165	4	2	1	4	1	3		3	6	5	3	4	5	5	1	3	5	4	6	2	3	6	6	5	7	7	6	6	6	6	6	5	5
166	2	1	2	6	1	6	2	1	2	2	2	7	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	6	6	7	6	5	6	7	6	7	6	5
167	1	4	1	2	2	2	2	1	6	2	2	6	1	2	1	1	6	5	4	2	3	1	5	6	7	5	7	7	7	6	7	6	7
168	6	1	3	6	2	3	6	6	6	6	6	4	2	6	2	2	6	5	6	3	1	1	7	4	6	6	1	6	6	6	5	2	6
169	3	2	5	5	2	4	5	7	6	5	4	3	1	5	2	4	6	5	7	3	4	2	6	4	6	5	5	5	6	6	7	5	4
170	4	1	2	6	1	2	4	2	6	3	3	4	1	4	1	2	6	7	6	2	2	4	6	4	7	5	4	7	6	5	5	6	6
171	6	4	5	7	1	4	7	6	6	5	4	4	3	5		4	7	6	6	4	2	4	5	3	3	2	4	6	4	4	4	3	
172	4	4	2	5	1	4	6	3	6	4	3	6	1	2	1	2	6	7	6	7	6	6	5	6	7	7	7	7	7	6	7	2	5
173	2	2	2	6	2	2	5	4	3	2	2	5	2	4	2	2	5	5	5	2	3	3	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6
174	5	1	3	4	1	5	6	2	5	4	2	5	2	6	1	5	5	2	5	3	3	2	4	5	6	7	2	6	6	7	7	5	5
175	1	1	1	5	1	1	5	1	6	1	1	6	1	3	1	1	6	6	6	1	6	1	3	7	7	7	7	7	6	7	7	5	7
176	5	1	3	4	1	5	6	3	5	2	1	5	2	1	1	5	6	6	6	1	1	4	7	6	7	3	5	6	2	6	6	4	4
177	1	1	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1											
178	4		2	7	1	2	5	2	6	2	2	6	1	1	1	1	6	6	7	1	6	1	1	2	7	7	7	6	6	6	6	6	6
179	3	1	1	7	1	3	7	1	6	1	3	7	1	1	1	1	7	7	7	1	4	3	7	5	7	4	5	7	5	6	6	5	6
180	5	1	3	7	1	3	6	4	7	2	1	4	3	6	1	3	7	7	6	1	7	1	6	6	7	4	6	7	5	5	6	6	6
181	4	2	3	4	3	3	4	6	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	6	5	6	5	5	4	5	5	5	4	4
182	5	3	3	5	2	4	6	5	6	6	4	5	2	4	1	4	5	5	6	5	5	1	5	5	6	7	7	6	6	6	7	6	6
183	6	1	6	7	1	7	6	6	6	4	4	5	1	7	1	7	6	5	6	4	2	1	7	6	7	6	6	6	5	5	7	3	6
184	6	5	5	6	3	4	5	6	6	3	3	6	5	6	2	5	6	6	5	4	5	3	4	5	5	3	3	6	5	4	4	4	5
185	6	6	7	7	1	6	7	5	6	3	5	4	3	6	1	4	6	4	4	5	4	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
186	1	1	1	5	1		5	1	5	3	1	6	2	1	1	1	6	5	7	3	1	1	7	5	7	5	7	6	5	4	4	1	2
187	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	6	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	6	5	5	5	5
188	4	1	1	4	3	1	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	4	1	1	3	5	4	4	5	7	6	5	6	6	6	6
189	4	2	3	3	1	2	4	3	5	3	1	4	1	4	1	3	5	3	4	2	3	3	4	4	6	6	4	5	4	4	5	4	4
190	7	1	7	6	1	7	5	7	7	6	6	1	6	7	1	3	5	6	6	6	1	4	4	1	1	1	1	4	5	1	4	1	2
191	4	2	4	4	1	1	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	6	5	6	4	4	2	2
192	6	4	7	5	1	3	6	7	7	3	4	2	5	7	1	3	6	3	6	4	2	4	4	1	4	1	3	6	1	2	2	1	1
193	7	6	7	4	1	4	4	7	7	2	2	1	1	7	1	2	7	7	7	4	1	1	7	1	7	1	4	7	5	4	4	4	5
194	7	3	6	6	1	7	5	7	6	2	2	2	5	7	1	5	7	5	7	4	1	4	5	2	1	4	3	5	2	1	1	3	1
195	6	1	1	6	1	2	7	4	6	1	1	7	4	4	1	3	7	7	7	2	1	1	7	5	4	1	5	7	7	5	3	1	1
196	3	1	1	5	3	2	4	4	7	1	5	7	3	5	1	1	7	7	7		1	1	3	1	5	1	7	7	7	7	7	1	1

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
197	7	6	7	4	1	5	7	7	7	3	6	4	7	5	1	6	7	6	7	7	1	1	4	1	1	1	1	7	7	1	3	1	1
198	4	1	3	6	4	3	5	3	7	1	4	7	3	4	1	2	7	7	7	6	1	2	3	2	5	3	7	7	7	6	7	2	1
199	4	1	2	6	1	1	5	3	6	1	1	5	2	6	1	1	6	6	7	3	5	1	6	6	6		7	6	6	5	6	6	
200	6	1	2	3	1	2	6	4	6	2	5	6	2	4	2	4	3	5	6	4	2	1	2	5	3	3	5	6	6	5	5	3	3
201	7	1	6	6	2	3	3	7	5	3	1	3	1	6	1	1	7	7	5	2	3	1	4	6	6	6	2	5	5	2	4	4	2
202	6	1	1	6	1	1	4	6	6	5	2	6	1	7	1	1	6	6	7	1	6	1	3	5	7	6	6	5	7	6	6	5	5
203	1	1	3	7	1	1	5	3	1	1	1	7	5	1		1	6	4	1	1	1	1	7	6	5	1	2	7	7	3	6	6	7
204	6	1	5	7	1	6	5	6	6	2	2	5	3	5	1	5	6	5	6	4	2	4	6	3	7	4	7	6	6	7	6	4	6
205	5	4	6	5	5	6	5	5	5	7	7	4	5	5	2	4	4	3	5	3	1	5	3	3	4	2	1	5	2	2	2	1	1
206	1	7	2	7	5	1	1	7	7	5	1	1	1	1	1	1		7	7	3	2	3	4	4	4	3	4	7	6	6		6	
207	1	1	1	6	1	1	5	3	7	4	4	7	1	5	1	1	7	7	7	1	7	1	5	1	4	1	7	7	7	7	6	1	5
208	5	1	3	3	1	1	4	5	4	1	1	4	1	7	1	1	6	6	6	2	6	1	7	4	7	7	7	6	6	4	5	2	4
209	7	5	7	5	2	2	5	7	5	4	2	1	4	7	1	4	6	6	5	1	4	1	6	4	7	4	4	6	5	3	5	3	4
210	6	3	6	6	1	4	6	7	7	5	6	3	1	1	1	4	7	7	7	5	1	1	4	1	7	7	5	5	3	6	4	1	4
211	4	1	1	6	1		4	4	4	4	5	4	1	4	1	1	4	1	1	4	7	1	1	4	2	1	1	7	4	1	1	1	1
212	4	1	4	6	1	1	7	1	7	1	1	6	1	2	1	1	1	7	7	4	2	2	3	4	4	6	2	6	6	3	4	1	5
213	6	3	2	5	2	3	6	6	6	4	4	4	2	6	1	4	6	5	6	3	2	1	7	5	7	7	4	7	6	5	4	3	5
214	6	1	3	6	1	1	6	2	5	1	1	6	1	2	1	1	6	6	6	2	3	1	7	6	7	6	2	6	6	6	6	6	6
215	4	1	5	7	1	1	5	4	6	2	1	7	3	4	1	3	6	7	7	2	1	1	4	5	7	5	7	6	6	5	5	4	4
216	5	3	2	6	3	2	5	5	6	4	5	4	2	6	2	2	6	6	5	6	4	3	5	6	6	4	3	6	5	6	6	3	4
217	4	1	3	5	1	2	4	2	4	3	2	4	1	2	1	1	5	6	5	2	5	1	6	5	7	7	7	6	6	6	5	3	3
218	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	7	7	7	1	7	7	7	7	7	6	6
219	4	1	1	6	1	2	6	2	7	2	4	4	2	2	1	1	7	7	7	5	4	3	2	6	6	2	6	6	6	6	7	4	5
220	5	1	6	5	1	4	4	7	6	3	5	3	6	5	1	1	5	7	3	7	3	1	5	4	5	1	5	2	4	3	4	3	4
221	7	3	7	7	1	5	7	4	6	4	1	3	6	6	1	7	7	6	6	4	2	1	7	7	4	4	7	6	6	7	6	7	7
222	4	3	5	5	4	5	5	4	6	6	6	6	5	6	2	3	6	6	6	3	5	4	5	5	6	1	4	5	5	6	6	6	6
223	5	2	4	5	3	3	4	3	6	4	4	4	2	4	1	2	5	3	6	2	3	1	4	5	6	4	4	6	6	6	7	5	6
224	4	1	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	3	6	1	5	3	3	1	3	1	2	6	2	2	2	2	6	6	4	5	4	5
225	1	1	1	6	1	1	7	1	7	2	2	1	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
226	3	1	4	5	3	3	5	6	7	4	6	4	1	7	1	3	6	5	6	4	4	2	6	5	7	5	7	6	6	6	6	6	5
227	4	1	2	6	2	2	6	3	6	4	4	6	2	3	1	3	7	5	6	1	2	3	6	2	5	7	6	7	7	7	7	6	6
228	6	1	4	5	1	5	5	6	7	7	7	5	4	5	1	4	7	7	7	1	3	1	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
229	6	6	6	5	2	4	5	6	5	5	6	4	6	6	2	5	6	6	6	7	1	5	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
230	5	1	3	7	1	1	4		7		3	7	5		1	1	7	7	6	4	3	1	1	3	7	7	7	7	6	7	7	5	7
231	3	1	2	2	1	2	7	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	7	7	7	7	7	7	5	6	6	6	6
232	3	1	1	6	2	1	5	1	6	1	1	7	2	1	1	1	6	6	7	1	5	3	6	6	7	4	7	6	7	7	7	5	5
233	5	1	5	6	1	6	6	5	6	1	1	4	3	7	1	6	6	6	6	4	3	1	7	3	6	4	6	7	5	6	6	2	4
234	5	2	4	7	1	3	7	2	7	1	2	5	2	2	1	1	7	6	6	2	4	1	7	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6
235	6	2	3	6	1	6	7	3	7	2	2	4	4	5	1	3	7	7	5	4	3	2	1	3	3	4	7	4	3	6	6	4	2
236	5	1	5	5	2	1	3	3	6	6	6	4	1	7	1	1	6	6	6	2	4	5	2	6	7	6	7	7	6	6	7	6	7
237	2	2	1	6	2	4	6	5	7	3	1	6	1	3	1	1	6	6	7	2	3	2	5	6	6	3	7	6	6	6	6	7	6
238	3	1	5	5	1	2	5	4	6	3	3	5	2	7	2	2	6	3	6	4	5	4	3	6	6	4	5	6	6	6	6	5	5
239	2	1	1	2	1	1	4	1	5	1	1	6	2	3	1	1	6	4	6	2	4	1	6	6	7	6	2	5	6	6	6	6	6
240	4	2	5	5	1	3	5	6	6	6	6	5	4	6	2	3	5	3	3	1	4	4	6	4	7	5	5	6	3	5	5	5	3
241	4	2	2	6	1	1	6	2	6	2	2	5	2	4	1	2	6	6	6	3	5	1	3	4	5	6	6	6	6	5	5	4	5
242	4	1	4	7	1	1	6	4	7	3	4	6	1	7	1	1	7	7	7	1	4	1	6	6	7	7	4	7	7	7	6	6	7
243	4	1	1	3	1	1	1	1	7	4	2	5	2	5		2	5	6	7	5	6	4	4	4	5	7	6	6	6	6	6	2	2
244	3	1	4	6	1	1	5	2	7	3	1	6	3	4	1	1	7	7	7	1	4	5	2	6	4	5	6	5	2	4	7	4	5
245	6	1	7	7	1	4	7	7	5	7	7	1	5	3	1	2	7	7	6	2	1	1	5	1	1	1	1	7	5	6	4	1	1
246	5	2	6	6	1	5	5	6	6	4	5	2	2	7	1	5	6	5	6	6	3	6	1	5	7	7	7	7	3	4	4	1	6
247	7	1	2	6	2	5	6	6	7	6	3	6	2	6	2	2	7	6	6	2	3	2	6	6	7	4	7	7	6	4	7	6	6
248	4	1	4	6	6	4	4	2	4	7	7	5	2	6	6	5	5	4	5	4	6	2	7	3	7	6	6	6	5	6	6	4	4
249	5	2	4	6	2	2	5	5	6	4	3	5	2	4	1	2	6	6	6	2	3	1	3	4	5	4	6	5	6	4	5	4	5
250	2	1	1	7	6	1	6	4	5	1	1	6	1	3	1	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
251	5	3	3	7	1	1	6	4	7	3	2	6	2	4	1	1	6	6	7	2	2	2	7	5	6	6	6	5	7	3	6	4	2
252	3	2	5	6	1	3	6	4	6	3	2	6	1	2	1	4	6	6	6		4	2	6	4	6	6	6	6	5	5	5	4	4
253	3	3	4	6	2	3	6	4	6	2	4	5	5	6	1	3	5	4	2	3	4	1	6	4	1	2	4	4	7	5	4	3	3
254	6	2	2	6	4	5	5	6	6	6	5	3	4	5	1	4	6	5	5	4	4	4	6	4	7	5	7	5	5	5	5	4	5
255	5	5	6	5	4	5	6	5	6	5	5	4	3	7	3	5	7	7	6	4	5	5	6	7	5	5	5	6	5	6	5	6	6
256	1	1	1	6	1	1	6	1	7	1	1	7	1	5	1	1	6	4	5	1	3	5	1	4	7	6	7	6	5	6	6	5	2
257	1	1	1	6	1	1	6	1	6	2	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	7	1	2	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
258	4	7	2	6	1	5	4	4	2	4	4	2	4	5	4	5	6	5	6	6	6	5	4	4	7	7	4	1	4	6	6	3	5
259	2	3	3	7	1	1	7	3	6	1	1	4	2	5	1	1	7	6	7	2	3	1	7	5	7	6	7	5	7	7	7	5	7
260	7	1	4	4	1	3	5	6	5	4	4	3	5	7	1	4	7	6	4	5	4	6	7	4	4	7	7	7	7	7	7	1	7
261	1	1	1	5	1	1	7	1	6	1	1	6	1	1	1	1	7	7	7	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
262	3	3	1	5	3	2	5	3	5	2	2	7	1	3	1	1	7	7	7	5	7	3	7	7	7	7	6	7	6	6	5	5	6

