

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Estudio del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la
Municipalidad Provincial de Huancayo 2022**

**Para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración**

Autora:

Bach. Diana ZELADA GARCÍA

Asesor:

Mg. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Cerro de Pasco – Perú – 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Estudio del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la
Municipalidad Provincial de Huancayo 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Otto MENDIOLAZA ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 027-2024-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Diana Angela ZELADA GARCÍA -

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Estudio del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022

Asesor:

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON

Índice de Similitud: **18%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 3 de Junio de 2024.



Proceso digitalizado por COMPROSA
SINCHE 2024 JUNIO 03 11
2015487045.006
Edición: 2024-06-03 11:14:14
Huancayo, 03 de Junio de 2024

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios por darnos sabiduría en la elaboración de la presente tesis, a nuestros progenitores por su valiosa contribución incondicional en la formación humana y personal y a cada una de nuestras familias.

Diana Zelada García

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento a todos los docentes, por permitirnos concluir los estudios de manera satisfactoria durante nuestros años de convivencia universitaria.

Del mismo modo, expresamos los agradecimientos a nuestros padres y familiares, por motivarnos apoyándonos en todo momento compartiendo nuestras tristezas y alegrías, sobre todo por ser ejemplos en la conducción de nuestras vidas.

Por otro lado, expresamos el agradecimiento a los compañeros de aula, con quienes compartimos cinco años de nuestra vida, llenos de lindos recuerdos que permitirán llevar siempre en nuestros corazones.

Diana Zelada García

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo Conocer la relación del síntoma de Burnout con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.; la metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, fue básica con diseño no experimental de manera transversal y nivel descriptivo correlacional, la población fue de 975 trabajadores por tanto nuestra muestra fue de 276 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancayo. El recojo de los datos se realizaron a través de un cuestionario conformado por 35 ítems distribuidas en ambas variables y sus dimensiones respectivas, se aplicó una prueba piloto obteniéndose un Alpha de conbrach de 0.967 para la variable síntoma de Burnout y el valor de Alpha de Conbrach de 0.962 para la variable satisfacción laboral, luego se procesaron los datos, y se obtuvo los resultados siguientes con respecto a la hipótesis general se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.896 significa que existe una moderada relación positiva y significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, existe la relación directa y significativa entre los síntomas de Burnout con satisfacción laboral, de la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Palabras clave: Síntoma de Burnout, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research aims to know the relationship of the symptom of Burnout with job satisfaction in the Provincial Municipality of Huancayo 2022.; the research methodology had a quantitative approach, it was basic with non-experimental design in a cross-sectional way and correlational descriptive level, the population was 975 workers, therefore our sample was 276 43 collaborators of the Provincial Municipality of Huancayo. The data collection was carried out through a questionnaire made up of 35 items distributed in both variables and their respective dimensions, a pilot test was applied, obtaining a Conbrach's Alpha of 0.967 for the Burnout symptom variable and the Conbrach's Alpha value of 0.962 for the job satisfaction variable, then the data was processed, and the following results were obtained with respect to the general hypothesis, the statistics are presented regarding the degree of correlation between the variables determined by the Spearman's Rho 0.896 means that there is a moderate positive and significant relationship between the variables, compared to (degree of statistical significance) $p < 0.05$, so we reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis, there is a direct and significant relationship between Burnout symptoms with job satisfaction, from the Provincial Municipality of Huancayo.

Keywords: Burnout symptom, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Dejamos en manos de los jurados esta investigación que intitulada “Estudio del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022”, el problema se hace notar cuando en diferentes oficinas y áreas administrativas, se tiene problemas: los síntomas de Burnout y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022. Este síntoma afecta principalmente a los trabajadores que experimentan un agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal en el trabajo. Algunas formas en que este síndrome puede manifestarse en un contexto municipal incluyen: Agotamiento emocional: Aumento del cansancio físico y emocional. Sentimientos de fatiga constante. Dificultad para concentrarse en las tareas laborales. Despersonalización: Actitudes negativas y cínicas hacia los ciudadanos o colegas. Pérdida de empatía y conexión con la comunidad. Trato impersonal y distante hacia los demás.

El problema general fue ¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?

El objetivo fue “Conocer la relación del síntoma de Burnout con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

Mientras que la hipótesis planteada fue demostrar que el síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

La investigación se cumplió con la estructura del Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales 2022 de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Las cuales se detalla de la siguiente manera:

Para el capítulo I, denominado problema de investigación comprende: la identificación y determinación del problema, delimitación de la investigación,

formulación del problema nivel general y específicos, formulación de Objetivos también general y específicos, justificación de la investigación y las limitaciones del caso. En el capítulo II, corresponde al marco teórico considerando: antecedentes de estudio, bases teóricas y científicas de las variables y la definición operacional de las variables. En el capítulo III, se trata sobre la metodología y técnicas de investigación considerando: el tipo, nivel, métodos, diseño de investigación; así también la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, selección validación y confiabilidad de instrumentos, técnicas de procesamiento de ya análisis de datos, tratamiento estadístico y orientación ética y filosófica y epistémica; para que finalmente en el Capítulo IV, se trate de la discusión de resultados en la que se desarrolla: Descripción del trabajo de campo, presentación, análisis e interpretación de resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados.

Para finalizar el trabajo dejamos nuestras conclusiones, que, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada con un 69.6% entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la satisfacción laboral.

Diana Zelada García

ÍNDICE GENERAL

Página.

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	5
1.4.	Formulación de objetivos	5
1.4.1.	Objetivo general	5
1.4.2.	Objetivos específicos.....	5
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas – científicas	13
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis.....	25
2.4.1.	Hipótesis general	25
2.4.2.	Hipótesis específicas	25
2.5.	Identificación de variables.....	25
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	27
3.2.	Nivel de investigación	27
3.3.	Métodos de investigación	28
3.4.	Diseño de investigación.....	28
3.5.	Población y muestra	29
	3.5.1. Población	29
	3.5.2. Muestra	29
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.....	31
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9.	Tratamiento estadístico.....	34
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo	36
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	36
4.3.	Prueba de Hipótesis	45
4.4.	Discusión de resultados	55

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

	Página.
Cuadro 1. Total de trabajadores administrativos	29
Cuadro 2. Proporcionalidad de la población	30
Cuadro 3. Procesamiento de casos	32
Cuadro 4. Alfa de Cronbach variable 1	32
Cuadro 5. Alfa de Cronbach de la variable 2.....	33
Cuadro 6. Datos generales de los encuestados	37
Cuadro 7. Variable independiente: Síntoma de Burnout	37
Cuadro 8. Dimensión fatiga emocional (Agrupada).....	38
Cuadro 9. Dimensión personalización tergiversada (Agrupada).....	39
Cuadro 10. Dimensión Fracaso personal (Agrupada)	40
Cuadro 11. Variable dependiente satisfacción laboral (Agrupada)	41
Cuadro 12. Dimensión Desafío en el trabajo (Agrupada)	41
Cuadro 13. Dimensión Sistema de compensación (Agrupada)	42
Cuadro 14. Dimensión situación favorable (Agrupada).....	43
Cuadro 15. Dimensión: Compañerismo (Agrupada).....	44
Cuadro 16. Correlación de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral ...	46
Cuadro 17. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío de trabajo	48
Cuadro 18. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación	50
Cuadro 19. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión situación favorable	52
Cuadro 20. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página.
Figura 1. Datos generales de los encuestados	37
Figura 2. Variable independiente: Síntoma de Burnout.....	38
Figura 3. Dimensión fatiga emocional	38
Figura 4. Dimensión personalización tergiversada	39
Figura 5. Dimensión Fracaso personal	40
Figura 6. Variable dependiente satisfacción laboral	41
Figura 7. Dimensión Desafío en el trabajo	42
Figura 8. Dimensión Sistema de compensación.....	42
Figura 9. Situación favorable	43
Figura 10. Dimensión: Compañerismo.....	44
Figura 11. Correlación de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral	46
Figura 12. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío laboral	48
Figura 13. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación	50
Figura 14. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión y situación favorable	52
Figura 15. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo.....	54

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

“La gestión de recursos humanos El año 2021, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Huancayo, ha contraído la responsabilidad de gestión, en una realidad de emergencia sanitaria por el COVID 1966”. (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2020)

“Según el informe presentado por el Área de Control de Personal, de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, el año 2021, debido a la situación de emergencia sanitaria y por disposición del Gobierno Central, se suspendió las actividades laborales con asistencia física de los trabajadores. En la Municipalidad Provincial de Huancayo, los meses de abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre no existe registro normal de asistencia de los trabajadores de todas las modalidades laborales (276, 728, 1057).Sin embargo, entre Abril a setiembre (periodo de mayor incertidumbre de la situación sanitaria) y todo el año

2020, los servicios esenciales como Limpieza Pública, Seguridad Ciudadana, Apoyo alimentario y de salud a la población más vulnerable de la ciudad, apoyo a los emprendimientos de negocios, Logística municipal, así como asistencia en el mantenimiento rutinario de las vías vecinales en los distritos de la provincia de Huancayo, ha continuado. En promedio, el 66% de los trabajadores, principalmente del Régimen legal N° 1057, han afrontado con mucha entereza, el servicio a la ciudadanía huancaína”. (Municipalidad Provincial de Huancayo, 2020).

Número de trabajadores, días de inasistencia, modalidad de trabajo – 2022

Trabajadores	N° Total de Trabajadores	%	N° de días de inasistencia		N° de trabajadores con trabajo remoto		N° de trabajadores con trabajo presencial		N° Trabajadores con trabajo mixto
Empleados	191	20%	238	10%	15	68%	102	20%	8
Obreros	324	33%	394.5	17%	1	5%	189	36%	2
CAS	464	47%	1704	73%	6	27%	231	44%	3
TOTAL	979	100%	2336.5	100%	22	100%	522	100%	13

Fuente: Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021 (Información digital, Sr Achas).

Como se pueda apreciar en la tabla en total son 979 trabajadores municipales para el año 2021 de las cuales está distribuido en personal empleado 191 representa el 20%, obreros 324 representa el 33%, mientras personal CAS está constituido por 464 que representa el 47%. De las cuales se puede evidenciar que el mayor número de días de inasistencia es en el régimen laboral especial CAS con un 73% mientras de obreros es del 17% y de empleados tan solamente el 10%.

Esto nos muestra que existiría síntomas de Burnout. Según (Salazar-Botello et al., 2021) lo definen como “un síndrome psicológico debido a un

estresor interpersonal que ocurre dentro del contexto laboral, afectando a su capacidad de desarrollo socioemocional” (p 4), del mismo modo señala que “Considerando que el término estrés representa una dificultad o adversidad experimentada en distintos ámbitos (familiar o privado, y/o laboral), que puede acrecentarse por situaciones traumáticas (Aleixandre-Benavent et al., 2020; Odriozola-Chéné et al., 2020).

En la investigación estudiaremos que el síndrome burnout afectaría a la satisfacción laboral, al respecto, (Omar, 2018) “El grado de satisfacción laboral se ha convertido en uno de los fenómenos más analizados en los últimos años. La revisión efectuada por Mueller, Hattrup y Hausmann (2009), muestra que el estudio de la satisfacción laboral ha ido atravesando por distintas etapas. Inicialmente, los esfuerzos se concentraron en definir y explicitar la naturaleza del constructo”. al respecto podemos acotar la investigación en la siguiente pregunta ¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?.

1.2. Delimitación de la investigación

En toda investigación según Sabino (1986), considera que “la delimitación debe realizarse en el tiempo y el espacio, por lo que al delimitar una investigación significa, especificar de manera concreta las áreas de interés, el alcance, fronteras de espacio, tiempo y otras consideraciones para el estudio”. Por ello se considera que es mejor trabajar en situaciones específicas que generales.

Delimitación espacial

La investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Huancayo, específicamente en el área de recursos humanos.

Delimitación temporal

El tiempo de estudio de esta investigación estará comprendido entre los meses de enero a julio del presente año 2023.

Delimitación del Universo

Esta información estará sujeta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo

Delimitación del Contenido

Para la delimitación de contenido consideramos que se analizará los conceptos de las variables de estudio como son el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Síntoma de Burnout.- Según (Salazar-Botello et al., 2021) lo definen como “un síndrome psicológico debido a un estresor interpersonal que ocurre dentro del contexto laboral, afectando a su capacidad de desarrollo socioemocional” (p 4), del mismo modo señala que “Considerando que el término estrés representa una dificultad o adversidad experimentada en distintos ámbitos (familiar o privado, y/o laboral), que puede acrecentarse por situaciones traumáticas (Aleixandre Benavent et al., 2020; Odriozola-Chéné et al., 2020).

