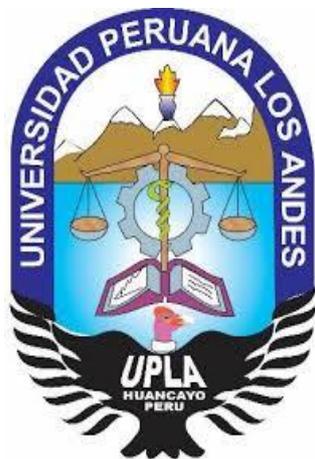


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Síndrome de Boreout y Rotación del Personal en la EMPRESA
SOYUZ S.A. Lima, 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor : Bach. Inche Soto Cynthia Russmery
: Bach. Quispe Quintanilla Luz María

Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 24.11.2021 - 23.11.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TESIS
SÍNDROME DE BOREOUT Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA
SOYUZ S.A. LIMA, 2020
PRESENTADA POR: Bach. Adm. INCHE SOTO, CYNTHIA RUSSMERY
Bach. Adm. QUISPE QUINTANILLA, LUZ MARÍA
PARA OPTAR : TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

.....
MG. Santana Camargo Walter Ruben
PRESIDENTE

.....
MTRO. Vila Samanez Maximiliano Jesus
MIEMBRO

.....
MTRO. Vargas Ariste Yuliana
MIEMBRO

.....
MTRO. Alvarado Canturin Doris Isabel
SUPLENTE

Huancayo, 01 de Julio del 2022.

Dedicatoria:

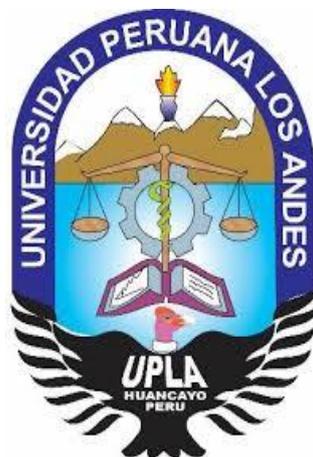
Esta tesis está dedicada a nuestros padres por la dedicación y constancia que nos han brindado a lo largo del desarrollo del proyecto, sin ellos esta tesis no se vería reflejado y culminada.

Agradecimiento:

Agradecemos al Dr. Uldarico Aguado Riveros asesor de nuestro proyecto de investigación quien con sus destrezas y enseñanzas nos encaminó, y a los trabajadores de la Empresa Soyuz S.A por su colaboración y disposición puestos en nuestro estudio.

Cynthia y Luz María

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Síndrome de Boreout y Rotación del Personal en la Empresa

Soyuz S.A. Lima, 2020

Para Optar : Título profesional de Licenciado en Administración

Autor (es) : Bach. Adm. Inche Soto, Cynthia Russmery
: Bach. Adm. Quispe Quintanilla, Luz María

Asesor : Dr. Uldarico I. Aguado Riveros

Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y
Culminación : 24.11.21 - 23.11.2022

Huancayo – Perú

2022

ASESOR:
Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Contenido

| | |
|---|----|
| Hoja de Aprobación de los Jurados | 2 |
| Dedicatoria:..... | 3 |
| Agradecimientos: | 4 |
| Asesor: | 6 |
| Contenido..... | 7 |
| Contenido de Tablas | 10 |
| Contenido de Figuras | 11 |
| Resumen..... | 12 |
| Abstract | 13 |
| Introducción | 14 |
| Capítulo I | 17 |
| Planteamiento del Problema | 17 |
| 1.1. Descripción de la Realidad Problemática..... | 17 |
| 1.2. Delimitación del Problema..... | 20 |
| 1.2.1. Delimitación Espacial. | 20 |
| 1.2.2. Delimitación Temporal. | 20 |
| 1.2.3. Delimitación Conceptual. | 20 |
| 1.3. Formulación del Problema | 21 |
| 1.3.1. Problema General. | 21 |
| 1.3.2. Problemas Específicos. | 21 |
| 1.4. Justificación..... | 21 |
| 1.4.1. Justificación Social | 21 |
| 1.4.2. Justificación Teórica | 22 |
| 1.4.3. Justificación Metodológica | 22 |
| 1.5. Objetivos | 23 |