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
263	6	1	3	5	5	3	6	4	6	5	7	6	2	7	1	5	5	5	6	1	3	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
264	7	4	6	7	1	2	4	4	4	4	3	2	2	5	1	2	7	7	6	4	1	1	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7
265	4	4	5	6	1	5	5	5	5	4	4	6	4	3	6	5	7	7	6	6	1	1	7	5	3	2	2	7	5	7	7	5	5
266	1	1	1	7	1	1	6	1	1	1	1	6	1	6	1	1	6	6	7	1	5	1	3	3	7	7	7	6	6	3	6	6	6
267	3	1	2	7	1	1	7	7	7	1	4	6	1	4	1	3	7	7	5	3	6	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5
268	3	1	2	5	2	1	5	2	6	2	1	5	1	3	1	1	5	4	5	2	3	1	6	6	7	7	3	4	5	5	5	4	5
269	5	2	3	5	2	5	4	6	7	2	2	4	3	4	2	5	5	4	4	5	3	3	6	5	6	5	5	6	5	7	6	3	5
270	6	4	6	7	1	1	6	7	7	2	1	2	7	5	1	1	7	6	4	6	1	2	6	4	1	1	3	7	3	4	5	5	1
271	3	1	1	7	1	1	6	1	1	1		7	1	1	1	1	7	7	7	5	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
272	3	1	5	5	1	5	5	6	5	3	1	4	1	3	2	4	5	5	7	4	3	1	5	5	7	7	7	7	7	7	7	5	7
273	4	1	4	7	1	1	6	4	7	1	1	3	4	4	1	1	7	7	7	3	5	1	6	5	6	6	2	5	5	6	6	6	6
274	6	1	3	7	4	5	5	6	7	6	7	5	5	7	1	6	7	6	5	1	4	1	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7
275	7	1	7	6	1	5	7	7	7	5	1	5	2	7	1	5	7	6	6	5	5	2	7	6	7	6	7	7	7	7	7	4	4
276	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	1	3	3	5	6	4	3	4	4	4	1	1
277	5	3	4	5	2	4	4	5	6	5	5	5	4	6	1	4	6	6	7	5	2	6	4	4	5	3	1	6	4	5	5	4	5
278	6	4	7	4	2	7	5	7	2	6	1	1	3	4	5	7	7	4	6	5	4	1	7	6	7	7	7	6	6	6	6	5	4
279	6	2	4	7	1	1	3	6	6	1	5	4	4	7	1	2	3	7	7	5	2		5	3	6	2	3	6	6	3	7	3	5
280	4	1	4	6	2	4	5	5	4	5	5	4	1	6	1	2	5	4	4	2	2	1	6	3	3	3	7	5	6	7	6	6	5
281	1	1	3	7	1	1	4	1	5	2	1	6	2	4	1	3	6	6	7	2	4	2	7	5	4	7	7	6	7	7	7	6	4
282	4	1	2	7	1	1	7	2	7	1	1	6	7	3	7	1	7	7	7	1	6	1	7	7	7	2	2	7	7	7	7	7	7
283	7	7	1	7	1	1	7	7	7	7	7	4	4	7	1	1	7	7	7	7	7	1	4	4	7	4	1	7	4	4	7	1	1
284	2	2	2	5	1	2	6	2	7	1	1	6	1	2	1	1	6	7	7	1	5	1	7	5	7	6	6	7	6	5	6	5	5
285	3	1	1	6	1	1	5	4	6	3	1	5	1	5	1	1	7	7	6	3	6	1	6	6	7	7	7	6	7	6	6	5	6
286	5	3	5	7	2	4	7	6	4	4	6	3	4	7	3	5	5	4	1	5	2	4	4	4	4	5	3	4	4	5	1	5	4
287	6	2	1	4	2	2	6	3	6	1	1	6	2	5	2	2	6	6	6	2	2	3	3	3	6	4	5	5	6	5	5	2	3
288	7	5	5	7	1	1	6	5	5	6	6	4	3	6	1	1	1	6	6	1	1	1	3	2	3	3	7	7	7	4	6	5	4
289	6	5	6	4	5	4	5	5	6	5	7	6	5	6		5	6	5	6	5	6	6	5	6	3	4	3	6	6	6	5	6	6
290	1	1	1	5	1	1	4	1	7	1	2	6	1	1	1	1	6	7	7	1	5	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	6
291	4	2	4	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	2	2	5	6	4	3	3	2	5	5	6	6	4	4	3	2	3	3	3
292	4	1	5	6	1	1	6	4	6	2	1	3	1	2	1	1	6	5	6	2	2	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
293	6	1	2	7	1	4	7	6	6	4	4	4	3	6	1	1	7	2	5	2	3	1	6	7	6	6	6	7	5	6	6	5	7
294																						7	3	3	1	3	7	3	5	6	2	2	
295	1	1	1	7	1	1	6	1	7	1	1	7	1	2	1	1	7	7	7	1	4	1	5	3	3	7	5	7	5	3	5	3	3

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	
296	3	1	5	6	1	5	4	1	6	1	1	5	3	5	1	1	6	6	6	4	1	1	6	5	6	4	7	6	6	6	4	5	4	
297	4	1	4	7	1	1	4	2	7	1	1	5	3	6	1	1	7	7	7	4	1	7	4	7	5	4	7	7	7	7	7	2	6	
298	5	3	4	5	3	3	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	6	5	3	4	1	6	4	6	4	6	6	5	5	6	4	5	
299	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	1	1	1	7	7	7	1	6	1	1	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	
300	4	1	4	7	1	6	5	1	5	1	1	7	1	7	1	1	7	7	6	4	4	1	7	7	7	7	7	7	4	4	4	6	6	
301	7	1	1	6	1	4	6	7	5	6	3	1	4	7	1	1	6	5	3	2	1	1	4	7	2	6	2	3	4	3	6	5	5	
302																							5	5	6	6	6	6	7	6	6	6	5	
303	4	1	5	4	2	2	5	2	5	3	1	6	3	5	1	4	6	7	6	4	4	3	2	5	6	6	7	6	6	6	7	6	6	
304	3	1	4	6	2	2	6	1	7	4	5	7	1	4	1	1	7	7	5	4	4	4	7	6	6	7	7	7	6	5	5	4	5	
305	3	1	3	6	6	3	5	4	6	2	2	3	3	4	1	3	6	6	5	3	1	5	7	6	7	7	7	5	5	6	6	6	6	
306	4	1	2	7	1	1	5	2	7	2	2	5	2	4	1	1	7	7	7	2	4	3	6	6	4	5	5	7	6	5	6	6	6	
307	1	1	1	7	1	1	6	1	5	1	1	7	1	1	1	1	6	6	5	2	7	1	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	
308																							6	5	7	7	7	6	5	4	5	6	5	
309	1	1	3	6	1	3	1	2	7	1	2	5	4	6	1	2	7	7	6	1	3	1	3	4	7	7	7	7	6	6	5	7	7	
310	5	2	4	6	5	2	6	4	7	1	1	6	4	7	1	1	7	6	7	2	5	2	6	4	6	5	7	7	6	6	7	5	6	
311	6	3	6	7	3	4	7	5	6	1	1	3	6	6	1	1	7	7	5	5	5	3	6	2	6	3	4	6	5	6	5	6	6	
312	4	1	3	6	1	1	5	2	6	4	3	4	2	7	1	2	7	6	2	1	3	1	4	3	7	6	7	5	5	4	3	4	5	
313	7	1	4	5	1	6	7	5	7	7	5	6	5	7	1	1	6	5	7	5	1	1	3	1	4	7	4	5	4	1	3	4	4	
314	5	1	3	6	1	1	6	3	6	1	1	6	1	7	1	1	6	6	7	1	6	1	5	4	7	7	2	7	6	7	7	6	6	
315	4	2	5	4	2	2	6	5	6	4	4	3	3	7	2	2	6	6	4	1	4	4	4	4	7	4	4	5	5	5	7	5	5	
316	4	1	4	7	1	4	5	6	4	3	4	4	2	4	2	2	6	6	6	3	6	1	1	5	4	7	7	6	6	7	7	7	6	
317	4	2	6	6	2	1	4	1	4	1	1	6	1	6	1	2	6	4	6	4	5	2	3	2	4	2	3	6	6	5	5	1	1	
318	1	2	2	7	1	1	6	2	7	3	3	7	1	4	1	1	7	7	7	2	3	5	4	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	
319	2	2	2	6	1	2	6	2	6	4	4	4	2	7	1	2	6	6	5	2	4	5	6	4	6	6	6	6	5	6	5	5	6	
320	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	7	1	7	1	1	1	1	1	2	2	6	1	3	6	3	7	6	6	7	7	2	7	
321	4	4	5	4	2	4	5	4	6	1	5	4	3	7	2	4	5	4	4	4	4	7	6	5	7	6	7	7	6	4	5	5	6	
322	6	1	3	6		3	5	1	7	3	4	7	3	6	1	1	6	5	6	4	6	1	4	4	7	4	7	7	7	7	7	4	7	
323	3	1	2	3				1	3		1	5	1	6						4	5	3		1	1	7	7	3	7	6	4	5	6	4
324	1	1	3	3	3	2	4	1	3	1	4	5	1	5	1	4	4	1	3	4	4	1	1	4	7	3	7	4	3	3	3	7	3	
325	1	2	2	5	2	6	5	2	4	2	2	6	2	5	2	5	6	5	5	2	5	1	7	5	7	7	5	6	6	5	5	4	3	
326	4	2	2	5	3	2	6	4		4	4	4	3	7	4	3	6	6	6	2	2	6	7	6	7	4	7	7	4	7	7	5	3	
327	3	1	2	6	4	2	4	2	5	4	4	5	2	5	1	2	4	5	6	2	4	2	6	6	7	6	7	6	5	6	6	6	6	
328	6	5	6	6	1	4	5	7	6	3	2	3	3	7	1	3	6	5	5	5	2	1	6	5	5	2	5	6	6	6	6	3	5	