Satisfacción laboral. - (Omar, 2018) “El grado de satisfacción laboral se ha convertido en uno de los fenómenos más analizados en los últimos años. La revisión efectuada por Mueller, Hattrup y Hausmann (2009), muestra que el estudio de la satisfacción laboral ha ido atravesando por distintas etapas. Inicialmente, los esfuerzos se concentraron en definir y explicitar la naturaleza del constructo”.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?
- b) ¿En qué forma el síntoma de Burnout se relaciona con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?
- c) ¿Cómo el síntoma de Burnout se relaciona con las situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?
- d) ¿Determinar en qué medida el síntoma de Burnout se relaciona con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Conocer la relación del síntoma de Burnout con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la manera que el síntoma de Burnout se relaciona con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.
- b) Identificar la forma que el síntoma de Burnout se relaciona con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.
- c) Establecer como el síntoma de Burnout se relaciona con las situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

- d) Determinar en qué medida el síntoma de Burnout se relaciona con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

1.5. Justificación de la investigación

En las municipalidades tienen importancia los recursos humanos con que cuenta las instituciones, como en el caso de la Municipalidad Provincial de Huancayo por cuanto nos permite comprender y entender que, en los diversos niveles de la estructura orgánica y regímenes laborales según sea el caso encontraremos trabajadores con síntoma de Burnout la cual afectaría la satisfacción laboral. Por lo tanto, en este trabajo de investigación realizaremos el análisis respectivo para la cual determinaremos el nivel de relación o asociatividad existente entre las teorías del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral.

Se ha demostrado empíricamente en otras investigaciones la cual demostraremos con estudios de otros autores en antecedentes que un alto grado de síntoma de Burnout, mejora sustancialmente la satisfacción laboral, así también determina un mayor compromiso con la institución. Por consiguiente, la investigación para conocer la relación que existe entre el síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la empresa de estudio es importante su estudio.

1.6. Limitaciones de la investigación

Como en toda investigación tendremos limitaciones en la investigación, de carácter bibliográfico sobre todo en el momento de obtener datos primarios como la encuesta los colaboradores frecuentemente rellenan por compromiso las encuestas este fenómeno tendería a no llegar a cumplir con los objetivos de la investigación, finalmente la limitación del espacio y tiempo es un factor preponderante en este tipo de actividades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Consideramos como antecedentes de investigación a trabajos desarrollados en el ámbito nacional como internacional que servirán para reforzar y afianzar el conocimiento sobre este tema de investigación.

Antecedentes Internacionales

(Silva et al., 2020) en la tesis titulada “Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia) cuyo fue determinar la relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia), la metodología empleada fue aplicar estudio transversal. Cuya muestra fue 300 sujetos de cuatro instituciones de salud de Florencia. Las conclusiones fueron: “Con respecto a las condiciones del lugar de trabajo, contaban con buena iluminación, temperatura adecuada, espacio

adecuado, no hay hacinamiento, cuentan con equipos y materiales suficientes para ejecutar su trabajo. Resulta interesante que 18.7 % de la población estudiada no percibe a exposición a microbios, hongos, insectos o roedores a pesar de estar en un medio hospitalario. Entre las características que conforman la carga laboral del empleado se destaca que el 53.3 % considera que algunas veces presentan exceso de actividades en su jornada laboral. Se evidenció que el 44.7 % no refiere tener pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo. Por otra parte, el 40 % de la población manifestó que sus demandas laborales corresponden a su nivel de conocimiento. Se evidencia que el 39.3 % de la población estudiada considera su trabajo repetitivo, rutinario y aburrido. Por otra parte, el 38.7 % de la población algunas veces presenta cambios constantes en las actividades que son de su responsabilidad. El 44.7 % nunca enfrenta problemas con el comportamiento de los compañeros; 38.3 % su trabajo le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos”. (p. 11)

(Campos & Campos, 2021) en su investigación intitulada *Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia* en docentes universitarios de Bogotá Colombia quienes arribaron a las siguientes conclusiones: “Los resultados indicaron prevalencia de profesores en el área de la salud, y que realizaban actividades más allá de las clases, utilizando diferentes plataformas digitales. Se observó un aumento de asignaturas impartidas entre periodos escolares, acompañado de la percepción de la jornada laboral semanal. Acerca de los instrumentos, los índices de autoestima se ubicaron por debajo del promedio, el optimismo dentro del valor promedio y la satisfacción con la vida por encima del promedio. Acerca del burnout, se observaron niveles bajos, con énfasis en la falta

de realización personal en el trabajo y el agotamiento emocional. Acerca de los análisis de correlación, las mujeres presentaron medias mayores relacionadas con la salud mental y los hombres una media mayor es de burnout, existiendo relación significativa entre edad y optimismo, aunque no se encontraron diferencias significativas en los índices de salud mental a medida que avanzaba el periodo. Las limitaciones en acerca de los participantes y el instrumento de burnout sugieren que se realicen estudios para mejor comprensión de la salud mental de los profesores”.

(F. Contreras et al., 2021) en su investigación intitulo “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá” cuyo objetivo fue determinar la relación entre Burnout, liderazgo y satisfacción laboral la metodología utilizada fue un diseño expofacto retrospectivo de tipo descriptivo, como instrumento se utilizó la versión en español de Gil-Monte y Peiró. Es una guía de cuestionario autocuestionado, constituido por 22 afirmaciones que indagan acerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. Los resultados obtenidos fueron. En este estudio se evidencian las características laborales propias del sector salud en Colombia, las cuales indiscutiblemente contribuyen en potencia al desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores, primordialmente en aquellos que realizan labores asistenciales, como ha sido documentado en varios estudios. Entre estas características están la inestabilidad laboral debida al tipo de contratación (72,3% de los participan-tes están vinculados por prestación de servicios), reflejada en la permanencia de los trabajadores (algo más de la mitad llevan máximo 5 años en la institución) y la sobrecarga laboral, ya que los profesionales se ven en la necesidad de trabajar en

otras lugares a la par con el hospital, trabajando así entre 40 y 50 horas a la semana (61,9% de los participantes), lo cual es excesivo, más aún en labores que implican tanta responsabilidad como lo es la asistencia a pacientes, labor a la que se dedican exclusivamente casi todos los participantes en el estudio (el 86,1%). Asimismo, las instituciones de salud poseen características que predisponen al estrés laboral. Suelen ser organizaciones altamente reglamentadas y jerarquizadas en las que los cambios suelen ser frecuentes y exigen una rápida adaptación del personal para enfrentar las demandas laborales (Cáceres et ál., 2009). De esta manera, el ambiente y las condiciones están propicias para el desarrollo del síndrome, ya que estas podrían configurar desequilibrios entre las demandas organizacionales y los recursos personales en los procesos de adaptación a dichos cambios (Maslach et ál., 2001)”. (p. 16).

Antecedentes nacionales

(Arana, 2022) en la investigación para obtener el título profesional intitulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada; Lima 2022 perteneciente a la Universidad privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud. Las conclusiones fueron: “Las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral tienen relación con un nivel Spearman de ($Rho = -0,226$), indicando que tienen una correlación negativa, por lo tanto, la ausencia de síndrome de burnout, mejora el desempeño laboral. En el mismo sentido, 1,4 por ciento (1) de los encuestados de una Clínica Privada de Lima tenía una presencia alta de la condición síndrome de burnout, el 91,4 por ciento (64) su condición es media y el 7,1 por ciento (5) es baja. Por otra parte, el 54.3% (38) tienen un desempeño laboral excelente, el 44.3% (31) tienen un desempeño bueno y el 1,4% (1) tienen un desempeño laboral deficiente. Se

encontró la existencia de una relación entre la dimensión de agotamiento emocional y desempeño laboral. Esta relación tiene un factor $Rho = -0,390$, indicando una correlación negativa moderada entre estos dos factores, que son inversamente proporcionales entre sí. Por otro lado, el 4.3% (3) de la muestra, presenta signos de agotamiento emocional alto, mientras que el 17.14% (12) presenta en nivel medio y el 78.6% (55) en un nivel bajo. El factor de correlación de Spearman ($Rho = -0,433$) se utilizó para evaluar la relación entre la dimensión despersonalización y la variable de desempeño laboral, indicando una correlación negativa sustancial, siendo éstas inversamente proporcionales. Por otro lado, el 2.9% (2) de la muestra, presenta signos de despersonalización en nivel medio, mientras que el 97.1% (68) en un nivel bajo. Se determinó que existe un vínculo entre la dimensión realización personal y la variable desempeño laboral con la correlación de Spearman de $Rho = 0,473$, indicando una correlación positiva con una relación directamente proporcional. El 91.4% (64) de la muestra, presenta signos de realización personal en nivel alto, mientras que el 2.9% (2) en nivel medio y 5.7% (4) en nivel bajo.” (p. 57)

(Desposorio, 2021) en la investigación para obtener la licenciatura de pre grado intitulado “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021” perteneciente a la Universidad privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud. Cuyo objetivo fue “Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, y de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. La muestra representativa del estudio fue por 64

profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Las técnicas e Instrumentos de recolección de Datos: En la técnica de relevamiento de data se aplicará la encuesta, ejecutada en un solo momento, mediante los instrumentos denominados Síndrome de Burnout y un cuestionario para la satisfacción laboral, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,820. Procedimientos: El relevamiento de la data obtenida se efectuará por un periodo de 02 meses. Una vez recogida la data, se organizará en el programa Excel para su control de calidad y organización correspondiente; posteriormente se exportará al software SPSS versión 25.0. Análisis Estadístico: Para la evaluación descriptiva se desarrollaron tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, y dispersión, y representaciones graficas” (p.53).

(Almonacid & Chávez, 2022) en la investigación de pregrado intitulado *Síndrome de Burnout y clima laboral en trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao 2022* de la Universidad Peruana Los Andes facultad de ciencias administrativas y contables, llegaron a la siguiente conclusión: “Respecto al objetivo general, existe relación significativamente moderada e inversa entre síndrome de Burnout y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,516$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que casi la mitad de los trabajadores si han sufrido medianamente el síndrome de Burnout y consideran tener un buen clima laboral. En relación al objetivo específico 1: El nivel predominante de Síndrome de

Burnout es el alto en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022; puesto que se obtuvo un nivel bajo con 46,7% de la muestra, en el nivel medio con 45,8% de la muestra, finalmente en el nivel alto solo se ubican

el 7,5% de la muestra. lo que significa que presentan señales de agotamiento físico como fatiga, dolores musculares, migrañas, y señales de agotamiento mental como estrés, ansiedad e insomnio. En relación al objetivo específico 2: El nivel predominante de Clima laborales el medio en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022; puesto que se obtuvo un nivel medio al 47,5%, en el nivel bajo el 28,3% de la muestra, finalmente en el nivel alto el 24,2% de la muestra. Lo que significa que los trabajadores se encuentran insatisfechos en las diferentes áreas de trabajo, teniendo poca comunicación y poco involucramiento laboral. En relación con el objetivo específico 3, existe relación moderada e inversa entre la dimensión agotamiento emocional y clima laboral en los trabajadores de limpieza de la empresa privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,434$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor índice de la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores el clima laboral será desfavorable”. (p. 83)

2.2. Bases teóricas – científicas

Definición de Burnout

Respecto a la definición de Burnout la Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, describe como “síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral (Graue et al., 2019), evidenciado por la irritabilidad, cansancio y tensión. Por lo general, un mal día se considera un problema personal; sin embargo, quizás sea síntoma de alguna disfunción o enfermedad (Sánchez & Sierra, 2014). El síndrome de Burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus

implicancias indeseables para el empleador como para el empleado” (Lauracio & Lauracio, 2020) en la revista científica *innova* define el término Burnout.

“El síndrome de burnout fue descrito por primera vez en la década de 1970 dentro del congreso de la Asociación Americana de Psicología. Christina Maslach, en 1981, lo definió como un trastorno adaptativo o respuesta inapropiada a un estrés crónico que afecta a las personas cuyo trabajo consiste en tratar o dar asistencia a otras personas, y se caracteriza por un marcado cansancio físico y/o psicológico, un alto nivel de despersonalización y la falta de logros o de realización personal en el trabajo. Desde entonces, el síndrome ha sido tipificado por diferentes autores e identificado en diferentes contextos laborales, entre los que se encuentran: instituciones educativas, instituciones penitenciarias e instituciones de salud”. (Austria et al., 2015)

(González et al., 2019) en la revista instalada cuestionario de Burnout define los siguiente: “privada del Callao 2022. Ya que se obtuvo $r_s = -0,434$ además $p = 0,000 < 0,05$ entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que a mayor índice de la dimensión de agotamiento emocional en los trabajadores el clima laboral será desfavorable”. (p. 36)

(Posada et al., 2018) El investigador en la revista *Prevalencia del síndrome de Burnout: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia* dice: “el síndrome de Burnout no fue descrito hasta 1974, cuando el psiquiatra Herbert J. Freudenberger, quien trabaja en una clínica para toxicómanos en Nueva York, observó que la mayoría de los voluntarios que atendían drogadictos después de un año, sufrían pérdida progresiva de energía que los conducía hasta el agotamiento y provocaba síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad con los pacientes

(Gutiérrez et al., 2006; López, 2004). A raíz de estos hallazgos explicó que el Burnout es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza espiritual o recursos” (p. 15).