| | |
|---|----|
| 1.5.1. Objetivo General..... | 23 |
| 1.5.2. Objetivos Específicos. | 23 |
| Capítulo II..... | 24 |
| Marco Teórico..... | 24 |
| 2.1. Antecedentes | 24 |
| 2.1.1. Antecedentes Internacionales | 24 |
| 2.1.2. Antecedentes Nacionales | 27 |
| 2.2. Bases Teóricas..... | 30 |
| 2.2.1. El Síndrome de Boreout | 30 |
| 2.2.2. Rotación de Personal | 38 |
| 2.3. Marco Conceptual | 41 |
| Capítulo III..... | 44 |
| Hipótesis | 44 |
| 3.1. Hipótesis General | 44 |
| 3.2. Hipótesis Específicos | 44 |
| 3.3. Variables..... | 44 |
| Capítulo IV..... | 46 |
| Metodología | 46 |
| 4.1. Método de Investigación | 46 |
| 4.2. Tipo de Investigación | 47 |
| 4.3. Nivel de Investigación..... | 47 |
| 4.4 Diseño de Investigación | 48 |
| 4.5. Población y Muestra..... | 48 |
| 4.5.1. Población. | 48 |
| 4.5.2. Muestra. | 49 |

| | |
|--|-----|
| 4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 50 |
| 4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos. | 50 |
| 4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos..... | 50 |
| 4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos | 51 |
| 4.8 Aspectos Éticos de la Investigación | 51 |
| Capítulo V | 52 |
| Resultados | 52 |
| 5.1. Descripción de Resultados | 53 |
| 5.2. Contraste de Hipótesis..... | 65 |
| Análisis y Discusión de Resultados | 71 |
| Conclusiones | 76 |
| Recomendaciones | 78 |
| Referencias Bibliográficas | 79 |
| ANEXOS | 86 |
| Matriz de Consistencia..... | 87 |
| Matriz de Operacionalización de Variables | 88 |
| Matriz de Operacionalización del Instrumento..... | 89 |
| El Instrumento de Investigación | 91 |
| La Data de Procesamiento de Datos | 93 |
| Consentimiento Informado. | 113 |
| Fotos de la Aplicación del Instrumento | 114 |

Contenido de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Variables. | 45 |
| Tabla 2 Puntos porcentuales de la Variable Síndrome de Boreout..... | 53 |
| Tabla 3 Puntos porcentuales de la Dimensión Desinterés | 54 |
| Tabla 4 Puntos porcentuales de la Dimensión Aburrimiento..... | 56 |
| Tabla 5 Puntos porcentuales de la Dimensión Infraexigencia | 57 |
| Tabla 6 Puntos porcentuales de la Variable Rotación de personal | 59 |
| Tabla 7 Puntos porcentuales de la Dimensión Satisfacción laboral percibida..... | 60 |
| Tabla 8 Puntos porcentuales de la Dimensión Movimiento de personal | 62 |
| Tabla 9 Puntos porcentuales de la Dimensión Relaciones laborales | 63 |
| Tabla 10 Baremo de interpretación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall..... | 65 |
| Tabla 11 Correlación entre Síndrome de Boreout y Rotación de personal..... | 66 |
| Tabla 12 Correlación entre el Desinterés y la Rotación de personal | 67 |
| Tabla 13 Correlación entre el Aburrimiento y la Rotación de personal | 68 |
| Tabla 14 Correlación entre la Infraexigencia y la Rotación de personal | 70 |