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
329	1	1	1	5	1	1	7	1	6	5	1	7	1	6	1	1	7	7	5	1	5	1		3	7	7	7	7	7	7	7	2	2
330	6	1	5	4	4	2	6	4	6	5	5	2	1	6	1	2	7	5	5	1	2	6	7	6	7	7	7	6	5	6	6	5	7
331	4	1	4	6	1	3	7	1	7	1	1	6	1	1	1	2	7	7	7	1	6	1	7	7	7	6	3	7	6	7	6	5	6
332	4	2	5	5	1	2	4	2	3	5	4	3	2	3	1	2	4	5	4	3	3	1	5	6	4	5	6	5	6	5	6	5	5
333	3	1	1	7	1	1	7	5	7	5	4	5	3	2	1	1	7	7	7	1	6	1	6	6	7	5	7	7	7	6	7	4	6
334	4	1	4	6	1	1	3	3	6	5	5	5	3	3	2	2	5	5	6	2	3	2	6	5	4	4	6	6	5	6	5	4	4
335	7	5	5	6	1	2	4	7	6	3	2	3	6	7	1	2	3	6	5	6	2	1	6	5	7	2	6	4	1	3	3	1	3
336	5	2	4	5	3	2	5	3	6	2	3	4	4	3	1	1	5	5	5	2	4	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	3	4
337	5	2	5	5		2	6	5	6	3	3	5	2	5	1	4	6	6	5	2	4	1	7	5	2	5	5	6	6	5	6	5	6
338	5	3	3	5	1	1	5	6	3	2	2	5	2	4	2	2	6	6	5	2	1	1	2	5	6	6	6	5	3	4	4	4	4
339	2	4	4	7	2	5	7	5		7	7	6	5	3	1	1	7	7	7	2	2	3	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2
340	4	2	2	6	2	2	5	2	7	2	2	5	1	2	1	2	6	6	7	2	3	1	3	3	2	4	4	6	6	4	6	2	3
341	2	1	1	7	1	1	7	3	7	3	2	5	3	7	1	2	7	7	7	2	1	1	1	6	7	7	3	6	6	5	5	7	5
342	6	4	5	5	1	3	6	5	6	4	4	4	3	4	1	3	5	6	6	2	3	2	4	4	6	2	6	7	7	6	6	2	4
343	4	2	2	6	2	3	6	4	6	5	4	4	2	5	1	3	6	6	5	3	6	2	7	6	7	7	6	6	5	4	6	4	6
344	2	1	2	6	1	6	7	4	6	7	6	5	1	7	1	1	7	5	7		1	1	6	7	5	3	5	6	7	7	5	1	2
345	3	1	2	7	6	1	7	5	6	3	3	5	1	7	1	1	7	6	5	1	4	2	6	6	7	7	7	6	7	7	7	5	5
346	2	1	2	6	1	2	6	5	6	2	1	6	1	2	1	1	6	4	6	2	5	1	2	6	6	6	6	7	6	6	7	5	6
347	6	1	5	6	1	4	6	6	6	1	1	6	1	6	1	1	6	1	6	2	3	1	2	5	6	7	6	6	7	6	7	7	5
348	6	4	6	6	1	5	6	6	6	2	3	4	4	5	1	5	5	5	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	2	3	5	5
349	5	3	5	6	1	1	7	4	6	6	6	5	3	6	1	3	7	6	7	2	4	3	4	4	3	4	5	4	7	3	4	3	4
350	5	1	1	7	1	1	7	1	7	1	1	7	1	4	1	1	7	7	7	1	4	1	7	7	7	7	4	7	5	7	7	7	7
351	2	2	3	6	2	2	6	3	6	5	3	6	2	6	2	5	6	6	6	5	5	3	4	5	5	6	6	6	7	5	4	3	3
352	6	4	5	5	1	2	4	7	4	7	1	3	3	7	1	1	7	2	1	5	1	1	1	1	7	5	3	5	1	7	5	2	1
353	5	3	5	3	1	4	5	4	5	6	6	4	2	6	1	5	2	3	5	4	1	1	6	5	2	2	5	7	6	4	5	3	3
354	2	3	2	4	4	4	5	2	7	5	4	5	3	7	3	4	4	6	6	4	3	2	3	6	3	4	5	6	6	6	5	5	5
355	2	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	4	3	5	2	2	6	4	2	2	1	1	7	5	6	5	5	5	4	3	4	2	3
356	5	2	2	5	1	2	5	2	5	4	5	4	1	6	1	2	5	5	5	2	4	1	6	5	3	2	5	5	5	4	5	4	5
357	4	2	2	5	2	3	3	5	5	5	4	4	4	6	5	3	6	4	4	6	3	2	6	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4
358	4	1	4	5	3	5	5	4	5	5	2	5	2	6	1	5	5	6	7	2	5	2	7	6	6	4	6	6	5	3	6	4	5
359	3	1	1	5	1	2	6	2	5	2	1	6	1	3	1	2	4	5	5	2	3	1	7	7	7	4	6	7	7	6	7	7	7
360	4	1	2	6	2	4		5	6	4	4	6	3	5	1	3	7	6	6	3	5	1	6	6	6	6	4	6	5	6	5	4	4
361	5	4	3	6	2	4	5	5	5	6	6	5	2	5	1	1	5	6	4	2	1	1	6	3	4	2	5	5	3	3	2	1	1

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
362	4	1	5	7	2	4	7	6	4	1	1	5	3	7	1	1	7	5	4	1	5	1	7	7	7	7	7	6	7	7	4	3	1
363	7	1	5	7	1	4	5	7	6	2	1	5	4	7	4	3	7	4	4	4	1	4	7	5	5	4	7	6	7	7	5	3	6
364	3	1	3	7	1	1	5	1	7	1	1	6	1	4	1	1	7	7	7	1	6	1	6	6	7	3	7	7	7	6	7	7	6
365	5	1	3	7	4	3	5	2	5	2	3	5	2	6	2	3	6	3	7	2	4	1	1	1	4	6	7	7	7	6	6	5	5
366	1	1	1	7	1	1	7	1	7	1	3	7	1	5	1	1	7	7	7	1	4	1	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
367	3	1	4	7	1	2	7	4	5	2	2	5	4	7	2	1	7	7	5	1	1	1	7	4	6	5	7	7	5	7	6	7	7
368	1	1	1	6	1	1	6	1	5	1	1	6	1	1	1	1	6	6	6	2	6	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	6
369	5	4	3	6	1	3	4	4	6	5	4	5	3	6	1	3	6	6	5	4	3	1	6	6	7	4	6	6	6	6	6	5	6
370	1	1	1	7	1	1	6	1	5	1	1	6	1	1	1	1	7	5	5	3	4	1	3		7	6	6	6	6	7	5	2	5
371	5	3	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	2	6	6	6	4	1	6	5	5	5	4	4
372	6	1	1	6	1	2	5	2	5	2	2	5	1	5	1	2	7	5	6	3	4	1	7	6	7	5	7	7	6	7	6	6	5
373	6	4	4	6	1	4	4	3	6	4	5	2	5	5	1	2	5	5	6	2	4	5	3	2	3	3	6	5	6	6	6	5	3
374	3	1	2	5	2	3	5	3	6	6	6	5	2	4	1	2	7	7	6	4	2	3	7	5	4	5	3	6	5	5	5	2	3
375	5	2	4	6	2	3	6	4	6	3	2	5	3	2	1	2	6	6	6	3	3	4	3	3	7	4	6	6	6	3	5	4	4
376	5	2	4	6	3	4	6	6	5	7	5	2	3	7	2	5	6	4	2	5	2	2	7	6	7	7	7	5	4	5	5	6	3
377	3	2	4	6	2	3	6	4	4	6	6	4	3	7	2	5	6	5	6	6	3	5	6	5	3	3	6	5	5	5	5	4	4
378	7	6	7	4	3	6	7	7	5	3	4	4	4	7	2	4	7	3	4	6	7	7	3	3	7	2	7	6	4	6	7	4	2
379	7	3	6	7	2	6	7	6	7	1	2	4	5	7	1	6	7	6	5	5	1	3	5	6	2	3	3	7	5	7	5	2	5
380	7	1	3	4	5	7	5	6	7	6	5	2	2	7	2	6	4	6	7	1			1	1	5	2	2	7	5	7	7	7	1
381	6	1	2	6	1	1	6	4	5	4	4	6	1	3	1	4	6	6	6	1	5	1											
382	2	1	1	6	1	1	5	1	6	1	1	7	1	1	1	1	7	6	7	1	4	4	4	4	7	4	7	7	7	7	7	7	7
383	3	1	1	6	1	2	4	2	6	2	2	4	1	6	2	2	6	6	7	1	5	5	6	5	7	5	7	6	6	7	6	2	5
384								6															6						6				
385	4	2	4	6	1	4	6	4	4	2	5	3	1	7	1	1	6	6	6	2	4	1											
386	3	2	1	5	4	2	5	2	5	4	3	6	1	3	2	1	6	6	7	2	5	3	6	5	7	6	7	7	7	7	6	7	6
387	6	5	4	5	1	2	3	5	6	5	4	3	3	5	1	1	6	5	2	3	1	2	2	2	3	3	4	6	5	3	4	1	1
388	4	2	4	5	3	5	6	3	6	5	3	5	2	4	2	3	5	5	5	2	3	3	4	3	5	3	6	4	4	4	5	1	4
389	3	1	6	2	6	6	5	6	1	7	6	4	2	6	6	3	5	2	4	2	1	7	2	1	4	7	3	2	4	2	3	3	4
390	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	6	5	4	5	4	4	5	4	4
391	1	5	2	4	5	5	5	3	5	6	6	6	2	6	1	5	4	3	5	3	2	3	5	5	6	6	7	7	5	6	7	6	5
392	2	1	6	7	1	2	7	7	7	6	6	6	2	7	1	2	6	5	5	1	5	2	6	5	7	5	6	7	3	6	2	6	3
393	1	1	1	7	1	1	5	1	7	1	1	7	1	5	1	1	7	7	7	1	6	1	7	7	7	3	7	7	7	7	7	4	6
394	5	1	5	6	1	1	7	6	6	4	1	4	3	6	1	1	6	5	6	1	1	7	2	4	7	4	6	6	7	7	6	5	5