“El Burnout era un síndrome exclusivo de profesionales en servicios sociales, o que trabajan en contacto directo con personas a las que se prestan servicios, hoy en día se considera que esté puede presentarse en trabajos que no exigen dicho contacto” (Rojas, Zapata & Grisales, 2009).

(Lauracio & Lauracio, 2020) en la revista *innova y educación* los autores definen a Burnout como: “El síndrome de Burnout asociado a condiciones de estrés se desarrolla por situaciones laborales de alta implicación como ocurre con los profesionales de salud. Las investigaciones confirman que este síndrome afecta más a aquellas profesiones que requieren un contacto directo con las personas y una «filosofía humanística» en el trabajo pues necesitan altas dosis de entrega e implicación. Los profesionales de la salud enfrentan a diario extensas jornadas laborales, que traen consigo enfermedades de tipo físico e incluso mental”. (p. 12)

(Figuroa et al., 2019) en la revista científica *espacios* titulado *Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba (Colombia)* define “un estado en donde un individuo está sometido a largas horas de estrés, que son originadas por las condiciones del entorno personal y todo lo relacionado con el medio organizacional de la institución universitaria. Dicho estado puede estar asociado con la falta de recursos que recibe el individuo por la institución, como también la presencia de influencias negativas que perturban la

realización de actividades académicas y exigencias que este tenga” (Caballero, C., Palacio, J. & Hederich, C., 2012)

Maslach Burnout Inventory(MBI-HSS)

(Rojas & Morán, 2021) “Se utilizó el Maslach Burnout Inventor y versión para profesionales de servicios humanos (MBI-HSS, Maslach Burnout, un instrumento que goza de gran aceptación en la investigación científica internacional y nacional. Ha sido validado en distintas muestras ocupacionales y en diversos colectivos profesionales, (Gil-Monte, 2002); en México el MBIHSS ha sido validado para personal sanitario. Siguiendo la descripción de FacalFondo (2012)”.

Las dimensiones que se derivan de este instrumento son: Fatiga emocional, personalización tergiversada y fracaso profesional

Dimensión Fatiga emocional

(Salazar-Botello et al., 2021) lo define como “ser capaces de gestionar emociones como la ansiedad, el estrés o la presión facilitaría en gran medida, desempeñar una actividad con calidad en el servicio”.

(Uribe et al., 2016) el autor en la revista *manifestaciones psicosomáticas, compromiso y burnout laboral* dice “Es la disminución de la sensación emocional que provoca en la persona percibirse como alguien que no puede brindar nada a los demás, el cual se puede presentar tanto a nivel somático como psicológico. Asimismo, el agotamiento emocional se desarrolla a través de un despliegue de ciertas estrategias para afrontar situaciones estresantes se relacionan con los niveles de agotamiento”. (p. 78)

(S. C. Contreras et al., 2017) del mismo modo en la *revista síndrome familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería* dice “De la

misma manera el cansancio emocional se le conoce como la disminución de la capacidad de empatía en el sujeto, es decir pierde la capacidad de poder comprender a otras personas además de su nivel de afrontamiento emocional a ciertas situaciones, empujando al sujeto a un estado en el cual esta desamparado se agota física como mentalmente, se desespera entre otras acciones”. (p. 89)

Dimensión personalización tergiversada

(Sánchez-Nieto, 2017) en la revista científico *frecuencia del Burnout en México* dice: “Es desarrollado a través de sentimientos, conductas y respuestas negativas, con una distancia del aspecto humano que se desarrolla con otras personas, como en el caso de la enfermería en una distancia con los pacientes, estas conductas se presentan con elemento como la irritabilidad, la falta de motivación, lo cual puede provocar una distancia con solo con el público de atención sino también con sus propios compañeros de trabajo siendo cínico e incluso despectivo”.

(Durán et al., 2018) por otro lado los autores en la revista *estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en instituciones de salud e* señala “Asimismo, el trastorno en la personalidad de la persona relacionada a la desrealización, se desarrolla cuanto la persona experimenta una continua de que lo que observa y siente de la realidad no lo es, o esa fuera de lugar, es por ello que esta sensación puede causar en la persona que esa viviendo un sueño siendo algo perjudicial para su desarrollo social o laboral. De igualo manera este trastorno como se ha dicho altera las relaciones laborales y sociales afectando la mayoría de las actividades de la persona, en donde según la psicología se debe tratar a raves de la comunicación de terapias comunicativas o inclusive en caso grave se trata con fármacos”. (p. 120)

Dimensión fracaso profesional

(Rojas & Morán, 2021) los autores en la investigación de trabajo titulado *Síndrome de vida en policías ministeriales* dice: “Esa se relaciona con la disminución en el nivel de la autoestima de la persona en su desarrollo como profesional, lo que en el ámbito laboral genera la ausencia, retrasos y evasión por parte del trabajador, siendo un motivo para evitar la interrelación con sus compañeros. Asimismo, esta alteración no es dependiente de las circunstancias sino de la habilidad que posee la persona para manejar sus emociones frente a situaciones estresantes o complicadas”.

(Hernández, 2018) De igual manera el autor respecto a este tema dice: “a la fatal de realización personal se desarrolla cuando las exigencias del trabajo superan las habilidades del trabajador, es decir siente que no es competente para la tarea. Lo que puede generar emociones y conductas negativas, tanto hacia s propia personas como a su propio trabajo, presentado figuras como el bajo desempeño laboral, baja autoestima baja productividad, etc. Es por ello que el bajo desempeño en el trabajo se relaciona con la incapacidad que siente el trabajador ante una necesidad de darle un significado a sus labores y de identificarse con ellas”. (p. 123)

Definición de Satisfacción laboral

(Salazar-Botello et al., 2021) En la revista dilemas contemporáneos señala respecto a la satisfacción laboral “La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto en el trabajo. No se trata de una actitud específica, sino de un carácter general resultante de varias actitudes de una persona hacia su trabajo y los factores relacionados con el que puede transformarse además en un predictor

significativo de conductas disfuncionales como el ausentismo, el cambio de puesto y de organización (Mendoza, 2015; Ramírez-Vielma & Nazar, 2019); lo que lleva a analizar a las entidades en el marco de los conceptos tradicionales de innovación, motivación y estrategia organizacional” (p. 23)

La Organización Mundial de la Salud, define: la calidad de vida como “la percepción individual de la posición en la vida en el contexto del sistema cultural y de valores en donde vive y en relación a sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones”. (Rojas & Morán, 2021 p. 93)

(Lauracio & Lauracio, 2020) dice “A pesar de ser un componente de gran importancia para la vida de cualquier ser humano, la gran mayoría de los trabajos que exploran conceptos como calidad o satisfacción con la vida en policías son de producción estadounidense o anglosajona, mientras que en el ámbito hispanoparlante son casi inexistentes, lo cual no deja de ser llamativo puesto que existe un presupuesto sobre el que la actividad policial debe ser realizada por personal con estabilidad psicológica y, por si fuera poco, actitudes positivas hacia la sociedad y hacia su propio quehacer”. (p. 67)

(Salazar-Botello et al., 2021) en la revista scielo con la investigación *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en una institución financiera* dice “El campo de investigación de la calidad de vida se fluye de la satisfacción con la vida, una dimensión asociada a la salud física y mental que está destinado a definir qué es una buena vida y evaluar lo bien que se vive. Entonces se define el grado en que una persona evalúa la calidad global de su vida en conjunto de forma positiva. En otras palabras, cuanto le gusta a una persona la vida que lleva” (Veenhoven, 2021, p. 4)

(Meliá & Peiró, 2021) el investigador de la universidad de Valencia en su artículo *La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales* dice: “La satisfacción laboral constituye una dimensión actitudinal que ocupa un lugar central en la consideración de la experiencia del hombre en el trabajo y, consecuentemente, se han desarrollado múltiples instrumentos de medida de la misma que Cook y colaboradores, clasificaron en medidas globales y medidas de aspectos específicos”. (p. 123)

(Molina et al., 2022) “El conocimiento de la satisfacción del profesional puede constituir un método en sí mismo para identificar problemas u oportunidades de mejora que repercutan en la calidad de los servicios prestados. Para medir la satisfacción hay que utilizar instrumentos que permitan analizar las diferentes dimensiones de la misma: relación con los compañeros, satisfacción intrínseca con el trabajo, remuneraciones, oportunidades de promoción, grado de responsabilidad, presión laboral, ambiente físico”.

Dimensión desafío en el trabajo

El diccionario español define la palabra desafío como un "reto, empresa difícil a la que hay que enfrentarse. El verbo desafiar implica afrontar o enfrentarse a un peligro o dificultad. En cuanto a los sinónimos, el principal es la palabra reto, que es definido como un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye por ello un estímulo y un desafío para quien lo afronta".

(Omar, 2018) señala al desafío como “uno de los determinantes de la motivación intrínseca, entendiéndolo como un deseo que muestra el alumno o alumna por alcanzar las metas educativas que suponen un índice de dificultad. El profesor o profesora, para motivar al alumno o alumna, deberá fomentar el sentimiento de desafío, competencia y autoeficacia, es decir, la motivación del

logro. En el ámbito laboral se han realizado recomendaciones para la prevención del síndrome de burnout (Schaufeli, 2006), en las que se incluye la estimulación a seguir buscando nuevos desafíos que generen un clima favorable en el trabajo de cada persona”.

Expandir conocimientos: “Adaptarse al teletrabajo implica el tener que adquirir conocimientos tecnológicos. Manejar las diferentes herramientas y canales es tan importante como las habilidades propias del oficio que desempeñe un colaborador”. (Holguín & Contreras, 2020)

Dimensión sistema de compensación

“Compensación es el proceso que incluye todas las formas de pago dadas a los empleados, derivadas de su empleo”. (Martín et al., 2017)

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, tiene entre otros significados, el de "dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado."

“Esto significa que, en estricto sentido, la compensación sería aquello que la empresa otorga a sus empleados para resarcir el daño o perjuicio que les ocasiona su trabajo; por lo que, si se aferra a esta definición, sería más conveniente utilizar, en vez del término compensación, el término retribución, remuneración o recompensa”. (Chirinos & Gutiérrez, 2019)

(Holguín & Contreras, 2020) El término compensación salarial se entiende como un pago al que se hace acreedor por haberse esforzado, en formarse y educarse para poder desenvolverse en alguna profesión u oficio, además de ser su principal fuente de provisión económica, por lo cual ve la compensación salarial como un intercambio que debe ser equitativo.

Dimensión situaciones favorables

(Charaja & Mamani, 2015) “Conjunto de circunstancias que rodean a alguien o algo y determinan su estado. La empresa pasa por una *situación* crítica. Al hablar de una circunstancia favorable, se hace referencia a algo externo que condiciona positivamente una situación”.

Dimensión compañerismo

(Morales & Contreras, 2020) El término “compañerismo es el vínculo que se establece entre compañeros. Sin duda, una de las piezas claves para conseguir armonía entre un grupo de personas. Y es que crear lazos entre las personas que trabajan juntas es vital para generar un buen clima laboral en la empresa”.

“El compañerismo es esa idea y manera de trabajar en la que todos en una empresa trabajan por un mismo bien y sin importar sus cargos, responsabilidades o incluso diferencias, ponen siempre por encima los objetivos y se ayudan entre ellos para conseguirlos”. (Acuña, 2021)

2.3. Definición de términos básicos

a) Definición de Burnout.

Respecto a la definición de Burnout la Red Mundial de Salud Ocupacional de la OMS, describe como “síndrome de Burnout como un desgaste laboral progresivo que comienza con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral. El síndrome de Burnout puede considerarse un problema de salud pública por sus implicancias indeseables para el empleador como para el empleado” (Lauracio & Lauracio, 2020)

b) Dimensión Fatiga emocional.