Contenido de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Nivel de Síndrome de Boreout en los trabajadores mexicanos | 18 |
| Figura 2 Puntos porcentuales de la Variable Síndrome de Boreout | 53 |
| Figura 3 Puntos porcentuales de la Dimensión Desinterés | 55 |
| Figura 4 Puntos porcentuales de la Dimensión Aburrimiento | 56 |
| Figura 5 Puntos porcentuales de la Dimensión Infraexigencia..... | 58 |
| Figura 6 Puntos porcentuales de la Variable Rotación de personal | 59 |
| Figura 7 Puntos porcentuales de la Dimensión Satisfacción laboral percibida | 61 |
| Figura 8 Puntos porcentuales de la Dimensión Movimiento de personal..... | 62 |
| Figura 9 Puntos porcentuales de la Dimensión Relaciones laborales | 64 |

Resumen

Boreout, llamado síndrome de Boreut es una de las condiciones relacionadas con signos de apatía, que se traduce en malestar en muchos trabajadores. Mientras que, la rotación de personal es el cambio o exclusión de los colaboradores de una empresa. Por todo ello, el trabajo de investigación tuvo de problema general ¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación del personal en la empresa Soyuz S.A. Lima, 2020?, y persiguió alcanzar el objetivo general de la investigación consistió en establecer la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima, 2020. Asimismo, la metodología que se utilizó fue: el método científico como método general y otros métodos específicos; la investigación fue de tipo básica, diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal; así como también, la población estuvo constituida por 840 trabajadores de dicha empresa, y la muestra determinada fue de 264 sujetos de estudio. Como conclusión se encontró que, existe una relación significativa ($\tau = 0.443$, $p < 0.05$) entre el síndrome de Boreout y la rotación de personal. Además, se ha demostrado una relación considerable; de esta manera se puede expresar que, los trabajadores de la empresa Soyuz S.A. llegan a padecer síndrome de Boreout a niveles altos, la rotación de personal se incrementará considerablemente. Se recomienda realizar estudio en otras poblaciones del sector transporte, con la finalidad de aumentar la validez y la confiabilidad de los instrumentos utilizados.

Palabras clave: Síndrome de Boreout, rotación del personal.

Abstract

Boreout, called Boreut syndrome, is one of the conditions related to signs of apathy, which translates into discomfort in many workers. While, the rotation of personnel is the change or exclusion of the collaborators of a company. For all these reasons, the research work had a general problem: What is the relationship between Boreout Syndrome and staff turnover in the company Soyuz S.A. Lima, 2020?, and sought to achieve the general objective of the research was to establish the relationship between Boreout Syndrome and staff turnover in the Soyuz S.A. Company. Lima, 2020. Likewise, the methodology used was: the scientific method as a general method and other specific methods; the research was of a basic type, non-experimental design, correlational level and cross-sectional; as well as, the population consisted of 840 workers of said company, and the determined sample was 264 study subjects. In conclusion, it was found that there is a significant relationship ($\tau = 0.443$, $p < 0.05$) between Boreout syndrome and staff turnover. In addition, a considerable relationship has been shown; in this way it can be expressed that the workers of the company Soyuz S.A. suffer from Boreout syndrome at high levels, staff turnover will increase considerably. It is recommended to carry out a study in other populations of the transport sector, in order to increase the validity and reliability of the instruments used.

Keywords: Boreout syndrome, staff turnover.

Introducción

Hoy en día, la rotación de personal es una de las dificultades a las que las empresas del sector transporte enfrentan; sin embargo, podemos encontrar empresas del mismo rubro que poseen un buen capital de talento humano. Por otro lado, se hace referencia al síndrome de Boreout la cual es originada por el aburrimiento crónico y prolongado de los trabajadores de una organización, siendo esta una de las causas que genera la rotación del personal de las empresas, especialmente del sector de transporte ya que las funciones realizadas por la mayoría de los trabajadores de las empresas de este rubro son monótonas. Asimismo, cabe mencionar que hay estudios en donde se ha buscado terminar las que la rotación de personal; pero existen pocos que han estudiado la relación que puede existir entre el nuevo factor psicosocial que es el Síndrome de Boreout y la rotación de personal. Por ello, esta investigación busca principalmente, establecer la relación existente entre el Síndrome de Boreout y la rotación del personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima, 2020., teniendo como referencia a diversos autores, para ello se realizó una investigación cuantitativa donde se tuvo como unidad de análisis a la Empresa de Transportes Soyuz.