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
395	5	4	5	6	2	4	6	4	7	4	4	5	1	4	2	3	7	5	5	1	2	5	2	3	7	5	4	7	4	5	6	4	5
396	5	2	6	4	4	5	5	3	6	3	4	4	2	2	1	4	5	6	5	4	2	5	7	6	7	6	6	5	5	5	5	4	2
397	6	4	4	5	2	1	2	7	7	5	2	4	4	2	1	1	7	7	4	4	1	5	3	2	4	2	3	4	5	3	3	1	1
398	4	1	5	7	1	3	7	3	7	1	1	5	1	4	1	1	7	7	7	1	3	1	1	3	7	5	7	7	7	7	7	5	5
399	6	1	1	7	1	5	7	6	7	1	1	7	1	3	1	2	7	7	7	1	5	1	6	7	3	7	7	7	6	7	6	5	5
400	1	1	1	7	1	1	7	1	6	1	1	7	1	1	1	1	7	6	7	1	6	4	4	4	6	6	6	7	7	7	7	7	7
401	7	7	7	7	6	6	7	7	7	5	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	6	7	1	1	1	7	6	6	6	7	3
402	5	1	2	7	2	2	7	3	7	2	4	5	2	1	1	3	7	7	7	5	6	1	6	6	6	6	7	7	6	7	7	7	7
403	5	3	4	5	1	3	5	5	6	6	4	5	2	7	1	6	6	4	4	4	4	5	3	2	5	6	4	7	3	4	3	1	4
404	6	1	1	5	1	5	5	4	6	1	1	6	1	6	1	1	6	6	6	1	2	1	1	1	7	7	7	6	6	4	6	6	6
405	7	5	5	7	1	1	7	5	7	1	1	7	1	5	1	1	7	7	7	5	5	1	5	5	7	3	3	7	5	3	2	2	2
406	7	5	5	6	1	2	4	2	6	1	1	5	5	4	1	1	7	7	7	2	5	2	7	7	7	7	7	7	7	6	7	5	6
407	7	7	7	7	7	4	7	7	1	7	7	1	7	7	1	7	4	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1
408	5	2	3	2	5	5	5	4	4	6	6	4	3	5	1	4	5	5	5	3	4	4	7	7	7	7	7	5	3	4	5	4	6
409	5	2	4	6	1	3	6	4	6	4	4	5	4	6	2	4	6	6	6	4	2	1	1	2	6	3	3	5	4	4	6	4	6
410	2	2	2	6	1	4	6	5	6	2	3	6	2	6	1	3	6	4	6	2	2	3	5	3	4	2	5	5	6	5	5	2	3
411	4	1	1	2	7	4	5	1	7	1	1	7	1	2	3	3	7	6	7	1	1	1	7	7	7	5	7	7	7	7	7	2	5
412	7	1	7	1	1	5	7	6	5	6	6	5	3	7	1	3	5	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	6	1	1	3	2	3
413	2	2	1	6	2	2	6	1	5	2	2	5	2	3	1	2	4	4	5	2	4	2	5	4	6	6	6	5	6	3	3	2	3
414	2	2	2	6	2	2	4	2	4	2	2	6	2	4	2	2	6	6	6	2	4	4	1	4	7	7	7	6	5	4	4	4	4
415	7	4	5	5	2	2	5	5	4	5	5	4	3	7	2	3	5	4	4	4	3	4	2	5	7	7	3	5	5	4	3	2	2
416	4	1	4	5	1	3	5	1		2	1	7	3	3	2	1	5	4	4	5	3	1	6	5	5	6	5	5	5	3	4	2	1
417	3	2	4	6	2	4	5	5	7	4	4	4	3	6	1	5	6	5	5	2	2	2	5	5	6	5	6	6	5	3	5	4	4
418	2	1	1	1	1	1	5	1	6	1	1	6	1	1	1	1	7	4	7	3	1	2	3	4	7	3	6	6	7	5	5	3	2
419	3	2	6	6	3	6	6	5	5	6	4	5	2	6	2	6	6	6	6	3	1	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	5	6
420	6	2	2	5	3	3	4	7	5	4	2	5	4	4	3	2	4	3	4	3	2	2	4	3	5	5	6	5	4	3	5	4	4
421	7	1	4	4	1	1	4	5	7	7	1	3	1	4	1	1	6	7	7	5	6	1	7	7	7	4	1	7	7	7	7	7	7
422	5	1	3	5	3	1	6	3	5	5	1	5	2	3	1	1	5	4	4	1	2	5	3	3	7	4	7	6	6	6	5	4	6
423	1	1	1	7	1	2	4	2	7	1	1	6	1	5	1	1	7	7	7	1	6	1	7	7	7	7	7	7	7	7	6	5	7
424	2	1	3	5	2	3	5	3	5	6	5	6	2	3	1	3	4	2	4	2	3	1	2	3	7	6	7	5	5	6	5	3	6
425	6	1	5	5	1	7	6	6	7	5	4	5	6	7	2	5	7	6	5	3	3	4	1	3	2	2	4	6	5	6	7	3	5
426	4	1	2	5	2	1	4	3	5	2	2	4	1	4	1	2	5	4	5	2	3	4	5	3	7	5	4	6	4	5	4	4	4
427	5	4	4	6	2	4	4	5	6	4	3	6	2	6	2	5	6	6	6	4	5	4	6	5	4	2	3	6	4	4	4	2	6

N	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	PS1	PS2	PS3	PS4	PS5	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6
428	2	1	4	7	1	4	7	4	6	2	2	4	2	6	2	2	6	6	6	3	6	2	2	4	4	2	2	5	4	4	4	3	2
429	2	2	3	6	3	1	4	1	7	5	5	6	2	2	2	2	6	5	7	4	6	3	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7
430	4	1	2	7	1	2	6	1	7	3	1	6	1	2	1	1	7	7	7	1	7	5	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
431	5	3	3	5	1	3	7	3	5	2	2	4	3	5	1	2	4	5	5	2	5	4	3	3	7	5	5	5	4	4	4	4	3
432		1	2	7	1	2	6	3	4	2	2	4	2	4	1	2	4	5	4	1	2	1	2	5	7	6	7	6	6	6	5	4	3
433	3	2	6	7	1	1	6	3	7	3	2	7	1	5	1	1	7	7	7	3	4	4	7	3	4	5	3	6	6	3	2	1	1
434	1	1	2	7	1	1	5	1	7	5	1	3	1	3	1	1	7	7	7	5	7	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6
435	3	1	2	6	1	1	7	2	7	6	6	6	2	4	1	2	6	6	7	1	4	3	1	6	7	4	3	6	6	6	5	2	4
436	7	4	6	5	5	6	7	7	2	5	7	1	6	7	2	7	3	1	5	6	1	5	2	2	2	1	1	4	5	1	4	3	3
437	1	2	1	7	1	4	7	1	6	1	3	7	1	4	1	1	7	7	7	7	7	6	7	7	7	4	7	7	7	6	6	7	7
438	6	2	2	6	1	1	7	3	7	2	1	6	2	7	2	2	7	5	4	3	1	4	5	5	4	1	3	7	6	5	5	1	1
439	3	2	1	3	3	3	1	5	6	6	1	3	2	6	2	5	1	1	5	2	1	2	6	4	7	5	7	7	6	7	5	6	6
440	7	6	6	5	2	5	5	7	5	4	4	2	5	7	1	6	5	4	4	6	4	1	1	6	7	7	7	4	5	4	4	4	4
441	5	3	3	6	#	6	3	3	5	4	6	4	4	4	3	6	6	6	6	6	6	6	4	4	2	1	6	6	6	6	6	7	7
442	5	3	4	4	1	3	5	5	5	5	4	4	4	6	1	3	6	5	3	4	5	3		5	7	2	6	6	5	7	7	7	7
443	6	1	6	4	2	4	6	5	7	2	4	4	2	7	1	4	7	6	7	2	2	1	7	4	7	7	7	7	6	7	5	5	4
444	3	4		3	7	3	7	3	4	3		7	3	5	3	4	5	3	7	6	7	6	6	6	2	2	2	7	7	4	5	6	6
445	7	4	7	5	2	6	6	7	6	2	7	2	2	7	2	4	5	7	5	2	1	1	4	2	5	2	4	5	5	6	6	3	2
446	2	1	1	7	1	1	7	1	7	3	3	5	3	1	1	1	7	7	7	3	3	1	2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
447	4	1	2	5	1	4	3	3	6	6	4	4	2	4	2	4	6	6	6	5	1	6	6	4	6	6	6	7	5	6	6	3	4
448	5	2	5	5	1	3	5	2	5	2	3	4	1	4	1	2	6	6	4	1	1	3	2	2	7	4	5	5	4	5	3	3	4
449	2	2	2	5	1	3	5	3	5	5	3	5	2	6	1	2	5	5	5	2	3	4	5	5	6	6	3	6	6	6	3	3	3
450	6	2	2	4	1	1	2	3	5	5	5	2	5	6	3	2	5	5	2	3	3	2	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6
451	3	1	2	7	1	5	7	6	7	1	1	5	1	7	1	6	7	7	7	1	3	1	6	7	7	7	7	6	4	6	5	6	6
452	6	6	7	6	2	5	6	7	5	5	5	2	5	7	1	5	7	7	7	7	5	6	5	5	2	6	2	7	6	4	4	4	6
453	2	2	1	6	1	1	4	1	5	1	3	5	1	3	1	1	7	7	7	1	3	4	4	5	4	4	7	6	6	6	7	6	6
454	6	1	2	7	1	3	7	4	6	3		6	5	2	1	5	7	7	6	5	1	4	6	3	4	6	6	7	6	5	5	6	2
455	1	1	1	7	1	1	1	2	7	1	3	7	1	2	1	1	7	7	7	1	7	2	3	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6

Estrategias regulatorias, burnout, seguridad psicológica y cohesión de tarea

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
1	1,0	4,3	3,3	5,9	2,1	1,0	5,5	7,0	6,7	5,9	5,8
2	1,3	3,0	5,0	7,0	1,9	3,2	4,0	5,2	5,2	5,9	5,8
3	2,0	6,0	5,3	2,1	2,4	1,8	5,5	6,4	5,7	5,9	5,8
4	2,0	1,7	5,5	1,4	1,4	1,2	6,0	6,6	6,3	5,9	5,8
5	1,7	6,0	5,0	4,4	3,1	2,2	5,9	6,8	6,2	5,9	5,8
6	3,3	3,3	3,0	3,7	3,9	3,4	5,4	7,0	6,7	5,9	5,8
7	5,0	2,5	7,0	7,0	6,0	3,8	5,5	2,4	7,0	5,9	5,8
8	4,0	4,7	5,0	4,3	4,0	4,0	5,0	6,2	6,0	5,9	5,8
9	2,7	4,0	4,7	5,7	3,4	1,2	4,8	4,4	3,8	5,9	5,8
10			5,0	2,0	3,1	1,0	5,0	5,0	4,8	5,9	5,8
11	1,7	1,0	3,7	4,7	2,9	1,2	5,0	6,5	5,5	5,9	5,8
12	1,0	2,7	6,3	5,3	1,0	1,0	6,3	7,0	7,0	5,9	5,8
13	2,0	3,3	6,7	6,6	2,1	1,0	6,1	5,8	4,7	5,9	5,8
14	1,7	3,7	5,0	1,9	1,6	1,2	6,0	5,6	6,3	5,9	6,2
15	1,7	1,3	5,7	2,6	2,9	1,6	4,1	5,8	6,8	5,9	6,2
16	1,7	1,3	5,7	4,1	4,4	3,0	4,9	6,4	6,0	5,9	6,2
17	3,7	5,7	5,0	6,7	4,1	4,8	3,9	5,6	5,5	5,9	6,2
18	1,7	2,3	2,0	1,9	5,6	3,6	5,3	6,4	6,0	5,4	5,3
19	3,7	4,3	2,0	1,1	5,3	2,8	4,6	5,8	5,7	5,4	5,3
20	4,0	3,3	4,0	2,3	3,7	1,8	3,9	5,2	5,8	5,4	5,3
21	4,0	4,0	2,7	1,6	2,4	1,8	5,5	6,6	6,3	5,4	5,3
22	3,0	2,7	2,0	1,1	4,4	1,6	4,9	6,5	6,0	5,4	5,3
23	2,7	3,0	3,0	3,0	5,9	3,2	4,0	4,6	2,3	5,4	5,3
24	3,3	4,3	4,0	3,0	6,0	2,8	3,6	4,6	4,3	5,4	5,3
25	3,7	3,7	5,3	6,7	5,8	1,8	5,0	4,6	6,7	5,4	5,3
26	4,7	5,3	5,3	4,0	3,9	3,2	4,6	4,6	4,3	5,4	5,3
27	5,7	2,7	2,7	4,4	4,3	4,0	3,5	4,0	4,3	4,4	4,0
28	2,7	3,7	5,7	4,0	3,7	3,0	5,4	3,6	3,7	4,4	4,0
29	4,3	4,0	5,3	4,1	5,0	3,8	4,6	3,6	5,0	4,4	4,0
30	2,0	3,7	4,7	2,1	1,7	1,0	4,8	6,4	4,3	4,4	4,0
31	1,0	1,0	2,7	1,0	6,8	3,4	4,3	2,2	2,3	4,4	4,0