“Es la disminución de la sensación emocional que provoca en la persona percibirse como alguien que no puede brindar nada a los demás, el cual se puede presentar tanto a nivel somático como psicológico. Asimismo, el

agotamiento emocional se desarrolla a través de un despliegue de ciertas estrategias para afrontar situaciones estresantes se relacionan con los niveles de agotamiento”. (Uribe et al., 2016 p. 78)

c) Dimensión personalización tergiversada.

“Es desarrollado a través de sentimientos, conductas y respuestas negativas, con una distancia del aspecto humano que se desarrolla con otras personas, como en el caso de la enfermería en una distancia con los pacientes, estas conductas se presentan con elemento como la irritabilidad, la falta de motivación, lo cual puede provocar una distancia con solo con el público de atención sino también con sus propios compañeros de trabajo siendo cínico e incluso despectivo”. (Sánchez-Nieto, 2017)

d) Dimensión fracaso profesional

“Esa se relaciona con la disminución en el nivel de la autoestima de la persona en su desarrollo como profesional, lo que en el ámbito laboral genera la ausencia, retrasos y evasión por parte del trabajador, siendo un motivo para evitar la interrelación con sus compañeros. Asimismo, esta alteración no es dependiente de las circunstancias sino de la habilidad que posee la persona para manejar sus emociones frente a situaciones estresantes o complicadas”. (Rojas & Morán, 2021)

e) Definición de Satisfacción laboral

“La satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto en el trabajo. No se trata de una actitud específica, sino de un carácter general resultante de varias actitudes de una persona hacia su trabajo y los factores relacionados con que puede transformarse además en un predictor significativo de conductas disfuncionales como el ausentismo, el cambio de

puesto y de organización lo que lleva a analizar a las entidades en el marco de los conceptos tradicionales de innovación, motivación y estrategia organizacional” (Salazar-Botello et al., 2021 p. 23).

f) Dimensión desafío en el trabajo

El diccionario español define la palabra desafío como un "reto, empresa difícil a la que hay que enfrentarse". El verbo desafiar implica afrontar o enfrentarse a un peligro o dificultad. En cuanto a los sinónimos, el principal es la palabra reto, que es definido como un objetivo o empeño difícil de llevar a cabo, y que constituye por ello un estímulo y un desafío para quien lo afronta".

g) Dimensión sistema de compensación

“El término compensación salarial se entiende como un pago al que se hace acreedor por haberse esforzado, en formarse y educarse para poder desenvolverse en alguna profesión u oficio, además de ser su principal fuente de provisión económica, por lo cual ve la compensación salarial como un intercambio que debe ser equitativo”.(Holguin & Contreras, 2020)

h) Dimensión situaciones favorables

“Conjunto de circunstancias que rodean a alguien o algo y determinan su estado. La empresa pasa por una *situación* crítica. Al hablar de una circunstancia favorable, se hace referencia a algo externo que condiciona positivamente una situación”. (Charaja & Mamani, 2015)

i) Dimensión compañerismo

“Compañerismo es el vínculo que se establece entre compañeros. Sin duda, una de las piezas claves para conseguir armonía entre un grupo de personas. Y es que crear lazos entre las personas que trabajan juntas es vital

para generar un buen clima laboral en la empresa”. (Morales & Contreras, 2020)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.
- b) El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.
- c) El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.
- d) El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

2.5. Identificación de variables

La identificación de variables para el presente estudio se da de la siguiente manera:

Variable 1: Síntoma de Burnout

Variable 2: Satisfacción laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variables	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V.I. Síntoma de burnout	Operacionalmente la variable de síndrome de burnout de aplicar a través de un cuestionario MBI MASLASH	Fatiga emocional	Desolación emocional Cansancio Repetición continua Consumción Desengaño face to face Fronteras emocionales	Ordinal	1. Muy de acuerdo 2. De acuerdo 3. Neutro 4. En desacuerdo 5. Muy en desacuerdo
		Personalización tergiversada	Objetos impersonales Severidad emocional Falta de interés Psicosis de paranoia	Ordinal	
		Fracaso profesional	Afinidad Efectividad Entusiasmo Entorno laboral	Ordinal	
			Objetivos personales		
V.D. Satisfacción laboral	Son sentimientos positivos o negativos sobre el trabajo del profesional. Asimismo, la satisfacción es el compendio de actitudes específicas que una persona puede desplegar, teniendo en cuenta los factores que directa o indirectamente	Desafío en el trabajo	Empleo estimulante Entorno del empleo éxito Trabajo en si mismo Afinidad laboral	Ordinal	1. Siempre 2. La mayoría de las veces 3. Neutro 4. La mayoría de las veces no 5. Nunca
		Sistema de compensación	Compensación equitativa Consideración laboral Petición de trabajo Incentivos Ocasión de ascender Recompensa	Ordinal	
		Situaciones favorables	Situación favorable laboral Horarios Autosuficiencia Condición de trabajo	Ordinal	
		Compañerismo	Vigilancia Compañeros colaboradores Líderes comprensivos Responsabilidad en el trabajo	Ordinal	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

(Bernal, 2010) dice al respecto “En la ciencia existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se ajusta mejor a la investigación que va a realizarse. Aunque no hay acuerdo entre los distintos tratadistas en torno a la clasificación de los tipos de investigación” (p. 110). Según al propósito de la investigación y naturaleza de los problemas y objetivos formulados, el estudio reúne las condiciones suficientes para ser considerado como una Investigación Básica; en razón que para su desarrollo se apoyará en conocimientos sobre síntoma de Burnout y satisfacción laboral. Debemos señalar que el nivel de investigación donde se encuentra el presente estudio es descriptivo- correlacional.

3.2. Nivel de investigación

De acuerdo con la investigación se empleó el nivel descriptivo correlacional. De acuerdo con Carrasco (2016), “Conocer, identificar, describir y relacionar las características de fenómeno social.”

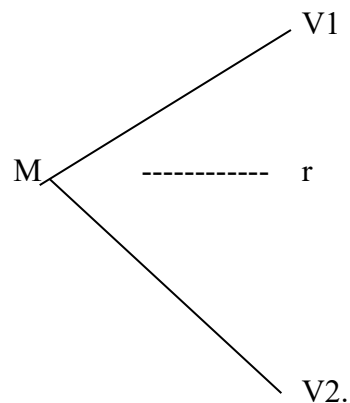
3.3. Métodos de investigación

(Bernal, 2010) “uno de los problemas más agudos y complejos que debe enfrentar en la actualidad cualquier individuo que quiera investigar es, sin lugar a dudas, la gran cantidad de métodos, técnicas e instrumentos que existen como opciones, los cuales, a la vez, forman parte de un número ilimitado de paradigmas, posturas epistemológicas y escuelas filosóficas, cuyo volumen y diversidad desconciertan”. El método que aplicaremos para la investigación es el método científico con sus técnicas de hipotético - deductivo.

3.4. Diseño de investigación

(Hernández-Sampieri et al., 2014) Según Roberto Hernández el diseño de investigación es “El término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema (Wentz, 2014; McLaren, 2014”); en consecuencia, El diseño a emplearse una investigación no experimental, de orden transeccional.

De acuerdo con el siguiente esquema:



Donde:

M : Muestra de estudio

r : Relación de las variables

V1 : Síntomas de Burnout

V2 : Satisfacción laboral

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

De acuerdo con Fracica (1988), población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (Bernal, 2010 p. 160) la población se considera a 979 trabajadores municipales.

Cuadro 1. Total de trabajadores administrativos

Trabajadores	Nº Total de Trabajadores	%
Empleados	191	20%
Obreros	324	33%
CAS	464	47%
TOTAL	979	100%

Fuente: Elaborado por la investigadora

Unidad de análisis

La unidad de análisis queda conformada por un trabajador municipal que pertenecen a la Municipalidad Provincial de Huancayo.

3.5.2. Muestra

Según (Hernández-Sampieri et al., 2014) dice “la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

Cuadro 2. Proporcionalidad de la población

Tipificación	Población	Muestra	n
Empleados	191	0.195	54
Obreros	324	0.331	91
CAS	464	0.474	131
TOTAL	979	TOTAL	276

Fuente: Elaborado por la investigadora

El tamaño de muestra a utilizar para el estudio es de 276 considerando un 60% por ciento de proporción de éxito y 40% fracaso, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%, el tipo de muestreo a utilizarse será el probabilístico sistemático.

La fórmula para calcular la muestra es la siguiente:

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

Donde: n = Tamaño de muestra

Z = Margen de confiabilidad (para el caso: 95% de confiabilidad,

Z = (1.96) E = Máximo error permisible

(E = 5%) p = Proporción de éxito 0.60 fracaso 40%

q = Proporción de la población que no tiene la característica de nuestro interés (1- 0.6 = 0.40)

N = Tamaño de la población (N = 967 trabajadores municipales)

Entonces **n** = 276 colaboradores.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Técnica de recolección de datos, es el conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una variable o conocer una variable.

Las principales técnicas que utilizaremos en el desarrollo de la investigación serán:

- a) Encuestas
- b) Análisis Documental

Instrumentos

Instrumento, es el soporte físico (material) que utiliza el investigador para recolectar y registrar datos o información.

Los principales instrumentos que se utilizara en el desarrollo de la investigación son:

- c) Cuestionario o Escala
- d) Guía de análisis documental

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

De acuerdo con Hernández R.; Fernández C. y Baptista M. (2014), manifiestan que “el instrumento que recoge los datos para la investigación debe cumplir con dos condiciones la validez y confiabilidad, por lo que precisa sobre la validez del instrumento se refiere al grado en que el cual el instrumento mide las variables que se desea evaluar”.

Para (Córdova, 2019 p. 116), “es posible realizar la validación empírica de instrumentos midiendo el grado de correlación estadística interna, siendo el reporte del instrumento medido en una prueba piloto, siendo determinada por la técnica de ítem-total”. A continuación, se presenta la tabla correspondiente.

Para la confiabilidad del instrumento se debe tomar en cuenta que se realizó con el estadístico de Alpha de Cronbach para cada variable con una muestra representativa de los participantes que colaboraron en la encuesta, teniendo los siguientes resultados.

Confiabilidad de Cronbach de la variable emprendimiento artesanal

Cuadro 3. Procesamiento de casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	276	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

Cuadro 4. Alfa de Cronbach variable 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,603	16

Fuente: Cuestionario aplicado

Al observar en el cuadro 4 podemos advertir que el instrumento establecido si es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 60.3%.

Confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable desarrollo económico

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	276	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	276	100,0

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

Fuente: Cuestionario aplicado

Cuadro 5. Alfa de Cronbach de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	19

Fuente: Cuestionario aplicado

Al observar en el cuadro 5 podemos advertir que el instrumento establecido si es confiable porque se tiene un resultado de Alpha de Cronbach de 76.4%.

Confiabilidad de Alpha de Cronbach de la variable desarrollo económico

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Técnicas de recolección de datos

De acuerdo con Baena P. G. (2017), menciona que la encuesta es una búsqueda de información de manera sistemática realizada por el investigador, quién pregunta a los investigados sobre los datos que pretende obtener, luego ese conjunto de datos los ejecuta en su análisis.

Instrumentos

Según Tamayo (2007), menciona acerca del cuestionario debe contener una serie de preguntas respecto a una o más variables a medir.3.8. Tratamiento estadístico

Culminado el trabajo de campo, se construirá una base de datos para realizar el análisis estadístico con el paquete de SPSS 25 realizando los siguientes procedimientos:

Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.

Construcción de tablas para cada dimensión

Elaboración de gráficos para cada dimensión

Análisis inferencial con la prueba chi cuadrado de comparación de proporciones independientes. Las técnicas de procesamiento de datos son Estadísticas y probabilísticas).

Después de terminar el proceso de encuestar y habiendo recogido los datos a través del cuestionario, pasamos a realizar el análisis estadístico considerando los siguientes pasos:

- En primer lugar se crearon las dimensiones de cada una de las variables de estudio.
- Seguidamente, se elaboró el baremo de las dimensiones y de las variables.
- A continuación, se elaboró las tablas de frecuencias y gráficos correspondientes para explicar los resultados.

Dimensión y variables	Nivel Bajo	Nivel medio	Nivel Alto
Síntoma de burnout	16-37	39 -59	60 - 75
Fatiga emocional	7-16	17-20	21-35
Personalización tergiversada	4-9	9-11	12-20
Fracaso profesional	5-11	12-14	15-25
Satisfacción laboral	19-44	45-46	47-95
Desafío en el trabajo	5-11	12-16	17-25
Sistema de compensación	6-14	15-19	20 -30
Situaciones favorables	4-9	10-12	13-20
Compañerismo	4-9.33	9.34-10	10-20

Fuente: Instrumento cuestionario

Finalmente realizamos el análisis descriptivo para luego desarrollar la prueba de hipótesis empleando el estadístico de la correlación de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

Empleamos el estadístico de correlación de Rho Spearman, porque sirve para someter a prueba hipótesis referidas a variables cualitativas como es nuestra investigación. “En términos generales, es una prueba estadística no paramétrica,

porque encuentra la correlación entre dos variables cualitativas, porque si hablamos de correlación es cuando cambia una variable, cambia la otra también, por ello se escogió esta prueba”.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.