Por consiguiente, la metodología utilizada en la presente investigación fue la siguiente: se utilizó el método científico como método general y otros métodos específicos, el tipo de estudio fue básica de nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal; asimismo, la población estuvo constituido por 840 trabajadores de la empresa Soyuz S.A., y mediante la formulación se tomó una muestra de 264 personas, que participaron voluntariamente en las encuestas.

Para el desarrollo de la presente investigación, se tuvo en consideración la siguiente estructura:

En el I capítulo, se consigna el planteamiento y descripción de la realidad problemática, se delimitan los objetivos y se presentan las justificaciones en las cuales se abordará el estudio.

En el II capítulo, se describe el marco conceptual, el cual incluye los antecedentes a nivel internacional y nacional, bases teóricas y marco conceptual (de las variables y dimensiones). En el III capítulo, se desarrolló la hipótesis, incluye la hipótesis general y específicas, así como la operacionalización de las variables. En el IV capítulo se desarrolla la metodología, donde describe los métodos a utilizar, el nivel, tipo y diseño, la población y determinación de la muestra, recolección de datos (técnicas e instrumentos) y técnicas de procesamiento, así como el análisis de la data, asimismo, incluye la parte ética del estudio. En el V capítulo, se describen los resultados y el contraste de hipótesis; seguidamente se realizó el análisis y discusión de resultados, de acuerdo a los formatos establecidos se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones, las referencias bibliográficas se citaron con el formato APA.

Finalmente, se presentó el apartado de anexos donde se adjuntó la matriz de consistencia, de operacionalización de variables y de instrumento, la data de procesamiento de datos y el consentimiento informado junto con reportes y fotos

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Las labores representan una serie de actividades físicas o intelectuales para las personas. Influyen en su desarrollo tanto en capacidades como en habilidades que van formando el carácter o la personalidad. De esta manera, se van generando relaciones y necesidades que pueden estar satisfechas o no, pueden afectar así a la salud, por ejemplo, cuando las condiciones en las que se desenvuelve el individuo representan riesgos que generan estrés o daños físicos que comprometen el estado general de salud (Cabrera, L. 2014).

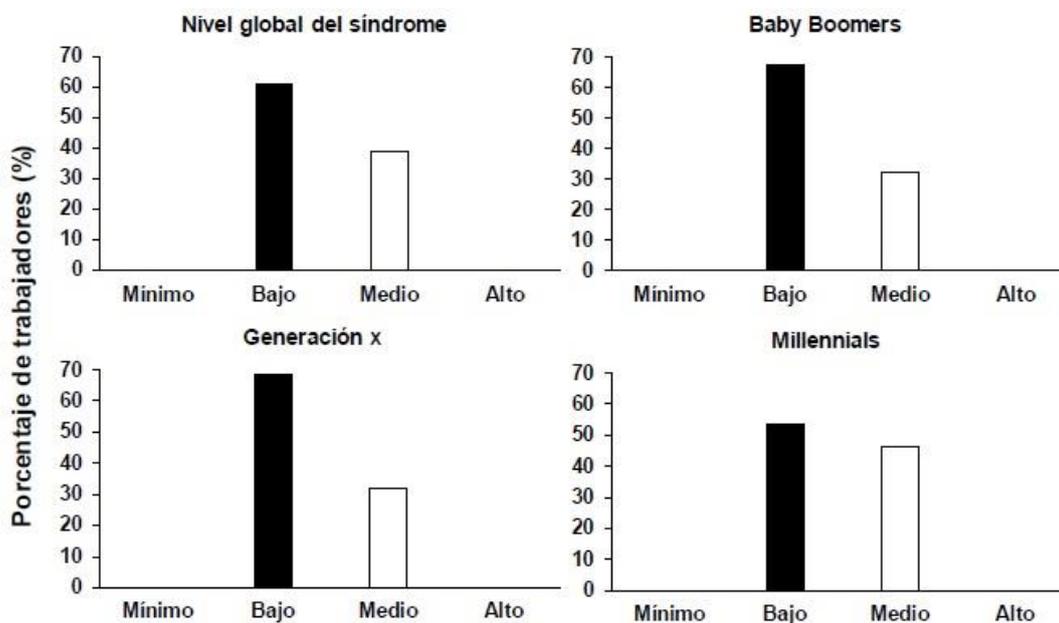
Actualmente, el estrés en el puesto de trabajo es un problema generalizado, “los trabajadores estresados, que son exprimidos como un limón por los empresarios, existen; pero también existe el polo opuesto”. Existe una desmotivación en donde aparecen el aburrimiento y el desinterés por ejemplo, estas características pertenecen al Síndrome de Boreout (Cabrera, 2014).