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
32	3,0	3,3	4,7	2,3	1,6	1,8	3,4	5,4	4,8	4,4	4,0
33	2,7	4,7	4,0	5,9	4,2	4,6	3,6	5,6	3,2	4,4	4,0
34	4,0	4,3	6,0	6,6	4,4	1,6	4,5	4,6	2,8	5,0	5,0
35	1,0	2,7	5,0	3,9	5,6	2,2	5,0	2,4	4,7	5,0	5,0
36	5,0	4,3	5,0	2,0	4,8	4,4	3,4	5,4	6,2	5,0	5,0
37	4,3	6,0	4,3	2,9	4,4	1,8	5,9	7,0	7,0	5,0	5,0
38	4,7	1,3	4,0	7,0	5,9	4,0	4,4	3,2	3,0	5,0	5,0
39	3,0	3,7	6,3	2,0	3,6	3,4	6,8	5,2	4,3	5,0	5,0
40	2,0	1,0	2,0	2,4	2,0	2,4	5,9	5,6	5,7	5,0	5,0
41	2,3	3,3	5,0	3,0	5,0	3,0	3,4	6,8	6,5	5,0	5,0
42	2,0	5,7	5,0	3,3	5,2	4,0	4,1	5,4	4,5	4,9	5,4
43	3,0	3,7	5,0	2,0	4,1	4,0	5,4	5,0	5,3	4,9	5,4
44	2,0	2,0	5,0	1,1	1,2	1,4	5,6	6,8	6,0	4,9	5,4
45	5,7	5,3	5,3	2,6	1,8	1,0	6,4	5,6	6,5	4,9	5,4
46	5,3	3,3	4,3	2,1	3,7	2,2	5,3	3,6	6,2	4,9	5,4
47	4,0	4,0	4,0	4,9	4,1	3,2	4,4	6,0	5,0	4,9	5,4
48	1,7	4,3	5,7	6,3	1,9	1,8	4,9	2,0	3,5	4,9	5,4
49	1,0	1,0	5,0	2,6	1,7	1,0	5,6	5,0	5,5	4,9	5,4
50	1,7	5,3	4,3	2,6	3,0	1,4	5,4	5,8	5,7	5,6	5,1
51	3,0	5,5	6,3	6,4	3,6	3,4	6,1	6,4	6,3	5,6	5,1
52	4,3	4,3	4,7	1,7	4,1	4,0	3,8	5,0	4,0	5,6	5,1
53	1,0	4,7	5,3	3,0	4,0	3,2	5,6	6,2	5,0	5,6	5,1
54	5,3	6,0	4,7	3,6	5,2	4,0	5,1	3,0	5,3	4,9	5,4
55					4,3	3,0	5,0	5,8	5,3	4,9	5,4
56	3,0	4,3	6,0	3,6	6,2	3,8	4,8	6,2	6,7	4,9	5,4
57	3,0	3,7	2,7	5,4	6,3	5,0	2,9	5,4	5,2	4,9	5,4
58	2,3	1,3	4,0	6,0	4,6	4,4	4,3	4,2	5,3	4,9	5,4
59	2,3	2,3	5,7	2,0	3,3	3,8	4,6	5,4	3,8	5,6	5,1
60	3,3	5,3	5,0	3,6	3,9	3,2	4,9	4,4	5,5	5,6	5,1
61	3,3	3,0	5,0	5,6	2,7	2,2	2,5	6,2	5,2	5,6	5,1
62	1,7	2,5	5,3	1,9	3,2	2,4	4,5	4,2	5,3	5,6	5,1
63	1,3	3,0	4,3	1,6	4,1	3,4	4,1	6,6	5,0	5,6	5,1
64	4,3	5,0	7,0	3,0	3,3	1,6	5,3	3,6	4,2	5,3	5,2

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
65	3,3	3,0	4,7	5,6	5,4	4,4	4,4	6,2	6,0	5,3	5,2
66	2,3	5,3	5,0	4,0	4,3	2,4	5,0	6,0	5,5	5,3	5,2
67	1,0	3,0	5,7	5,9	4,0	4,0	4,9	5,0	5,8	5,5	5,5
68					2,8	2,6	5,9	6,4	6,0	5,5	5,5
69	3,0	5,0	4,3	3,9	4,9	2,6	5,1	5,8	5,0	5,5	5,5
70	2,3	5,3	5,7	6,6	2,9	2,4	5,6	6,4	6,0	5,5	5,5
71	2,7	4,0	4,0	2,9	2,4	2,0	4,3	4,0	4,8	5,5	5,5
72	1,0	5,0	7,0	3,0	4,0	1,4	6,3	4,2	6,3	5,2	5,3
73	1,0	4,3	6,0	5,0	2,0	2,2	5,9	6,3	5,8	5,2	5,3
74	4,0	3,3	3,7	2,9	4,2	3,4	5,4	4,8	4,5	5,2	5,3
75	3,7	3,7	4,7	4,6	4,9	4,2	5,0	4,2	4,8	5,2	5,3
76	1,5	4,3	5,3	1,3	2,0	1,0	4,8	6,6	6,3	5,2	5,3
77	3,3	3,3	6,0	1,9	3,6	4,8	6,5	4,4	3,5	5,2	5,3
78	1,3	2,3	3,7	4,0	3,0	1,2	5,8	6,8	5,7	5,2	5,3
79	1,0	2,3	3,7	1,9	2,1	1,4	5,0	4,2	5,7	5,2	5,3
80	1,7	1,0	7,0	4,3	2,1	2,0	5,4	3,2	3,5	4,6	4,2
81	1,7	3,3	4,0	4,7	4,3	2,8	5,0	6,6	3,5	4,6	4,2
82	3,7	2,7	4,7	1,6	4,7	3,4	4,4	2,8	2,7	4,6	4,2
83	1,0	1,3	6,0	2,7	1,7	1,0	5,8	5,0	3,2	4,6	4,2
84	1,3	1,0	6,0	2,0	2,6	2,8	6,4	5,0	6,3	4,6	4,2
85			6,0	4,0	2,7	1,8	6,1	4,0	6,0	4,6	4,2
86	3,7	4,0	4,7	4,1	3,3	2,0	4,8	5,6	4,5	4,6	4,2
87	3,0	3,0	1,0	5,0	3,6	2,6	4,4	5,6	4,7	4,8	4,4
88	3,0	2,0	6,0	4,0	4,6	2,8	3,9	4,6	4,8	4,8	4,4
89	2,3	2,3	2,7	4,3	6,7	4,8	4,0	4,4	5,0	4,8	4,4
90	1,3	3,0	4,7	4,3	5,1	2,6	4,6	3,8	3,0	4,8	4,4
91	3,0	5,0	4,3	4,7	6,8	2,6	5,9	5,4	3,8	4,8	4,4
92	1,7	1,7	5,3	2,4	1,4	1,0	4,1	5,6	6,3	5,9	6,1
93	1,0	1,7	1,3		3,3	1,6	5,9	6,6	6,8	5,9	6,1
94	1,7	4,7	6,0	3,7	2,8	2,4	5,7	4,6	6,0	5,9	6,1
95	2,3	2,7	5,3	5,3	2,8	2,6	5,4	6,0	5,8	5,9	6,1
96	2,7	1,0	1,3	2,0	3,2	1,6	5,0	7,0	6,0	5,9	6,1
97	2,7	2,0	5,7	2,0	1,7	1,0	6,5	5,6	6,7	5,9	6,1

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
98	4,7	4,0	5,0	3,7	4,2	3,8	3,9	5,0	4,8	5,9	6,1
99	1,7	2,0	5,0	2,7	3,7	3,2	5,6	6,8	6,5	5,9	6,1
100	2,3	2,3	5,0	4,0	1,9	2,6	4,6	3,8		5,7	5,8
101	2,0		5,0		1,4	1,0	5,3	6,0	4,8	5,7	5,8
102	3,0	5,0	5,0	2,1	1,3	1,0	6,6	7,0	6,8	5,7	5,8
103	2,7	4,7	5,7	2,4	3,1	2,0	4,9	6,4	6,0	5,7	5,8
104	4,0	5,3	7,0	1,3	1,3	2,0	4,4	6,4	6,8	5,7	5,8
105	1,7	5,7	5,7	1,6	2,0	1,0	6,4	6,8	6,0	5,7	5,8
106	2,7	2,3	3,3	4,4	4,7	1,6	5,9	3,2	4,3	5,7	5,8
107	2,0	2,3	6,0	1,1	2,7	3,0	4,9	5,0	2,7	4,9	5,2
108	2,3	4,0	5,7	2,4	1,8	1,8	4,4	6,2	5,0	4,9	5,2
109	1,0	7,0	5,0	7,0	3,6	2,4	5,8	4,2	6,7	4,9	5,2
110	3,3	4,7	4,0	3,3	2,7	1,6	4,3	3,0	3,2	4,9	5,2
111	1,0	5,0	6,0	2,4	3,6	3,8	6,4	6,6	7,0	4,9	5,2
112	1,3	2,7	6,7	1,4	1,7	1,6	5,5	4,8	6,3	4,9	5,2
113	2,0	4,7	5,3	1,7	2,2	1,0	4,0	4,4	5,8	4,9	5,2
114	2,0	2,0	5,3	2,3	2,1	2,2	5,6	4,2	4,8	4,3	4,8
115	5,7	5,7	7,0	6,3	5,6	6,0	6,0	3,4	6,0	4,3	4,8
116	2,0	3,7	6,3	1,6	2,9	1,6	4,8	4,6	5,2	4,3	4,8
117	2,0	5,3	4,7	4,3	3,4	1,4	5,5	4,0	5,0	4,3	4,8
118	1,3	1,0	3,3	2,3	1,7	1,8	5,6	4,2	3,8	4,3	4,8
119	2,7	3,3	5,7	2,7	4,1	2,2	4,6	4,6	4,7	4,3	4,8
120	2,3	4,3	6,3	3,7	3,2	1,2	6,5	4,8	4,0	4,3	4,8
121	3,0	3,0	5,3	2,6	2,7	2,0	4,6	6,4	5,8	6,2	6,4
122	1,7	3,3	2,3	4,4	3,4	1,4	6,1	4,6	6,7	6,2	6,4
123	5,0	4,3	4,0	5,7	5,3	3,8	4,4	6,2	6,5	6,2	6,4
124	2,0	1,0	7,0	7,0	1,0	1,0	6,9	7,0	7,0	6,2	6,4
125	2,3	4,3	7,0	1,4	1,4	1,0	6,8	7,0	6,2	6,2	6,4
126	2,3	1,0	5,7	7,0	1,2	1,6	5,8	6,6	6,5	6,1	6,2
127	4,0	6,0	6,0	6,1	3,0	2,2	5,8	5,8	6,0	6,1	6,2
128	1,0	1,0	6,0	1,0	1,7	1,0	4,5	5,6	6,3	6,1	6,2
129	3,7	6,0	6,3	3,3	3,4	3,0	5,0	6,4	6,0	6,1	6,2
130	5,7	6,0	5,7	3,7	3,8	4,2	5,1	7,0	6,7	6,4	6,5