Para este trabajo reconocemos a los autores de los antecedentes por lo importante que son para apoyar a la investigación, citando su autoría respectivamente, asimismo podemos dejar constancia que no hubo plagio alguno.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El presente trabajo de campo se ejecutó, utilizando el instrumento de manera física y con el debido cuidado respectivos, cada trabajador participo activamente llenado el instrumento en promedio de 6 minutos, antes comunicamos el procedimiento que debería seguir los encuestados.

A continuación, aplicamos con la limpieza de los datos para ello se seleccionó las respuestas que se encontraban completas, y se depuro las incompletas, luego fueron se crearon la base de datos en el sistema del software Spss 26, que ayudó a elaborar las tablas y gráficos correspondientes, asimismo la prueba de hipótesis respectiva que presentamos en las siguientes páginas:

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Cuadro 6. Datos generales de los encuestados

	N	%
Varón	201	72.8%
Mujer	75	27.2%

Fuente: Cuestionario aplicado

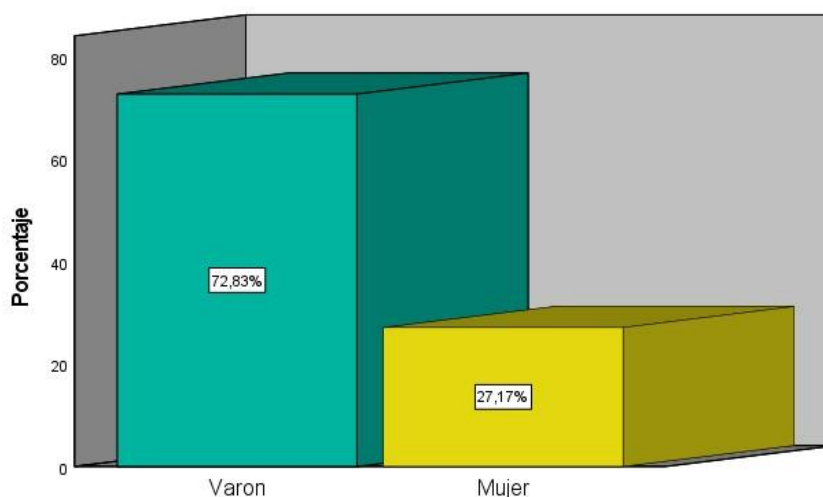


Figura 1. Datos generales de los encuestados

Interpretación:

En la figura 1, se describe el género de los colaboradores, cuyos resultados se aprecia que el 72.83% pertenece a varón, mientras que el 27.17% pertenece a mujer, por lo que se concluye que el género masculino es más alto que el género femenino en la Municipalidad Provincial de Huancayo.

Cuadro 7. Variable independiente: Síntoma de Burnout

	Frecuencia	Porcentaje
Regular síntoma de Burnout	183	66,3
Alta síntoma de Burnout	93	33,7
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

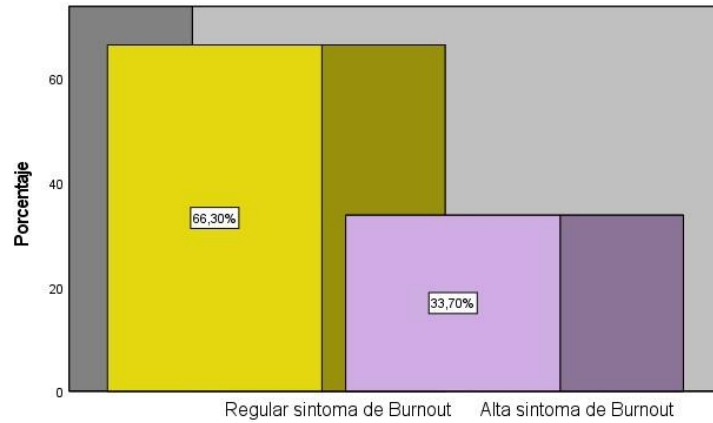


Figura 2. Variable independiente: Síntoma de Burnout

Interpretación:

En la figura 2 respecto a la variable independiente síndrome de burnout describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66,30% contestó que existe de manera regular, mientras que el 33,70% dijo hay una alta síntoma de Burnout de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe regular síntoma de Burnout.

Cuadro 8. Dimensión fatiga emocional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Baja fatiga emocional	18	6,5
Media fatiga emocional	183	66,3
Alta fatiga emocional	75	27,2
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

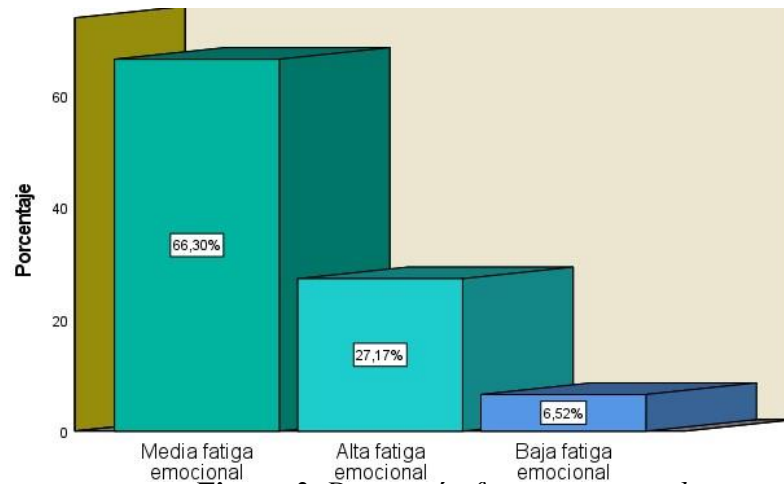


Figura 3. Dimensión fatiga emocional

Interpretación:

En la figura 3 respecto a la dimensión fatiga emocional describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66.30% contestó que existe media fatiga emocional, mientras que el 27,17% dijo que existe una alta fatiga emocional; el 6.52% contestó que existe una baja fatiga emocional de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay una media fatiga emocional.

Cuadro 9. Dimensión personalización tergiversada (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo personalidad tergiversada	128	46,4
Medio personalidad tergiversada	73	26,4
Alta personalidad tergiversada	75	27,2
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

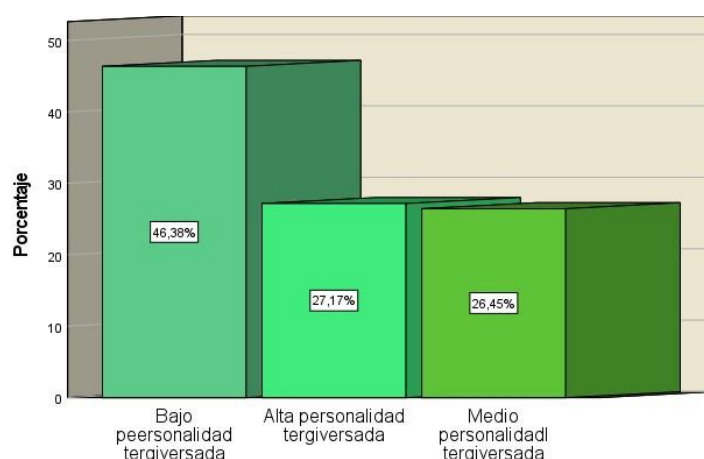


Figura 4. Dimensión personalización tergiversada

Interpretación:

En la figura 4 respecto a la dimensión personalidad tergiversada describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Huancayo, siendo un 46.38% contestó que existe una baja personalidad tergiversada, mientras que el 27,17% dijo que existe una alta personalidad tergiversada; el 26.45% contestó que existe Regular personalidad tergiversada de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay una baja personalidad tergiversada.

Cuadro 10. Dimensión Fracaso personal (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
medio fracaso personal	184	66,7
Alto fracaso personal	92	33,3
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

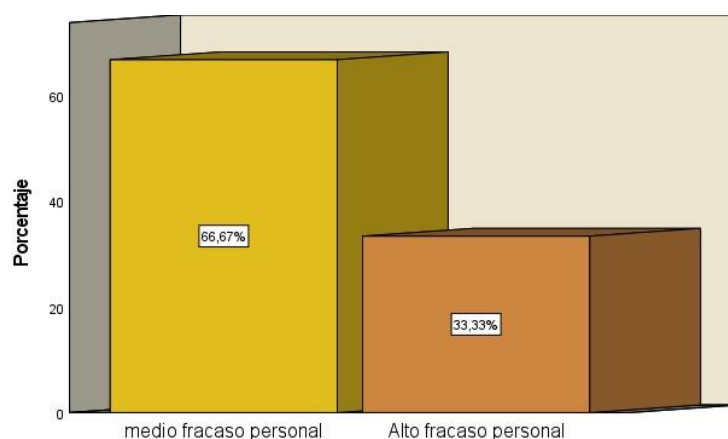


Figura 5. Dimensión Fracaso personal

Interpretación:

En la figura 5 respecto a la dimensión fracaso personal describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66.67% contestó que existe media fracaso personal, mientras que el 33,33% dijo que existe un alto fracaso personal de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay un medio fracaso personal.

Cuadro 11. Variable dependiente satisfacción laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Baja satisfacción laboral	147	53,3
Alta satisfacción laboral	129	46,7
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado



Figura 6. Variable dependiente satisfacción laboral

Interpretación:

En la figura 6 respecto a la variable dependiente satisfacción laboral describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 53.26% contestó que existe baja satisfacción laboral, mientras que el 46,74% dijo que existe una alta satisfacción laboral, de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe una baja satisfacción laboral.

Cuadro 12. Dimensión Desafío en el trabajo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo desafío en el trabajo	38	13,8
Regular desafío en el trabajo	38	13,8
Alto desafío en el trabajo	200	72,5
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

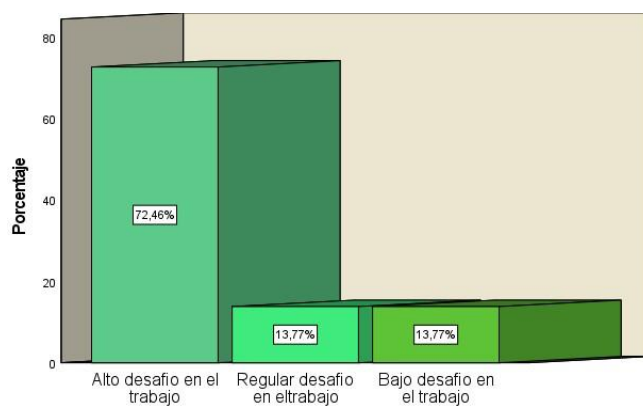


Figura 7. Dimensión Desafío en el trabajo

Interpretación:

En la figura 7 respecto a la dimensión desafío en el trabajo describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 72.46% contestó que existe un alto desafío en el trabajo, mientras que el 13,77% dijo que existe regular desafío en el trabajo; el 13,77% considera un bajo desafío en el trabajo, de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe un alto desafío en el trabajo.

Cuadro 13. Dimensión Sistema de compensación (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Regular sistema de compensación	129	46,7
Alto sistema de compensación	147	53,3
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

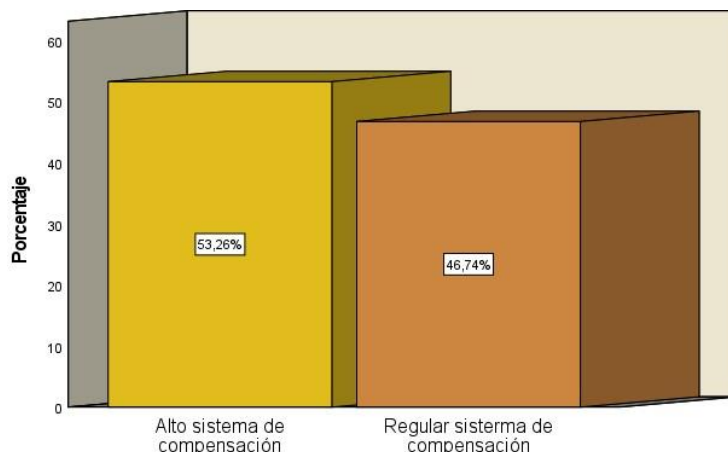


Figura 8. Dimensión Sistema de compensación

Interpretación:

En la figura 8 respecto en la dimensión sistema de compensación describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 53.26% contestó que existe un alto sistema de compensación, mientras que el 46,74% dijo que existe regular sistema de compensación, de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe una existe un alto desafío en el trabajo.