Si nos centramos a nivel internacional, en México se realizó un estudio sobre el síndrome de Boreout, que consistió en evaluar los niveles de este mal psicológico en los trabajadores mexicanos de generación baby boomers, X y Millennials, se encontró “que los niveles del síndrome de Boreout fueron generalmente bajos y no difirieron entre generaciones ($F(2, 265) = 2.597, p > .05$)” (Garcia, Villavicencio, y Garcia, 2018, p.89). Sin embargo, ante este resultado los investigadores recomiendan seguir

desarrollando método para la evaluación de este síndrome.

Figura 1

Nivel de Síndrome de Boreout en los trabajadores mexicanos



Nota: “La figura muestra los resultados porcentuales obtenidos en la evaluación de los niveles de síndrome de Boreout que padecen los trabajadores mexicanos de distintas generaciones”. (García, Villavicencio, y García, 2018, p.89).

Si bien es cierto, en México los niveles de padecimiento de este síndrome son bajo, pero en otros países específicamente de Latinoamérica el resultado no es el mismo. “En Latinoamérica se ha documentado que el padecimiento de este síndrome es frecuente en los trabajadores, especialmente del sector salud” (Cabrera, 2014), ya que están en constante exposición a múltiples factores que alimentan a este mal psicológico.

“En el Perú, este nuevo síndrome de Boreout afecta a un gran grupo de trabajadores”, quienes presentan niveles de desequilibrio emocional, el cual está muy relacionado al aburrimiento crónico y prolongado (Seminario, 2018), además de otros síntomas que presenta el trabajador la cual repercute en la excesiva rotación del personal. Por otro lado, (Ministerio de Salud, 2020) revela que 50% de los trabajadores

de empresas de Lima y Callao en estos tiempos de pandemia por COVID, presentan sentimiento anímicos negativos como tensión, angustia, tristeza, irritabilidad y aburrimiento. Estos sentimientos esta muy relacionado al síndrome de boreout, por lo tanto, se afirma que estas cifras pueden incrementarse en el tiempo; la cual será un obtáculo para las organizaciones al cumplir con las metas y objetivos de la misma.

El avance del padecimiento de este síndrome es acelerado, aún más en estos tiempos de pandemia COVID, por consiguiente, se pudo evidenciar que los empleados de la empresa Soyuz S.A diariamente consideran que no les plantean ningún reto ni tienen ningún interés en ello, sienten estar aburridos por las labores monótonas y por último muchos de ellos sienten que sus capacidades están muy por encima de las funciones que le son asignados. Todo ello, ocasiona que los trabajadores presentan aburrimiento crónico, y esto suele ser frecuente. En efecto, se van sumando los trabajadores que prefieren renunciar a su puesto de trabajo en la empresa, y buscar mejores oportunidades laborales.

Siendo así, la otra parte de nuestra investigación, se basa con la rotación de personal; si bien esta segunda variable implica un rompimiento con la empresa, tiene varios factores desencadenantes que causan impacto en mayor o menor medida, a nivel económico por ejemplo, asimismo, crea ambientes de inestabilidad que impiden el logro de metas a alcanzar. Si bien puede ser inevitable que ocurra, al hacerlo de manera frecuente, las empresas incrementan sus riesgos ya que nuevo personal que capacitar cuesta dinero y tiempo, retrasando así el desarrollo estimado. La empresa Soyuz S.A. trabaja con periodos de prueba de 6 meses. En este tiempo hay evaluaciones constantes en donde se estima lograr capacitar de manera adecuada al personal hasta lograr su integración total evitando costes altos en el proceso.