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
131	1,7	4,0	5,3	5,3	2,9	2,0	5,3	6,6	6,5	6,4	6,5
132	1,0	2,0	6,0	2,4	3,0	1,2	4,3	5,0	6,5	6,4	6,5
133	1,7	1,0	4,0	3,1	2,6	1,2	5,8	6,6	6,2	6,4	6,5
134	1,7	4,3	6,7	3,9	1,1	1,0	5,8	6,6	6,7	6,4	6,5
135	1,0	2,3	4,7	5,0	1,6	1,2	5,3	6,8	5,8	6,1	5,8
136	2,0	1,3	3,0	2,4	3,6	2,2	4,1	6,6	5,0	6,1	5,8
137	2,0	5,7	6,0	6,1	3,8	3,6	4,3	5,0	5,7	6,1	5,8
138	1,3	2,3	5,3	1,1	2,0	1,8	6,0	5,6	6,3	6,1	5,8
139	1,3	2,7	5,7	1,0	1,6	1,8	6,3	6,4	6,2	6,1	5,8
140	1,7	3,0	6,7	6,6	2,3	1,8	6,0	5,4	5,8	5,8	5,4
141	2,0	1,0	4,0	5,1	2,1	1,6	5,8	5,8	5,8	5,8	5,4
142	1,7	4,0	6,0	1,0	1,7	1,4	5,9	7,0	7,0	5,8	5,4
143	2,7	3,7	4,0	2,0	2,0	1,2	4,9	5,8	4,2	5,8	5,4
144	1,0	1,0	6,0	1,0	2,7	2,0	2,4	4,6	4,2	5,8	5,4
145	2,7	3,3	5,0	3,4	5,0	4,0	4,9	6,2	5,3	5,8	5,4
146	2,0	2,7	3,0	1,1	2,3	2,4	4,5	4,0	6,5	5,3	6,0
147	2,7	1,7	3,0	1,0	3,3	3,6	4,1	5,8	5,8	5,3	6,0
148	1,0	2,3	7,0	1,0	2,0	1,0	5,9	5,8	7,0	5,3	6,0
149	2,0	2,0	2,0	2,1	2,9	1,2	5,6	4,6	5,8	5,3	6,0
150	4,0	4,7	4,7	2,3	2,9	2,6	5,3	6,2	4,7	5,3	6,0
151	1,3	1,0	1,7	2,0	2,0	2,0	5,9	6,2	5,7	6,2	5,7
152	2,7	3,3	7,0	4,6	3,2	3,2	6,1	5,8	6,8	6,2	5,7
153	1,7	2,0	4,3	3,3	2,4	2,2	4,8	6,0	5,0	6,2	5,7
154	1,0	3,3	4,3	3,1	2,6	1,6	5,5	7,0	6,2	6,2	5,7
155	1,0	1,0	6,3	6,9	3,9	1,0	6,5	6,6	5,8	6,2	5,7
156	2,3	2,7	4,0	4,6	1,4	1,6	3,6	5,4	5,0	6,2	5,7
157	2,3	5,3	6,0	4,1	4,1	3,4	4,0	6,6	5,3	6,2	5,7
158	1,0	1,0	5,0	1,4	1,3	1,0	5,5	5,8	5,0	6,0	5,1
159	2,3	4,3	5,0	6,4	2,4	1,8	5,0	5,8	5,3	6,0	5,1
160	6,3	6,3	5,7	6,1	4,1	3,0	4,5	6,0	4,5	6,0	5,1
161	3,7	1,0	4,0	6,9	1,0	1,0	4,6	6,4	5,7	6,0	5,1
162	1,0	7,0	4,3	5,0	2,6	3,4	5,6	6,6	6,5	6,3	6,0
163	4,0	5,0	5,7	6,3	2,0	2,2	5,8	6,4	5,8	6,3	6,0

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
164	4,0	5,0	5,7	6,4	2,0	2,2	5,8	6,4	5,8	6,3	6,0
165	1,0	3,0	4,0	3,9	3,1	3,2	4,6	6,2	5,7	6,3	6,0
166	5,3	4,7	5,0	6,1	1,8	1,4	3,0	6,0	6,2	6,3	6,0
167	2,7	4,0	5,0	3,7	1,7	1,6	4,3	6,0	6,7	5,3	5,8
168	3,7	4,3	6,3	4,3	3,6	3,4	5,0	4,8	5,2	5,3	5,8
169	2,0	6,0	4,3	4,0	3,8	3,0	5,1	5,2	5,5	5,3	5,8
170	3,0	3,7	6,3	6,9	2,2	2,4	5,1	5,2	5,8	5,0	5,2
171	1,3	5,3	6,0	2,6	4,6	3,5	5,6	3,4	4,2	5,0	5,2
172	2,7	5,0	6,7	1,9	3,2	3,0	6,0	6,4	5,7	5,0	5,2
173	2,0	2,0	5,0	5,0	2,4	2,2	4,6	6,0	5,8	5,7	5,8
174					3,6	2,0	4,4	4,8	6,0	5,7	5,8
175	1,7	4,7	7,0	5,7	1,2	1,0	5,8	6,2	6,5	5,7	5,8
176	3,0	1,7	6,0	7,0	2,9	1,8	4,9	5,6	4,7	5,7	5,8
177	1,0	1,0	6,7	1,0	1,0	1,0	6,3			5,7	5,8
178	3,7	4,7	7,0	7,0	1,8	1,4	6,1	4,8	6,0	5,4	5,5
179	1,7	4,3	7,0	6,7	1,4	1,8	6,5	5,6	5,8	5,4	5,5
180	2,0	5,3	5,0	7,0	3,2	1,2	6,4	5,8	5,8	5,4	5,5
181	5,0	1,0	1,0	6,1	3,8	3,6	4,1	5,4	4,5	5,4	5,5
182	3,3	3,7	5,3	1,1	3,9	2,8	5,4	6,0	6,2	5,8	5,5
183	3,7	6,0	5,0	6,8	5,0	2,2	5,4	6,4	5,3	5,8	5,5
184	4,7	5,7	5,7	3,6	5,1	2,8	5,6	4,0	4,7	5,8	5,5
185	6,0	6,3	5,3	5,0	5,3	2,2	5,3	7,0	7,0	5,8	5,5
186	1,0	3,7	4,3	2,3	1,4	1,4	5,0	6,2	3,7	5,2	4,8
187	4,7	4,7	5,0	4,4	4,4	3,2	4,5	4,6	5,2	5,2	4,8
188	3,0	3,7	3,3	3,0	2,1	3,2	3,4	5,0	5,8	5,2	4,8
189	3,3	2,3	4,0	4,0	2,7	1,8	3,9	4,8	4,3	5,2	4,8
190	6,3	5,7	3,7	4,1	5,7	3,6	4,6	1,6	2,8	3,2	3,7
191	3,3	4,0	5,0	3,3	3,4	2,8	4,4	4,6	3,8	3,2	3,7
192	2,7	6,0	5,3	3,9	5,1	2,6	4,6	2,6	2,2	3,2	3,7
193	1,0	1,3	2,3	1,0	5,0	1,4	4,8	4,0	4,8	3,2	3,7
194	4,7	5,0	4,7	5,3	5,7	2,0	4,9	3,0	2,2	3,2	3,7
195	3,3	4,0	5,0	7,0	3,0	1,0	6,0	4,4	4,0	3,2	3,7
196	4,7	3,7	6,7	5,1	2,5	2,2	5,6	3,4	5,0	3,2	3,7

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
197	4,0	6,3	6,0	2,6	6,3	2,4	5,4	1,6	3,3	3,2	3,7
198	5,0	5,0	6,3	4,9	3,2	2,4	5,9	4,0	5,0	3,2	3,7
199	1,0	1,7	6,0	4,9	2,6	1,0	5,8	6,3	5,8	4,6	5,0
200	4,0	4,3	6,7	5,1	3,2	2,2	4,6	3,6	4,7	4,6	5,0
201	1,7	3,0	4,3	5,0	3,8	1,6	4,9	4,8	3,7	4,6	5,0
202	1,7	3,3	2,3	2,9	2,8	2,0	5,9	5,4	5,7	4,6	5,0
203	3,0	1,0	5,0	1,0	1,9	1,0	4,0	4,2	6,0	4,6	5,0
204	2,0	5,0	6,0	4,3	4,6	2,0	5,3	5,4	5,8	4,6	5,0
205	6,0	4,0	5,3	4,3	4,8	5,2	4,0	2,6	2,2	4,6	5,0
206	4,7	2,0	5,0	3,6	2,7	3,0	4,6	3,8	6,3	4,6	5,0
207	4,3	4,7	5,0	7,0	1,7	2,2	6,6	3,6	5,5	4,6	5,0
208	1,3	3,0	5,7	1,7	2,9	1,0	4,9	6,4	4,5	4,6	5,0
209	5,0	3,0	4,0	4,7	4,9	2,0	4,6	5,0	4,3	4,9	4,8
210	1,0	2,7	4,3	2,7	4,1	2,8	5,5	4,8	3,8	4,9	4,8
211	1,0	1,0	3,0	2,3	2,5	2,4	3,9	1,8	2,5	4,9	4,8
212	4,0	2,3	6,0	4,6	2,1	1,2	5,4	3,8	4,2	4,9	4,8
213	2,7	2,3	5,0	5,9	3,9	2,4	5,0	6,0	5,0	4,9	4,8
214	1,3	1,0	1,0	1,3	2,1	1,0	5,5	5,6	6,0	4,9	4,8
215	1,0	2,3	6,3	4,7	3,0	1,2	5,8	5,6	5,0	4,9	4,8
216	2,0	2,0	6,0	5,0	3,7	3,4	5,3	4,8	5,0	4,9	4,8
217	3,0	2,7	5,3	2,6	2,0	1,6	4,8	6,4	4,8	4,9	4,8
218	1,0	5,0	7,0	7,0	1,0	1,0	7,0	5,8	6,7	4,9	4,8
219	1,0	3,0	3,0	5,0	2,2	2,2	6,0	4,4	5,7	4,9	4,8
220	4,0	4,0	2,0	3,7	4,7	2,2	4,5	4,0	3,3	5,9	6,1
221	1,0	1,0	6,0	1,7	5,4	1,6	5,5	5,8	6,5	5,6	6,1
222	3,3	4,7	6,0	4,1	4,2	4,4	5,6	4,2	5,7	5,6	6,1
223	3,7	3,0	5,0	2,4	3,0	2,6	4,5	4,6	6,0	5,0	5,2
224	1,3	6,7	5,0	2,4	3,9	2,8	3,1	2,8	5,0	4,6	4,9
225	2,7	4,7	6,0	1,1	1,0	1,4	6,1	7,0	7,0	5,9	6,1
226					3,6	3,2	5,3	6,0	5,8	5,9	6,1
227	1,0	1,3	5,3	4,6	2,3	2,8	5,5	5,2	6,7	5,6	6,1
228	1,7	5,7	5,3	2,9	4,0	3,4	5,8	6,8	7,0	6,1	6,3
229	2,7	5,7	5,7	3,4	5,8	4,0	4,8	6,8	6,8	5,9	6,1