Cuadro 14. Dimensión situación favorable (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Baja situación favorable	38 92	13,8 33,3
Regular situación favorable		
Alta situación favorable	146	52,9
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

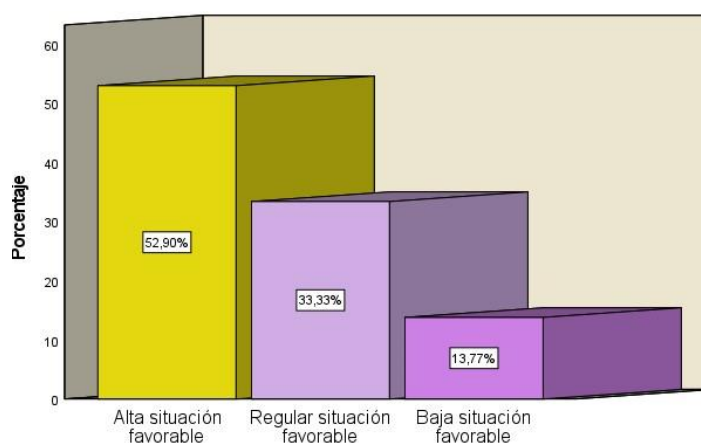


Figura 9. Situación favorable

Interpretación:

En la figura 9 respecto en la dimensión situación favorable describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 52.90% contestó que existe una alta situación favorable, mientras que el 33,33% dijo que existe regular situación favorable; el 13,77%,

considera una baja situación favorable de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe una existe un alto situación favorable.

Cuadro 15. Dimensión: Compañerismo (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo compañerismo	18	6,5
Regular compañerismo	36	13,0
Alto compañerismo	222	80,4
Total	276	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado

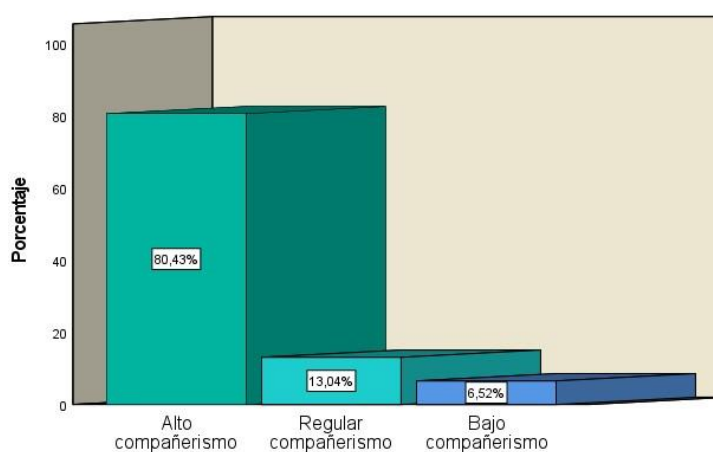


Figura 10. Dimensión: Compañerismo

Interpretación:

En la figura 10 respecto a la dimensión compañerismo describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 80.43% contestó hay un alto compañerismo, mientras que el 13,04% dijo que hay un regular compañerismo; el 6.52% contestó que hay un bajo compañerismo de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que la dimensión compañerismo consideran que hay alto compañerismo.

Pruebas de normalidad

	Satisfacción laboral	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	34,00	,338	38	,000	,637	38	,000
	37,00	.	18	.	.	18	.
	38,00	,338	36	,000	,638	36	,000
	39,00	.	19	.	.	19	.
	40,00	.	18	.	.	18	.
	44,00	.	18	.	.	18	.
	47,00	.	19	.	.	19	.
	48,00	,429	110	,000	,591	110	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.3. Prueba de Hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis empleamos el estadístico de la correlación Spearman, porque necesitamos medir la relación entre las variables Sistema Integrado de Administración Financiera y Procesos de Adquisiciones, Contrataciones, descritas continuación:

Hipótesis General:

Para desarrollar la prueba de hipótesis general debemos seguir los siguientes pasos:

Primero. - Formulación de las hipótesis.

H₀: $r_{12} = 0$ El síntoma de Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

H₁: $r_{12} \neq 0$ El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Cuadro 16. Correlación de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	1,000	,696**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
N		276	276
Satisfacción laboral	Síndrome de Burnout	,696**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
N		276	276

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

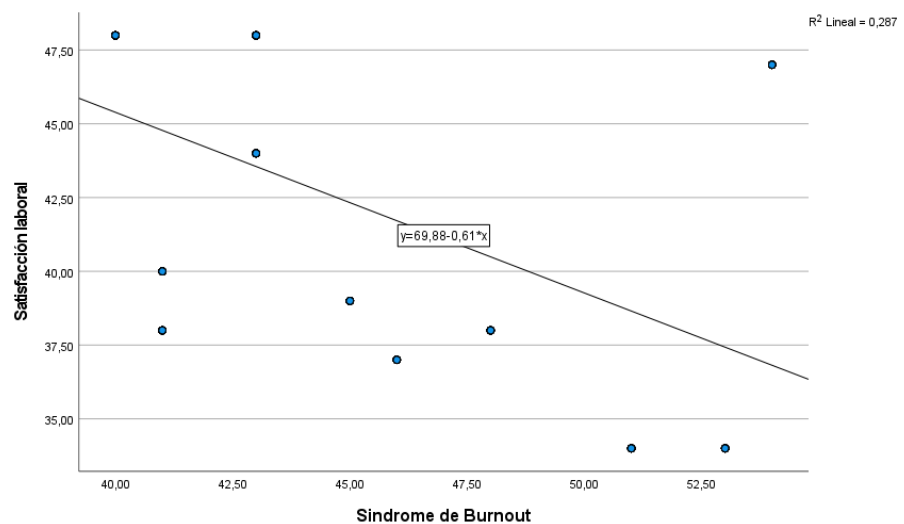


Figura 11. Correlación de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral

Fuente: Cuestionario aplicado

Se puede observar en la tabla que hay una correlación moderada con un 69.6% entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la satisfacción laboral, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada con un 69.6% entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Primero. - Formulación de las hipótesis.

H1: $r_{12} \neq 0$ El síntoma de Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

H0: $r_{12} = 0$ El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Cuadro 17. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío de trabajo

Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Desafío de trabajo
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	276
Desafío de trabajo	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,910
		Sig. (bilateral)	,000
		N	276
	Desafío de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	276

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

Fuente: Cuestionario aplicado

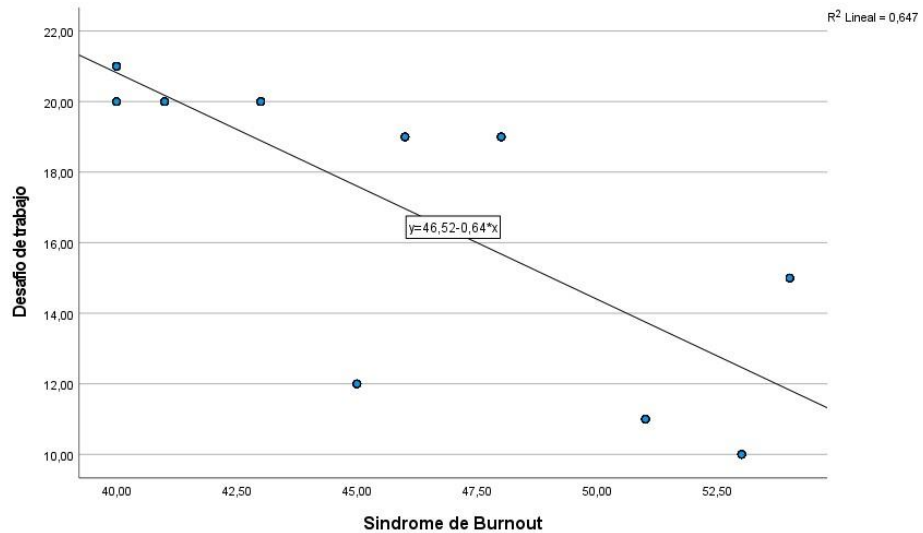


Figura 12. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío laboral

Se puede observar en la tabla que hay una correlación alta con un 91.0% entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también los la

desafío de trabajo, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación alta con un 91.0% entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la desafío de trabajo.

Hipótesis específica 2

Primero. - Formulación de las hipótesis.

H1: $r_{12} \neq 0$ El síntoma de Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022

H0: $r_{12} = 0$ El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Cuadro 18. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación

Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Sistema de compensación
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	1,000	,346
		.	,000
	N	276	276
Sistema de compensación	Síndrome de Burnout	,346	1,000
		,000	.
	N	276	276

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

Fuente: Cuestionario aplicado

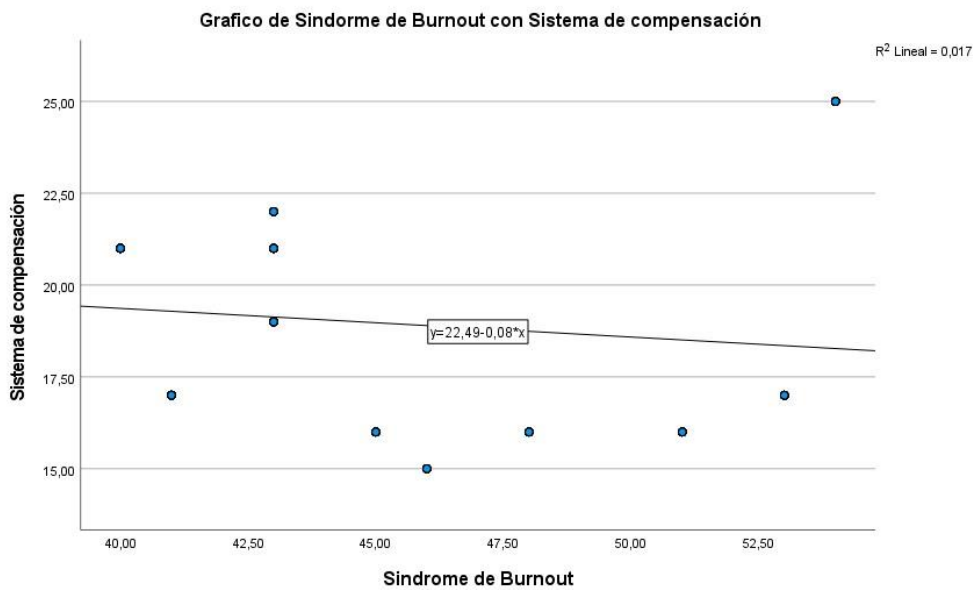


Figura 13. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación

Se puede observar en la tabla que hay una correlación baja con un 34.60% entre las variables síndrome de Burnout y sistema de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también los sistema de compensación, se demuestra que existe relación directa, y es

significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación baja con un 34.60% entre las variables síndrome de Burnout y sistema de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también los sistemas de compensación.

Hipótesis específica 3

Primero. - Formulación de las hipótesis.

H1: $r_{12} \neq 0$ El síntoma de Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

H0: $r_{12} = 0$ El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el p-valor de la prueba.

Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Cuadro 19. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión situación favorable

Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Situación favorable
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	276
Situación favorable	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	276

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

Fuente: Cuestionario aplicado

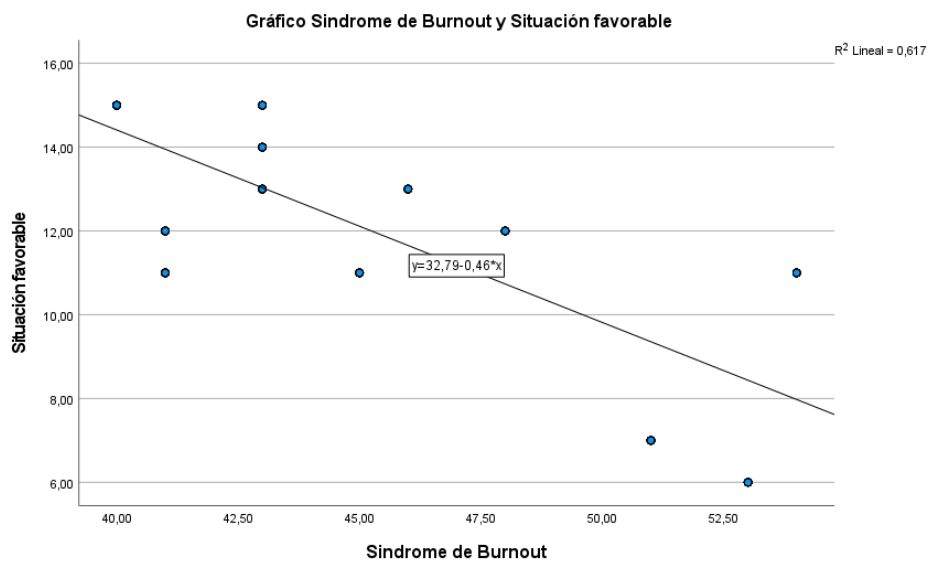


Figura 14. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión y situación favorable

Se puede observar en la tabla que hay una correlación moderada con un 78.10% entre las variables síndrome de Burnout y situaciones favorables, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos

también las situaciones favorables, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. hay una correlación moderada con un 78.10% entre las variables síndrome de Burnout y situaciones favorables, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también las situaciones favorables.