El Síndrome de Boreout y la rotación de personal tienen una importancia relevante

en el comportamiento y desempeño de los empleados de la empresa Soyuz S.A. con repercusiones sobre la eficacia y productividad. Por medio de este estudio se pretende establecer el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Boreout y la rotación de personal en la Empresa Soyuz.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

La presente investigación se realizó geográficamente en el Distrito de la Victoria en las instalaciones de la empresa SOYUZ S.A ubicado en la Av. Los Brillantes N°120.

1.2.2. Delimitación Temporal.

Este trabajo de investigación se ha realizado entre el último trimestre del 2020 y los trimestres siguientes del periodo 2021.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

Síndrome de Boreout.

“Es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto” (Rothlin y Werder, 2011, p.55).

Rotación del Personal.

“Es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido

el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva”
(Chiavenato, 2009, p.91).

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?

1.3.2. Problemas Específicos

PE 1

¿Cuál es la relación que existe entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?

PE 2

¿Cuál es la relación que existe entre el desinterés y rotación del personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?

PE 3

¿Cuál es la relación que existe entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

La investigación que realizamos contribuyó a la empresa Soyuz S.A mejorar sus actividades internas y trasladarla al ámbito social; el resultado de la investigación aporta a conocer el grado de síndrome de Boreout en los trabajadores, la cual fue puesta a disposición de los representantes de la empresa, para utilizarlo en beneficio de la misma y evitar la rotación de personal, fuga de talentos, etc.

Asimismo, contribuyo en beneficio de los trabajadores, por cuanto se conocieron y se tomaron en cuenta sus necesidades, habilidades, inquietudes y expectativas que deben ser consideradas para el éxito de la empresa.

1.4.2. Justificación Teórica

Actualmente, existen innumerables fuentes bibliográficas que estudian la rotación de personal en distintas muestras de empleados en todo tipo de empresas; pero solo encontramos pocas investigaciones que nos plantean de este nuevo factor psicosocial que es el Síndrome de Boreout.

La presente investigación aportó a la comunidad científica con un nuevo conocimiento científico, sobre el síndrome de Boreout y la rotación del personal, la cual servirá como base para futuras investigaciones.

Con los resultados que se obtendrán de los instrumentos de medición se logró identificar el mal del Síndrome de Boreout y la rotación que presenta los empleados de la empresa Soyuz S.A. Lima, con lo cual se logró proponer y recomendar nuevas formas de mantener a los trabajadores motivados y comprometidos con sus labores y la organización, de esa forma evitando la rotación del personal.

1.4.3. Justificación Metodológica

Existen muchos instrumentos de recolección de datos validados sobre la investigación, sin embargo, para mayor certeza y confiabilidad en la información que se va a recopilar, se ha medido con un método conveniente el mal del Síndrome de Boreout y la rotación del personal, con el fin de que el estudio contribuya al desarrollo de la gestión del personal en la empresa Soyuz S.A.

En lo referido en el párrafo anterior, la investigación desarrolló un nuevo instrumento de medición de síndrome de Boreout, validado y con un estudio

riguroso de confiabilidad, en base a sus dimensiones desarrolladas por Rothlin, P. & Werder, P. (2011); de la misma forma, el uso de este instrumento contribuyó en los resultados con respecto a la rotación del personal presentado por la empresa Soyuz S.A.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.

1.5.2. Objetivos Específicos

OE 1

Establecer la relación que existe entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.

OE 2

Establecer la relación que existe entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.