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
230	1,0	4,3	6,0	1,0	2,9	1,5	6,0	5,0	6,5	5,0	5,2
231	1,7	1,7	6,7	1,7	1,7	1,4	2,8	7,0	6,0	6,1	6,3
232	1,7	1,3	7,0	3,9	1,3	1,6	6,0	6,0	6,2	5,6	6,1
233	4,0	4,3	5,0	4,7	4,7	1,0	5,4	5,2	5,0	5,6	6,1
234	1,3	5,0	6,3	2,6	2,6	1,2	6,1	6,6	6,2	5,6	6,1
235	1,0	4,0	5,7	3,4	4,0	1,6	5,8	3,6	4,2	5,0	5,1
236	2,7	1,7	5,3	3,9	2,9	4,0	5,0	5,6	6,5	6,1	6,3
237	1,7	2,0	5,7	6,0	2,3	1,8	5,9	5,4	6,2	5,9	6,1
238	2,3	3,0	5,3	2,6	3,3	2,6	5,1	4,8	5,7	4,6	4,9
239	2,7	3,3	6,0	3,0	1,6	1,0	4,6	5,4	5,8	5,6	6,1
240	4,3	5,7	5,0	4,7	3,8	3,8	4,5	5,4	4,5	6,1	6,3
241	2,3	3,0	5,3	1,0	2,4	1,4	5,8	4,8	5,2	4,9	4,8
242	3,7	4,3	4,3	5,3	2,7	2,0	6,4	6,0	6,7	6,1	6,3
243	1,7	3,3	6,3	1,3	2,4	2,8	5,0	5,2	4,7	4,9	4,8
244	2,7	4,0	5,3	2,6	2,2	2,2	6,1	4,6	4,5	5,0	5,2
245	2,3	3,7	2,7	5,7	4,1	3,4	5,1	1,8	4,0	5,0	5,2
246	1,7	4,3	5,0	4,4	4,9	3,4	4,9	5,4	4,2	5,0	5,2
247	4,7	6,3	6,0	2,9	3,7	3,0	5,9	6,0	6,0	4,9	4,8
248	4,3	2,7	6,0	4,0	3,6	5,6	4,9	5,8	5,2	4,9	4,8
249	1,7	2,0	4,3	2,0	3,1	2,2	5,4	4,4	4,8	5,6	5,6
250	1,0	7,0	5,3	5,7	2,3	2,0	5,8	7,0	7,0	5,6	5,6
251		4,0	4,0	6,9	2,8	1,8	5,9	6,0	4,5	5,6	5,6
252	2,0	2,7	5,3	3,1	3,0	1,8	5,8	5,6	4,8	5,6	5,6
253	3,7	4,3	5,3	4,4	3,8	2,0	4,8	3,4	4,3	5,0	5,1
254	2,3	4,0	4,3	3,7	4,2	4,0	5,0	5,8	4,8	5,0	5,1
255	2,0	3,0	5,3	4,6	5,0	4,4	5,8	5,6	5,7	5,9	6,1
256	2,0	1,0	4,7	7,0	1,4	1,8	5,5	5,0	5,0	5,0	5,1
257	1,0	5,0	6,7	1,4	1,0	1,2	6,6	5,8	7,0	6,1	6,3
258					4,7	3,6	4,6	5,2	4,2	4,9	4,8
259	1,0	5,7	5,7	5,7	2,4	1,0	5,9	6,4	6,3	5,0	5,1
260	3,3	4,0	7,0	1,0	4,7	3,2	4,8	5,8	6,0	5,0	5,1
261	2,3	3,0	6,5	7,0	1,0	2,0	6,5	7,0	7,0	5,9	6,1
262	2,0	4,3	6,3	5,9	2,4	2,2	6,3	6,8	5,8	5,9	6,1

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
263	4,7	3,3	5,0	6,7	3,6	4,0	5,3	7,0	6,8	5,9	6,1
264	1,7	1,3	6,0	6,7	4,0	2,0	4,8	7,0	6,7	5,9	6,1
265	4,0	2,3	5,3	6,6	4,6	3,2	5,4	3,8	6,0	5,9	6,1
266	4,3	1,0	7,0	1,6	1,6	1,0	5,5	5,4	5,5	5,6	5,6
267	1,0	1,0	6,0	2,7	2,8	2,0	6,5	7,0	6,7	5,6	5,6
268	1,3	4,0	5,7	2,4	1,8	1,4	4,8	5,8	4,7	5,0	5,2
269	1,7	2,0	5,3	4,1	4,2	2,2	4,5	5,4	5,3	5,0	5,2
270	2,3	3,7	4,7	4,6	4,8	1,4	5,0	3,0	4,2	4,9	4,8
271	3,0	2,5	6,0	3,4	1,7	1,0	6,1	7,0	6,8	4,9	4,8
272	1,3	3,0	4,3	2,4	3,6	1,6	4,9	6,2	6,7	5,9	6,1
273	3,3	3,7	6,0	3,1	2,9	1,0	6,1	5,0	5,7	4,6	4,9
274	1,3	3,3	6,0	3,1	4,4	3,8	5,8	7,0	6,8	5,6	6,1
275	3,5	5,3	7,0	6,1	5,1	2,0	6,1	6,6	6,0	5,0	5,2
276	2,7	2,0	3,0	3,0	2,9	1,8	3,5	4,2	2,8	4,6	4,9
277	4,0	4,7	6,0	6,3	4,4	3,8	5,1	3,4	4,8	5,6	6,1
278	3,7	4,7	5,0	5,6	5,6	3,0	4,1	6,8	5,5	5,0	5,2
279	3,7	5,0	7,0	4,9	4,1	2,0	4,9	3,8	5,0	5,0	5,2
280	2,3	1,7	6,3	3,0	3,2	2,8	4,3	4,4	5,8	5,9	6,1
281	1,3	6,0	6,3	5,7	2,0	1,4	5,6	6,0	6,2	6,1	6,3
282			7,0	2,4	2,4	2,2	6,8	5,0	7,0	5,6	5,6
283	1,0	1,0	2,3	7,0	4,7	3,4	6,6	4,0	4,0	4,9	4,8
284			6,3	5,9	1,7	1,0	6,1	6,2	5,7	5,6	5,6
285	2,7	4,7	5,3	4,0	2,2	1,4	6,0	6,6	6,0	4,6	4,9
286	4,0	4,7	2,7	3,3	4,9	3,8	4,1	4,0	3,8	4,9	4,8
287	2,3	2,3	4,3	1,6	2,8	1,8	5,3	4,2	4,3	4,6	4,9
288	3,3	1,7	6,3	2,1	3,8	3,0	4,5	3,6	5,5	4,9	4,8
289	5,7	5,3	4,7	2,0	5,2	5,8	5,5	4,2	5,8	5,6	5,6
290	1,7	1,0	5,7	1,7	1,0	1,4	5,9	7,0	6,2	5,6	5,6
291	5,0	4,0	3,0	3,6	3,6	3,4	4,6	5,2	3,0	4,9	4,8
292	1,3	6,0	5,3	4,2	2,3	1,2	5,0	7,0	7,0	5,6	6,1
293	1,3	6,0	5,3	2,3	3,4	2,2	5,1	6,2	6,0	5,1	5,4
294	3,0	4,0	4,7	4,7				3,4	4,2	5,1	5,4
295	1,0	1,0	6,0	2,0	1,1	1,0	6,5	4,6	4,3	5,1	5,4

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
296	1,7	5,7	4,7	3,4	3,1	1,0	5,0	5,6	5,2	5,1	5,4
297	2,7	3,3	3,3	2,4	2,9	2,2	5,6	5,4	6,0	5,1	5,4
298	3,3	4,0	4,7	4,4	3,8	3,0	4,8	5,2	5,2	5,1	5,4
299	1,0	1,0	7,0	7,0	1,0	1,0	6,9	5,6	7,0	5,1	5,4
300	3,7	6,0	5,0	3,3	3,2	1,0	6,0	7,0	5,2	5,3	5,5
301	4,3	5,7	5,7	2,1	3,8	2,4	4,1	4,2	4,3	5,3	5,5
302	2,0	1,0	6,0	2,2				5,6	6,0	5,3	5,5
303	3,3	5,3	5,7	2,6	3,3	2,0	5,4	5,2	6,2	5,3	5,5
304	6,7	6,0	7,0	6,3	2,3	3,2	6,1	6,6	5,3	5,3	5,5
305	1,3	1,0	5,3	2,9	3,0	3,2	4,8	6,8	5,7	5,3	5,5
306	2,3	2,7	4,0	6,0	2,1	1,8	6,1	5,2	6,0	5,3	5,5
307	2,0	1,0	6,3	5,9	1,1	1,0	6,1	5,6	7,0	5,3	5,5
308	2,3	4,0	5,0	5,4				6,4	5,2	5,3	5,5
309	1,0	3,0	4,7	7,0	2,6	1,2	5,3	5,6	6,3	5,3	5,5
310	1,7	4,3	5,3	5,0	3,4	2,0	6,3	5,6	6,2	5,3	5,5
311	4,3	4,7	4,7	6,0	4,7	1,8	5,9	4,2	5,7	5,3	5,5
312	2,7	3,7	4,7	4,0	2,6	2,0	4,9	5,4	4,3	5,3	5,5
313	1,7	1,3	3,7	2,9	4,6	3,0	5,5	3,8	3,5	5,3	5,5
314	1,0	4,3	6,7	1,0	2,6	1,0	6,1	5,0	6,5	5,3	5,5
315	3,7	4,0	5,7	5,1	3,4	3,2	4,9	4,6	5,3	5,3	5,5
316	2,3	4,7	6,0	2,7	3,3	2,2	5,5	4,8	6,5	5,3	5,5
317	1,3	3,3	5,7	2,6	3,0	1,4	5,1	2,8	4,0	5,3	5,5
318	1,3	4,3	6,7	4,6	1,8	2,6	6,4	6,0	7,0	5,3	5,5
319	1,3	4,3	5,7	3,1	2,6	3,0	5,4	5,6	5,5	5,3	5,5
320	1,0	3,0	6,3	6,1	2,3	2,0	2,0	4,0	5,8	5,3	5,5
321	3,3	1,0	6,0	2,4	4,3	3,4	4,5	6,2	5,5	5,3	5,5
322	2,0	2,3	6,3	4,0	3,1	2,3	6,0	5,2	6,5	5,3	5,5
323	4,0	3,3	3,0	1,0	2,7	1,0	3,6	3,8	5,3	5,3	5,5
324	2,3	1,0	3,0	2,6	2,4	2,0	3,4	4,4	3,8	5,3	5,5
325	3,0	3,0	5,7	2,0	3,0	1,8	5,1	6,2	4,8	5,3	5,5
326	2,0	4,0	6,0	2,4	3,2	4,2	5,0	6,2	5,5	5,3	5,5
327	2,7	2,3	3,7	3,1	2,3	3,0	4,9	6,4	5,8	5,3	5,5
328	2,0	2,0	5,7	4,9	5,1	1,6	4,8	4,6	5,3	5,3	5,5

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
329	3,7	5,3	7,0	1,0	1,6	1,8	6,1	6,0	5,3	5,9	5,6
330	5,0	2,0	3,3	4,6	3,1	4,2	4,6	6,8	5,8	5,9	5,6
331	2,7	2,0	5,3	2,1	2,0	1,0	6,6	6,0	6,2	5,9	5,6
332	3,3	4,3	5,3	3,0	2,8	2,4	3,9	5,2	5,3	5,9	5,6
333	1,3	6,3	1,0	2,6	2,0	2,4	6,6	6,2	6,2	5,9	5,6
334	3,0	5,0	6,0	2,4	2,6	3,0	4,9	5,0	5,0	5,9	5,6
335	3,7	5,0	6,3	6,9	5,2	1,6	4,4	5,2	2,5	4,3	4,4
336	2,3	3,7	3,3	1,9	2,9	2,8	4,9	5,6	4,8	4,3	4,4
337	4,3	5,0	7,0	2,7	3,6	2,0	5,4	4,8	5,7	4,3	4,4
338	2,3	4,7	5,3	2,9	3,1	1,6	4,5	5,0	4,0	4,3	4,4
339	5,0	4,0	6,0	5,1	3,4	4,0	6,1	1,0	2,3	4,3	4,4
340	3,0	4,7	5,7	5,9	2,1	1,6	5,6	3,2	4,5	4,3	4,4
341	1,0	5,7	4,0	1,3	2,4	1,6	6,0	4,8	5,7	4,3	4,4
342	3,7	5,7	5,7	4,0	3,9	2,4	5,1	4,4	5,3	4,3	4,4
343	4,3	5,7	3,7	4,1	3,1	2,8	5,6	6,6	5,2	5,0	5,0
344	5,0	4,3	7,0	3,9	3,0	3,2	5,5	5,2	4,7	5,0	5,0
345	1,0	3,0	4,0	1,4	2,4	3,0	5,9	6,6	6,2	5,0	5,0
346	1,7	4,0	6,3	1,6	2,0	1,2	5,6	5,2	6,2	5,0	5,0
347	3,7	6,0	5,7	2,1	3,6	1,0	5,0	5,2	6,3	5,0	5,0
348	3,7	4,0	4,0	6,1	5,0	1,8	4,9	3,8	4,2	5,0	5,0
349	3,3	3,7	4,3	3,0	3,6	3,4	6,0	4,0	4,2	5,0	5,0
350	1,0	3,0	6,0	1,0	1,8	1,0	6,6	6,4	6,7	5,0	5,0
351	6,3	5,3	5,7	5,4	3,3	3,0	5,9	5,2	4,7	5,0	5,0
352	6,0	4,3	4,3	6,0	4,4	2,2	3,4	3,4	3,5	5,0	5,0
353	3,0	5,0	5,3	4,6	4,2	3,0	3,5	4,0	4,7	5,0	5,0
354	4,0	4,0	7,0	2,0	3,4	3,6	5,0	4,2	5,5	5,0	5,0
355	2,3	3,0	1,7	3,6	2,8	2,0	3,4	5,6	3,5	5,0	5,0
356	2,3	3,7	5,3	2,4	2,7	2,4	4,8	4,2	4,7	5,0	5,0
357					3,9	3,6	4,3	4,4	4,2	5,5	5,2
358	1,7	1,0	4,7	5,1	3,7	2,6	5,4	5,8	4,8	5,5	5,2
359	4,7	1,3	6,3	7,0	1,9	1,2	4,9	6,2	6,8	5,5	5,2
360	2,3	1,7	5,0	3,4	3,3	2,4	6,0	5,6	5,0	5,5	5,2
361	4,0	3,0	4,7	3,3	3,4	3,2	4,6	4,0	2,5	5,6	4,9