Hipótesis específica 4

H0: $r_{v12} = 0$ El síntoma de Burnout no se relaciona de manera directa y significativa con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

H1: $r_{v12} \neq 0$ El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.

Segundo: Nivel de significancia

El nivel de significancia para esta investigación $\alpha = 0.05$ con el cual se comparará el pvalor de la prueba.

Tercero: Calculo del valor de probabilidad o conocido como el p-valor

Calculamos el p-valor empleando el software SPSS 26.

Cuadro 20. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo

Correlaciones

		Síndrome de Burnout	Compañerismo (Agrupada)
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,778**
		N	276
Compañerismo (Agrupada)	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,778**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	276

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

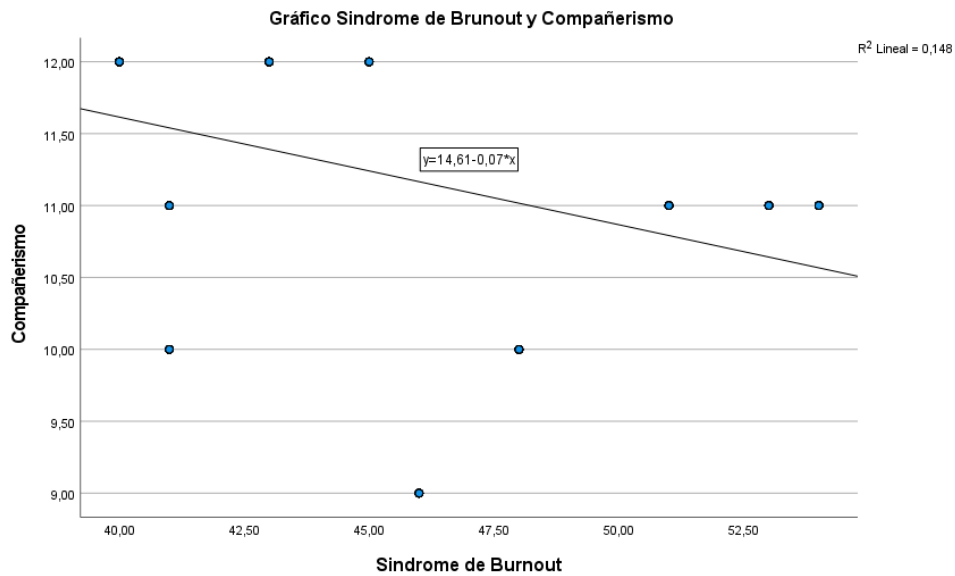


Figura 15. Correlación de la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo

Se puede observar en la tabla que hay una correlación alta con un 77.80% entre las variables síndrome de Burnout y el compañerismo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también el

compañerismo, se demuestra que existe relación directa, y es significativa por que el p-valor encontrado de 0.000 comparando con el nivel de significancia para este estudio es de 0.05, encontramos que es menor, lo que determina rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.

Cuarto: Decisión y Conclusión.

Por lo que podemos concluir, existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. hay una correlación alta con un 77.80% entre las variables síndrome de Burnout y el compañerismo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también el compañerismo.

4.4. Discusión de resultados

En la presente investigación “Estudio del síntoma de Burnout y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022” realizamos confrontaciones y discusiones con otros autores tanto nacionales como internacionales.

Con respecto a la variable síndrome de Burnout en la tesis del autor (Silva et al., 2020) titulada “Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia) cuyo fue determinar la relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de burnout en el personal sanitario de Florencia (Caquetá, Colombia), la metodología empleada fue aplicar estudio transversal. Cuya muestra fue 300 sujetos de cuatro instituciones de salud de Florencia. Las conclusiones fueron: “Con respecto a las condiciones del lugar de trabajo, contaban con buena

iluminación, temperatura adecuada, espacio adecuado, no hay hacinamiento, cuentan con equipos y materiales suficientes para ejecutar su trabajo. Resulta interesante que 18.7 % de la población estudiada no percibe a exposición a microbios, hongos, insectos o roedores a pesar de estar en un medio hospitalario. Entre las características que conforman la carga laboral del empleado se destaca que el 53.3 % considera que algunas veces presentan exceso de actividades en su jornada laboral. En la investigación respecto a la variable independiente síndrome de burnout describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66,30% contestó que existe de manera regular, mientras que el 33,70% dijo hay una alta síntoma de Burnout de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de

Huancayo, los trabajadores consideran que existe regular síntoma de Burnout.

Dimensión fatiga emocional el autor (Campos & Campos, 2021) en su investigación intitulada *Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia en docentes universitarios de Bogotá Colombia* quienes arribaron a las siguientes conclusiones:

“Los resultados indicaron prevalencia de profesores en el área de la salud, y que realizaban actividades más allá de las clases, utilizando diferentes plataformas digitales. Se observó un aumento de asignaturas impartidas entre periodos escolares, acompañado de la percepción de la jornada laboral semanal. Acerca de los instrumentos, los índices de autoestima se ubicaron por debajo del promedio, el optimismo dentro del valor promedio y la satisfacción con la vida por encima del promedio. Acerca del burnout,

se observaron niveles bajos, con énfasis en la falta de realización personal en el trabajo y el agotamiento emocional. En la dimensión fatiga emocional describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66.30% contestó que existe media fatiga emocional, mientras que el 27,17% dijo que existe una alta fatiga emocional; el 6.52% contestó que existe una baja fatiga emocional de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay una media fatiga emocional.

En la dimensión personalidad tergiversada el autor (F. Contreras et al., 2021) en su investigación intituloado “Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá” cuyo objetivo fue determinar la relación entre Burnout, liderazgo y satisfacción laboral la metodología utilizada fue un diseño expofacto retrospectivo de tipo descriptivo, como instrumento se utilizó la versión en español de Gil-Monte y Peiró. Es una guía de cuestionario autocuestionado, constituido por 22 afirmaciones que indagan acerca de los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes. Los resultados obtenidos fueron. En este estudio se evidencian las características laborales propias del sector salud en Colombia, las cuales indiscutiblemente contribuyen en potencia al desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores, primordialmente en aquellos que realizan labores asistenciales, como ha sido documentado en varios estudios. Con relación a la dimensión personalidad tergiversada describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 46.38% contestó que existe una baja personalidad tergiversada, mientras que el 27,17%

dijo que existe una alta personalidad tergiversada; el 26.45% contestó que existe Regular personalidad tergiversada de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay una baja personalidad tergiversada.

En la dimensión fracaso personal el autor (Arana, 2022) en la investigación para obtener el título profesional intitulada “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada; Lima 2022 perteneciente a la Universidad privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud. Las conclusiones fueron: “Las variables de síndrome de burnout y desempeño laboral tienen relación con un nivel Spearman de ($Rho = -0,226$), indicando que tienen una correlación negativa, por lo tanto, la ausencia de síndrome de burnout, mejora el desempeño laboral. En el mismo sentido, 1,4 por ciento (1) de los encuestados de una Clínica Privada de Lima tenía una presencia alta de la condición síndrome de burnout, el 91,4 por ciento (64) su condición es media y el 7,1 por ciento (5) es baja. Por otra parte, el 54.3% (38) tienen un desempeño laboral excelente, el 44.3% (31) tienen un desempeño bueno y el 1,4% (1) tienen un desempeño laboral deficiente. En nuestra investigación en la dimensión fracaso personal describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 66.67% contestó que existe media fracaso personal, mientras que el 33,33% dijo que existe un alto fracaso personal de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que hay un medio fracaso personal.

Con respecto a la dimensión desafío en el trabajo el autor (Desposorio, 2021) en la investigación para obtener la licenciatura de pre grado intitulado

“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021” perteneciente a la Universidad privada Norbert Wiener facultad de ciencias de la salud. Cuyo objetivo fue “Determinar qué relación existe entre el Síndrome de burnout y la satisfacción laboral de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. La metodología empleada fue enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, y de diseño no experimental, descriptivo, y correlacional. La muestra representativa del estudio fue por 64 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021. Las técnicas e Instrumentos de recolección de Datos: En la técnica de relevamiento de data se aplicará la encuesta, ejecutada en un solo momento, mediante los instrumentos denominados Síndrome de Burnout y un cuestionario para la satisfacción laboral, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,820. Procedimientos: El relevamiento de la data obtenida se efectuará por un periodo de 02 meses. En nuestra investigación con respecto a la dimensión desafío en el trabajo describe el nivel de percepción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo, siendo un 72.46% contesto que existe un alto desafío en el trabajo, mientras que el 13,77% dijo que existe regular desafío en el trabajo; el 13,77% considera un bajo desafío en el trabajo, de una muestra de 276 trabajadores. Se concluye que, en la Municipalidad Provincial de Huancayo, los trabajadores consideran que existe una existe un alto desafío en el trabajo.

CONCLUSIONES

En la investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Con respecto a las variables de trabajo concluimos que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación moderada con un 69.6% entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también la satisfacción laboral.
2. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío de trabajo, concluimos que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación alta con un 91.0% entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también el desafío de trabajo.
3. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación, concluimos que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. Hay una correlación baja con un 34.60% entre las variables síndrome de Burnout y sistema de compensación, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también los sistemas de compensación.

4. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión situaciones favorables concluimos que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. hay una correlación moderada con un 78.10% entre las variables síndrome de Burnout y situaciones favorables, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también las situaciones favorables.
5. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo concluimos que existe suficientes evidencias empíricas que nos permiten relacionar entre las variables síndrome de Burnout y el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, permitiendo afirmar y aceptar la hipótesis alterna. hay una correlación alta con un 77.80% entre las variables síndrome de Burnout y el compañerismo, por lo que podemos afirmar que si mejoramos el síndrome de Burnout mejoraremos también el compañerismo.

RECOMENDACIONES

1. Con respecto a las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo, por cuanto hay una correlación moderada para mejorar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral es necesario Identificación de Factores de Estrés: Identifica las fuentes específicas de estrés en la vida laboral de los trabajadores administrativos. Puede ser carga de trabajo, falta de control, o problemas interpersonales.
2. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión desafío de trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo, y en vista que hay correlación alta con un 91.0% entre las variables síndrome de Burnout y desafío de trabajo. Se recomienda mejoramos el síndrome de Burnout para mejorar el desafío de trabajo.
3. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo, y dado que hay una correlación baja con un 34.60% por lo que podemos recomendar seguir mejorando los sistemas de compensación.
4. Recomendamos que en vista de existir relación entre las variables síndrome de Burnout y la dimensión situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo, y habiendo una correlación moderada con un 78.10% por lo que se recomienda mejorar el síndrome de Burnout para mejorar las situaciones favorables.
5. Respecto a la variable síndrome de Burnout y la dimensión compañerismo recomendamos que se debe mejorar el compañerismo con actividades deportivas, reuniones permanentes con fines sociales, paseo campestre.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Acuña, J. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Educación Superior* [Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32057>
- Almonacid, D., & Chávez, E. (2022). *Síndrome de Burnout y clima laboral en trabajadores de limpieza de una empresa privada del Callao 2022* [Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4642>
- Arana, D. (2022). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería de una clínica privada; Lima 2022* [Universidad Nibert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/>
- Austria, F., Cruz, B., Herrera, L., García, J. C., & Salas, J. (2015). Síndrome de burnout en médicos mexicanos en entrenamiento durante una contingencia sanitaria por virus de influenza A H1N1. *Gaceta Medica de Mexico*, 147(2), 97–103. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=29863>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Campos, L., & Campos, C. (2021). Síndrome de Burnout, satisfacción con vida, autoestima y optimismo en docentes universitarios durante la educación a distancia. *Scielo*, 3(9), 1–19. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3721>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2015). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo Puno -Perú, 2016. *Comunicación*, 1(2219-7168) http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chirinos, J., & Gutierrez, E. (2019). *"Factores que influyen la Satisfacción Laboral entre 2008 - 2018 en el Perú* [Universidad Proveda del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24696>
- Contreras, F., Espinal, L., Pachón, A., & Gonzáles, J. (2021). Burnout, liderazgo y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogotá. *Perspectiva Psicología*, 9(1), 65–80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982013000100006&script=sci_abstract&tlng=es