OE 3

Establecer la relación que existe entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En la empresa Soyuz S.A de la ciudad de Lima, se ha encontrado escasos trabajos relacionados con la investigación presentada; se ha explorado distintos medios para poder profundizar y relacionar, con el único propósito de poder establecer propuestas que ayuden a identificar de manera oportuna si existen trabajadores que presentan estos síntomas. En las líneas descritas citamos algunas investigaciones relacionadas con el trabajo investigado.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Gavilanes, 2020) en su investigación sobre Satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en conductores de las Compañías de transporte del cantón Salcedo, sustentado para obtener el grado de Magíster por la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objeto “determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional en los conductores en las diferentes compañías de transporte de carga extra pesada del cantón Salcedo” (p. 7). En tal sentido, para alcanzar el objetivo se alineó a la siguiente metodología: tuvo un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, predictora y de corte transversal,

asimismo, siendo un estudio censal, los sujetos que participaron voluntariamente en la investigación fue 152 conductores. La conclusión más relevante fue: existe una relación significativa e indirecta entre satisfacción laboral y el síndrome de desgaste profesional ($r=-0.492$, $p<0.01$), por lo que, a mayor satisfacción en las labores, menor síntomas del síndrome que implican desgaste profesional en los trabajadores que trabajan en empresas de transporte del cantón Salcedo. Al respecto, recomienda que como parte de las actividades recreativas de los trabajadores que trabajan con carga pesada, se asigne un espacio para capacitaciones, asesoría y educación orientados a brindar mecanismos para enfrentar el desgaste profesional.

Macario de Paz, F. (2018), en su tesis Rotación de personal y clima organizacional, para obtener su título en la Universidad Rafael Landívar, su problema fue: “¿Cuál es la relación de la rotación de personal con el clima organizacional en los colaboradores de una empresa privada ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango?” (p. 29), y por objetivo determinar el nivel de rotación de personal y el clima organizacional en los colaboradores. Asimismo con la escala de Likert se evaluó el clima organizacional, el estudio se efectuó con los trabajadores de una empresa privada ubicada en Quetzaltenango. Finalmente, se evidenció que las variables se relacionan de manera adecuada, es así que hubo respuestas positivas en los colaboradores, sin embargo, se pueden implementar estrategias para manetener el recurso humano, así como incentivos que motiven el desempeño laboral.

Rubio, S. y Villagrán, T. (2017), en su tesis La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales, sustentado para obtener el título profesional en la Universidad de Guayaquil, tuvo

como objeto demostrar como la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados de la empresa en cuestión. Sus índices de rotatividad han incrementado en 43% por causas como, por ejemplo, mal ambiente en el trabajo. Se utilizaron las encuestas que se aplicaron al personal que se encontraba en entrenamiento y una entrevista dirigida al gerente del área de recursos humanos del Centro Comercial. Se determinó que hay influencia directa en la rotatividad con el comportamiento.

(Moreno y Lemus, 2017) trabajaron en la tesis sobre Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa de transporte Oltrans SAS, sustentado con el objetivo de tener el título profesional de Lic. En Administración. Su propósito fue “identificar y analizar las principales causas de rotación de personal en la empresa OILTRANS S.A.S” (p. 4). El diseño metodológico se alineó ha un enfoque mixto, y el instrumento de recolección de datos que empleó fue el cuestionario (escala tipo likert). Sin embargo, la conclusión más relevante al cual llegó fue: el índice de rotatividad del personal en la empresa de transporte mencionado es 69.2% mensual, esto se debe principalmente al pago impuntual de los salarios a los trabajadores, no reconocimiento de las prestaciones sociales, así como también, el trato pésimo por parte de los jefes hacia sus subalternos, ya que debido a ello, las relaciones interpersonales se ven muy afectadas. Otro factor que impacta en el trabajador a la hora de decidir en abandonar la empresa, es la presión a los conductores y la situación familiar en el que se encuentran, este factor esta muy relacionado a los retrasos en los pagos de salarios.