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
362	1,7	5,0	5,3	6,4	3,6	1,2	5,5	7,0	4,7	5,6	4,9
363	4,0	4,7	6,3	5,3	4,7	2,4	4,9	5,6	5,7	5,6	4,9
364	1,0	3,0	6,0	2,1	1,8	1,0	6,5	5,8	6,7	5,6	4,9
365			5,7	3,0	3,0	2,4	5,3	3,8	6,0	5,5	6,5
366	1,0	5,0	7,0	7,0	1,4	1,4	6,6	6,8	7,0	5,5	6,5
367	2,7	1,3	5,7	6,3	3,0	1,6	5,5	5,8	6,5	5,5	6,5
368					1,1	1,0	5,9	7,0	6,5	6,1	5,8
369	2,0	4,7	5,0	4,9	3,9	2,4	5,1	5,8	5,8	6,1	5,8
370	1,7	3,5	5,3	4,9	1,2	1,0	5,6	5,5	5,2	6,1	5,8
371	4,7	4,0	4,3	5,9	4,0	3,0	4,5	4,6	4,8	4,7	5,2
372	1,0	2,7	6,7	1,6	2,6	1,4	5,4	6,4	6,2	4,7	5,2
373	1,7	2,7	3,3	3,0	3,9	3,2	4,8	3,4	5,2	4,7	5,2
374	3,3	2,3	4,3	4,1	2,7	3,6	5,4	4,8	4,3	4,7	5,2
375	3,0	2,3	5,0	3,1	3,1	2,4	5,5	4,6	4,7	4,7	5,2
376	3,7	3,3	5,0	4,3	4,6	3,8	4,1	6,8	4,7	4,7	5,2
377	3,0	3,0	5,0	3,4	4,1	4,2	5,0	4,6	4,7	4,7	5,2
378	2,3	3,7	7,0	3,3	6,0	3,8	5,1	4,4	4,8	4,7	5,2
379	1,7	1,0	4,0	2,7	5,7	1,8	5,5	3,8	5,2	4,7	5,2
380	3,0	4,3	6,0	5,4	4,4	4,5	5,0	2,2	5,7	4,7	5,2
381	1,0	1,0	6,3	2,0	2,6	2,2	5,8			4,7	5,2
382	1,0	1,0	7,0	3,0	1,1	1,6	6,0	5,2	7,0	4,7	5,2
383	2,3	3,3	3,0	5,3	2,1	2,4	5,5	6,0	5,3	4,7	5,2
384			6,0	5,0			6,0	6,0	6,0	4,9	5,2
385	2,0	4,3	6,0	2,4	3,2	2,0	5,1			4,9	5,2
386	2,0	2,0	6,0	2,1	1,9	3,2	5,6	6,2	6,7	4,9	5,2
387	4,0	4,0	3,3	2,0	3,8	2,6	3,9	2,8	3,3	4,9	5,2
388	2,3	4,7	5,7	2,9	3,2	3,2	5,0	4,2	3,7	4,9	5,2
389	2,0	4,0	2,0	3,1	3,9	6,4	3,0	3,4	3,0	4,9	5,2
390	4,3	4,3	4,3	4,6	4,7	4,4	4,4	4,8	4,3	4,9	5,2
391	2,7	3,7	6,0	4,6	3,6	4,2	4,3	5,8	6,0	4,9	5,2
392	1,3	3,3	6,3	6,1	3,3	3,2	6,0	5,8	4,5	4,9	5,2
393	1,3	4,7	6,3	4,9	1,4	1,0	6,6	6,2	6,3	4,9	5,2
394	1,0	4,7	4,3	4,3	3,2	2,8	5,1	4,6	6,0	4,9	5,2

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
395	3,0	5,3	4,0	2,6	3,4	3,4	5,4	4,2	5,2	4,9	5,2
396	5,7	5,3	5,7	3,6	3,7	3,4	4,6	6,4	4,3	4,9	5,2
397	6,3	5,3	4,0	4,9	3,7	3,0	4,6	2,8	2,8	4,9	5,2
398	2,3	1,0	6,0	6,7	2,6	1,0	6,3	4,6	6,3	4,9	5,2
399	1,3	2,3	7,0	1,4	2,9	1,0	6,8	6,0	6,0	4,9	5,2
400	3,0	4,0	5,3	7,0	1,0	1,6	6,6	5,2	7,0	4,9	5,2
401	7,0	7,0	6,5		6,8	6,4	6,8	3,2	5,8	4,9	5,2
402	1,0	1,0	7,0	4,9	2,7	2,0	6,6	6,2	6,8	4,9	5,2
403	1,3	4,0	6,3	1,6	4,3	3,4	4,9	4,0	3,7	4,7	4,3
404	3,0	1,7	6,0	1,6	2,9	1,0	5,3	4,6	5,7	4,7	4,3
405	3,7	5,7	7,0	2,7	3,9	1,0	6,8	4,6	3,5	4,7	4,3
406	1,7	5,0	5,3	6,0	3,7	1,2	5,9	7,0	6,3	4,7	4,3
407	5,0	1,0	3,0	6,7	6,0	5,8	2,9	1,0	1,7	4,7	4,3
408	3,3	3,3	3,3	3,4	3,8	4,4	4,3	7,0	4,5	4,7	4,3
409	2,7	3,3	5,3	2,9	4,0	2,4	5,4	3,0	4,8	4,7	4,3
410	3,0	3,5	6,0	5,6	3,1	2,0	5,3	3,8	4,3	4,7	4,3
411	1,7	2,0	2,0	1,1	2,0	2,6	5,3	6,6	5,8	4,7	4,3
412	4,7	3,0	4,7	4,3	4,4	3,2	3,6	2,4	2,7	4,7	4,3
413	2,7	3,0	5,0	1,1	1,9	1,8	4,9	5,4	3,7	4,7	4,3
414	3,0	3,3	5,0	4,0	2,2	2,4	5,3	5,2	4,5	4,7	4,3
415	3,7	5,0	3,7	3,6	4,4	3,6	4,3	4,8	3,5	4,7	4,3
416	2,7	3,0	5,3	2,0	2,8	1,4	4,7	5,4	3,3	4,7	4,3
417	3,0	2,0	5,3	3,7	3,8	2,6	5,0	5,4	4,5	4,7	4,3
418	1,7	2,0	5,3	1,0	1,3	1,2	4,6	4,6	4,7	4,7	4,3
419	3,3	4,0	4,0	5,4	4,3	4,2	5,1	5,2	5,8	4,7	4,3
420	2,3	4,3	5,7	3,0	3,7	2,8	4,0	4,6	4,2	4,9	5,2
421	3,7	2,0	7,0	6,6	3,2	2,2	5,5	5,2	7,0	4,9	5,2
422	1,3	4,7	3,0	2,4	2,2	3,0	4,5	4,8	5,5	4,9	5,2
423	1,0	1,0	5,7	1,9	1,7	1,0	6,4	7,0	6,5	4,9	5,2
424	1,3	2,3	6,0	3,3	2,4	3,0	4,3	5,0	5,0	4,9	5,2
425	4,0	2,3	4,3	3,9	5,1	3,2	5,5	2,4	5,3	4,9	5,2
426	1,3	1,7	3,0	3,0	2,2	2,2	4,4	4,8	4,5	4,9	5,2
427	3,0	3,3	6,0	3,6	4,3	3,0	5,6	4,0	4,3	4,9	5,2

N	SA	DA	AMP	SUP	EE	DE	PA	PS	TC	PST	TCT
428	2,7	4,7	5,0	3,3	3,1	1,8	6,0	2,8	3,7	4,9	5,2
429	4,3	3,0	6,0	1,6	2,1	3,6	5,9	6,4	7,0	4,9	5,2
430	1,7	5,0	7,0	6,4	1,7	2,2	6,8	7,0	6,0	4,9	5,2
431	2,3	4,3	5,3	6,0	3,2	2,0	5,0	4,6	4,0	4,9	5,2
432	2,3	3,7	4,0	2,0	2,1	1,4	4,5	5,4	5,0	4,9	5,2
433	7,0	3,7	4,7	3,4	2,8	2,2	6,5	4,4	3,2	5,2	4,9
434	2,3	2,7	7,0	2,6	1,8	2,0	6,3	7,0	6,8	5,2	4,9
435	3,3	4,0	6,0	5,9	2,0	3,4	6,1	4,2	4,8	5,2	4,9
436	5,0	5,3	2,3	3,0	6,2	4,8	3,1	1,6	3,3	3,9	4,7
437	1,0	1,0	6,7	1,7	2,4	2,4	6,9	6,4	6,7	3,9	4,7
438	5,3	4,0	6,3	2,7	3,1	2,0	5,4	3,6	4,2	3,9	4,7
439	4,3	5,0	5,3	1,6	3,2	2,8	2,6	5,8	6,2	5,0	5,8
440	2,3	1,3	2,3	4,0	6,1	2,4	4,3	5,6	4,2	5,0	5,8
441	4,3	4,7	5,0	4,0	4,4	10,4	5,3	3,4	6,3	5,0	5,8
442	3,3	5,3	5,3	1,6	4,1	2,8	4,6	5,0	6,5	5,0	5,8
443	1,0	1,0	6,0	6,1	4,1	2,0	5,4	6,4	5,7	5,0	5,6
444	4,0	5,3	7,0	6,0	3,9	4,8	5,4	3,6	5,8	5,0	5,6
445	4,0	2,3	4,0	2,1	5,1	2,8	4,6	3,4	4,5	5,0	5,6
446	1,0	5,7	7,0	1,3	1,6	1,8	6,3	6,0	7,0	5,0	5,6
447	3,0	3,3	5,0	4,4	3,2	3,8	4,6	5,6	5,2	5,0	5,6
448	3,0	2,3	5,0	2,1	2,8	2,0	4,5	4,0	4,0	4,5	4,3
449	2,7	2,3	4,7	4,4	2,7	2,8	4,8	5,0	4,5	4,5	4,3
450	2,0	2,0	3,0	2,0	3,3	3,2	3,5	6,0	6,0	4,5	4,3
451	2,7	3,0	4,0	1,6	3,6	1,0	6,3	6,8	5,5	4,5	4,3
452	6,3	4,7	4,3	4,4	6,1	3,8	5,6	4,0	5,2	4,9	5,8
453	5,7	5,3	7,0	5,7	1,4	2,0	5,5	4,8	6,2	4,9	5,8
454	2,3	4,7	3,7	2,6	3,7	2,3	5,9	5,0	5,2	4,9	5,8
455	1,0	1,0	7,0	1,6	1,2	1,6	6,3	5,8	6,7	4,9	5,8