- Contreras, S. C., Ávalos, M. I., Romeo, H., Álvarez, P., & Morales, M. H. (2017). *Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México*. *12(605)*, 45–57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5305254>
- Desposorio, L. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital III EsSalud Chimbote, 2021* [Universidad Norbert Wiener]. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5980>
- Durán, S., García, J., Parra Margel, A., García Velázquez, M. D. R., & Hernández Sánchez, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en Instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura Educación y Sociedad*, *9(1)*, 27–44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Figuroa, A., Plaza, M. T., & Hernández, H. E. (2019). Validación de instrumentos para la medición de Resiliencia y Síndrome de Burnout en estudiantes del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de Córdoba (Colombia). *Espacios*, *40(2)*.
chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.revistaespacios.com%2Fa19v40n02%2Fa19v40n02p30.pdf&clen=191837&chunk=true
- González, M., Landero, R., & Moral de la Rubia, J. (2019). Cuestionario de Burnout para amas de casa (CUBAC): Evaluación de sus propiedades psicométricas y del modelo secuencial de Burnout. *Universitas Psychologica*, *8(2)*, 533–544. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64712165020>
- Hernández, T. J. (2018). Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura Sociedad y Desarrollo*, *15(2)*, 161–172. <https://doi.org/10.22231/asyd.v15i2.799>
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Holguin, Y., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. *Horizonte Médico (Lima)*, *20(2)*, e1238. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543–554. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Martín, N., Martín, V., & Trevilla, C. (2017). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro*. 66, 187–211. www.ciriec-revistaeconomia.es
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (2021). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. *Universidad de Valencia*, V(9034–2345), 11. <https://www.mendeley.com/reference-manager/reader/54fa9cf4bd7a-3513-818f-60f6d37b2575/321caf76-ad89-6461-5d04-f291cca0963c>
- Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L., & Uribe, A. (2022). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Revista Investigación y Educación*, 5(9), 9. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105213195007>
- Morales, Y. H., & Contreras, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>
- Municipalidad Provincial de Huancayo, M. anual. (2020). Memoria Anual 2020. In *Biología* (pp. 1–33). Gerencia de planeamiento y presupuesto.
- Omar, A. (2018). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral; El rol de la confianza en el supervisor. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 17(2), 129–137.
- Posada, J. I., Molano, P. N., Parra, R. M., Brito, F. Y., & Rubio, E. A. (2018). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119–133. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Rojas, J., & Morán, T. (2021). Síndrome de Burnout y satisfacción de vida en policías ministeriales mexicanos. *Seguridad Privada y Criminalística*, V(December), 32.
- Salazar-Botello, C., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara Hernández, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: en el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Educación, Política y Valores*, 8(19), 1–23.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Sánchez-Nieto, J. M. (2017). Frecuencia del Burnout en policías de la ciudad de México. *Liberabit*, 18(1), 69–

74. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272012000100009

Silva, D., Gutiérrez, A., Pando, M., & Tuesca, R. (2020). Relación entre factores psicosociales negativos y el síndrome de Burnout en el personal sanitario de

Florencia (Caquetá, Colombia). *Salud Uninorte*, 30(12), 52–62.

<http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120->

[55522014000100007&script=sci_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522014000100007&script=sci_arttext)

Uribe, J. F., Patlán, J., & García, A. (2016). Manifestaciones psicosomáticas,

compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura

organizacional: Un análisis de ruta (path analysis). *Contaduría y*

Administración, 60(2), 447–467.

[https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(15\)30009-7](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(15)30009-7)

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

CUESTIONARIO SÍNTOMAS DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL



“Síntoma de Burnout y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de

Huancayo 2022”

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la empresa. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de entusiasmo con el trabajo, con cada una de las frases.

I Datos generales:

Fecha de aplicación:

Sexo: Femenino: () Masculino: ()

Edad: 15-25_26-35_ 36-45_ 46-55_ 56-65_ 65 a más.

II Síntomas de Burnout

1. Muy de acuerdo	2. De acuerdo	3. Neutral	4. En desacuerdo	5. Muy en desacuerdo
-------------------	---------------	------------	------------------	----------------------

Variable independiente: Síntoma de burnout	1	2	3	4	5
Dimensión: Fatiga emocional					
1. Al término de la labor siento agotamiento					
2. Tengo sensación que estoy demasiado tiempo en mi centro de trabajo					
3. Mi trabajo me desgasta demasiado					
4. Temprano por la mañana tengo la sensación de agotamiento laboral					
5. Emocionalmente me siento defraudado en mi desempeño laboral					
6. Tengo sensación que llegué al límite laboral					
7. Siento frustración laboral					
Dimensión: Personalización tergiversada					
8. El tratar con las personas me fatiga					
9. Interactuar con las personas me cansa					
10. Siento endurecimiento emocional en el trabajo que desempeño.					
11. Siento que los usuarios me culpan de sus necesidades					

Dimensión: Fracaso profesional					
12. Creo soy muy duro con los usuarios					
13. Siento que las necesidades de los usuarios no me interesan					
14. Siento que a mis compañeros les trato de manera impersonal					
15. Siento que puedo crear un entorno agradable con los usuarios					
16. Puedo comunicarme con mucha facilidad con mis compañeros					

III Satisfacción laboral

1. Siempre	2. La mayoría de las veces sí	3. Algunas veces sí, algunas veces no	4. La mayoría de las veces no	5. Nunca
------------	-------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------	----------

Variable dependiente: Satisfacción laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Desafío en el trabajo					
17. Siento que mi empleo es muy estimulante					
18. Me produce satisfacción en mi centro de trabajo					
19. Mi trabajo me ofrece oportunidades para hacer lo que me gusta					
20. Pongo todo mi empeño para realizar una buena labor					
21. Me suministran información de parte de mis jefes en el desempeño de mis labores					
Dimensión: Sistema de compensación					
22. Mi trabajo es estimulante para mi superación					
23. Los aumentos salariales son justos con relación a la labor que desempeño					
24. Es equitativo la carga laboral con los demás colaboradores					
25. Tiene consideración con el alto nivel de desempeño					
26. La relación líder colaborador contribuye a la calidad de trabajo					
27. Nuestro salario nos brinda una estabilidad económica					
Dimensión: Situaciones favorables					
28. Recibimos adecuadamente todo los bienes y materiales para el desempeño de la labor					

29. Estoy disconforme con el horario de trabajo					
30. Tengo autonomía en la organización de mi trabajo					
31. En mi centro de trabajo existe ambiente adecuado para el mejor desempeño de trabajo					
Dimensión: Compañerismo					
32. Existe una alta supervisión en mi centro de trabajo					
33. Recibimos constante apoyo y colaboración de los compañeros de trabajo					
34. Nuestros fejes son muy comprensivos					
35. Existe mucha responsabilidad en mi centro de trabajo					

¡Muy agradecido por su colaboración!

Anexo 02: Matriz de coherencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Síntoma de Burnout y Satisfacción laboral en la Municipalidad provincial de Huancayo 2022”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?..	Conocer la relación del síntoma de Burnout con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.	El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.	VARIABLE 1 SÍNTOMA DE BURNOUT <i>(Compromiso de los empleados)</i>	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <i>Descriptivo - correlacional</i>
<u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</u>	<u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u>	<u>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</u>	<u>DIMENSIONES</u> X1 Fatiga emocional X2 Personalización tergiversada X3 Fracaso profesional	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN <i>Método Científico: Hipotético Deductivo</i>
Pe1. ¿De qué manera el síntoma de Burnout se relaciona con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022?.	Oe1 Identificar la manera que el síntoma de Burnout se relaciona con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.	He1 El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el desafío en el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.	<u>INDICADORES</u> Desolación emocional Cansancio Repetición continua Consumción Desengaño face to face Fronteras emocionales Objetos impersonales Severidad emocional Falto de interés Psicosis de paranoia Afinidad Efectividad Entusiasmo Entorno laboral Objetivos personales	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: De acuerdo al tipo de investigación pertenece a la investigación cuantitativa, y se utiliza el diseño no experimental de Corte Transeccional.

<p>Pe2. ¿En qué forma el síntoma de Burnout se relaciona con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022</p>	<p>Oe2 Identificar la forma que el síntoma de Burnout se relaciona con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>He2 El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el sistema de compensación en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>Variable 2 SATISFACCIÓN LABORAL</p>	<p>POBLACIÓN: 979 trabajadores administrativos registrados en el sindicato pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Huancayo. MUESTRA: 276 trabajadores administrativos.</p>
<p>Pe3. ¿Cómo el síntoma de Burnout se relaciona con las situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022</p>	<p>Oe3 Establecer como el síntoma de Burnout se relaciona con situaciones favorables en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>He3 El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral en las situaciones favorables Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>DIMENSION ES Y1 Desafío en el trabajo Y2 Sistema de compensación Y4 Situaciones favorables</p>	<p>TÉCNICA: Encuestas. INSTRUMENTOS: <i>Cuestionario.</i></p>
<p>Pe4. ¿Cómo el síntoma de Burnout se relaciona con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022</p>	<p>Oe4 Establecer como el síntoma de Burnout se relaciona con el compañerismo en la Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>He4 El síntoma de Burnout se relaciona de manera directa y significativa con el compañerismo en las situaciones favorables Municipalidad Provincial de Huancayo 2022.</p>	<p>Empleo estimulante Entorno del empleo éxito Trabajo en si mismo Afinidad laboral Compensación equitativa Consideración laboral Petición de trabajo Incentivos Ocasión de ascender Recompensa Situación favorable laboral Horarios Autosuficiencia Condición de trabajo Vigilancia Compañeros colaborador Líderes comprensivos Responsabilidad en el trabajo</p>	

Anexo 3: Base de datos

Variable Independiente: Síntoma de Burnout

VI.fat iga.e moc1	VI.fat iga.e moc2	VI.fat iga.e moc3	VI.fat iga.e moc4	VI.fat iga.e moc5	VI.fat iga.e moc6	VI.fat iga.e moc7	VI.pers onaliza cion8	VI.pers onaliza cion9	VI.pers onalizac ion10	VI.pers onalizac ion11	VI.fra caso.p er12	VI.fra caso.p er13	VI.fra caso.p er14	VI.fra caso.p er15	VI.fra caso.p er16
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4

1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4

2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3

4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4

3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4

1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1

2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3

4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4
3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	5	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	2	4	3	4	2	3	4	1	2	1	4	1	3	4
2	3	1	4	3	4	2	3	4	1	2	2	4	1	3	4
1	2	1	3	3	4	3	3	4	2	1	2	4	1	3	4
3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	3	4
4	4	1	3	2	3	3	3	3	2	1	2	5	2	4	4

3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	1	3	5	2	4	3
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	4	3
4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3
4	2	5	2	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3	5	1
4	2	5	2	5	2	5	4	1	5	3	5	2	3	5	1
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4
2	1	2	4	3	4	2	2	4	1	2	1	4	1	3	4

Variable Dependiente.: Satisfacción laboral

VD.d esafio .traba jo17	VD.d esafio .traba jo18	VD.d esafio .traba jo19	VD.d esafio .traba jo20	VD.d esafio .traba jo21	VD.sis tema.c ompen s22	VD.sis tema.c ompen s23	VD.sis tema.c ompen s24	VD.sis tema.c ompen s25	VD.sis tema.c ompen s26	VD.sis tema.c ompen s27	VD.si tuacio n.fav or28	VD.si tuacio n.fav or29	VD.si tuacio n.fav or30	VD.si tuacio n.fav or31	VD.c ompa ñeris mo32	VD.c ompa ñeris mo33	VD.c ompa ñeris mo34	VD.c ompa ñeris mo35
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2

5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2

5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3

5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4

2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1

3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2

5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3

4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4

2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	2	3	4	3
5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	4	2
5	4	3	3	5	4	5	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	2	5	2	2	4	3	2	3	1
5	4	3	2	5	4	5	2	1	1	3	5	2	2	3	4	2	3	1

3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
3	2	2	2	3	2	5	2	1	3	3	5	2	1	3	4	4	3	1
3	2	2	1	3	2	3	1	4	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1
3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	2	1	1	2	1	4	2	4
2	1	5	5	2	5	2	5	5	4	4	4	1	4	2	1	5	1	4
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3
4	5	4	4	4	3	4	3	2	4	5	4	3	3	5	2	3	4	3