Pillajo, G. (2016), en su tesis Factores que originan la rotación de personal en una empresa privada de la Ciudad de Quito, para adquirir el título profesional de Psicología, se planteó como objetivo analizar qué factores originan la gran

rotatividad de los colaboradores del área de ventas en una distribuidora de productos de alto consumo en la ciudad de Quito. Asimismo, como instrumentos de recolección de data se realizaron entrevistas a 8 personas que dejaban dicho trabajo. Se concluyó en que los colaboradores deciden presentar su renuncia debido a que no obtienen los suficientes beneficios y no se traduce el resultado en sus objetivos trazados ya que son difíciles de alcanzar.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Cañari et al, 2018) en su investigación sobre Endomarketing y rotación de personal del área de transporte de una empresa de la ciudad de Lima, para obtener el grado de Maestro en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tuvo como objetivo general “diseñar un plan de endomarketing para reducir la rotación de personal del área de transporte de una empresa de la ciudad de Lima” (p. 03). En ese sentido aplicó la metodología siguiente: el estudio tuvo un enfoque cuantitativo y carácter exploratorio, las herramientas que utilizó fue las encuestas tipo likert, asimismo, la población estuvo conformado por 71 colaboradores entre conductores y auxiliares, quienes también conformaron la muestra, por lo que, para el estudio se utilizó la muestra censal. La conclusión principal fue: con un plan de endomarketing si se puede reducir la rotación de personal, debido a las estrategias que a través de ella afianzará el compromiso, las relaciones interpersonales, motivación y el clima laboral, lo que se verá reflejado en su desenvolvimiento laboral de los colaboradores y la satisfacción de los clientes externos. Recomiendan que, todo los planes y programas a implementar, se debe comunicar y coordinar de forma oportuna con las gerencias o jefaturas de la organización para mayor participación e involucramiento de los mismos.

(Ayala, 2018) en su tesis sobre Work Engagement y rotación de los colaboradores de la empresa de transporte N&V SAC, para obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, tuvo como objetivo general “determinar la influencia del work engagement sobre la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de Transportes N&V SAC” (p. 33). Para ello, utilizó la siguiente metodología: el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel correlacional, el diseño fue no experimental de corte transversal, asimismo, la población estuvo conformada por 50 colaboradores de la empresa, por lo que, se requiere obtener los resultados con mayor significancia. Finalmente, concluyeron que el work engagement mediante el vigor influye ($r_s=0.285$) en la intención de rotación de los colaboradores de la empresa de transportes mencionada, vigor esta relacionado al estado de ánimo del colaborador, que se puede mejorar mediante planes y estrategias de motivación u otros factores similares. A ello, recomiendan desarrollar medidas correctivas con el fin de que los colaboradores encuentren significado y propósitos en lo que realizan.

Castillón, R. (2019), en su tesis Rotación de personal y la calidad del servicio en la empresa SLI SAC, para obtener el grado de Magíster en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como problema general “¿De qué manera la rotación del personal se correlaciona con la calidad del servicio logístico de la empresa SLISAC, en la ciudad de Lima Metropolitana, durante el periodo 2015 – 2016?” (p. 02), y por objetivo “determinar la correlación entre la rotación del personal y la calidad del servicio en la empresa SLI SAC”. Metodología: Nivel correlacional, técnicas de recolección usadas fue cuestionario y revisión

bibliográfica, para la data se trabajó con SPSS v24. Se determinó que la rotatividad no tuvo correlación en la variable calidad de servicio en este caso específico.

(Espino, 2020) en su investigación sobre Calidad de vida y Síndrome de boreout en trabajadores de una empresa privada de Pisco, para obtener el título profesional en Psicología en la Universidad Privada Antenor Orrego, buscó “determinar la relación entre la calidad de vida y síndrome de boreout en trabajadores de una empresa privada de Pisco” (p. 10). De acuerdo a la metodología empleada se consideró lo siguiente: el tipo de investigación fue sustantiva - descriptiva, diseño correlacional, la población estuvo conformada por 853 colaboradores de la empresa privada, la muestra fue no probabilística conformado por 372 sujetos que participaron voluntariamente en las encuestas. Asimismo, la conclusión más relevante fue: “la relación que existe entre calidad de vida y síndrome de boreout es estadísticamente significativa ($r_s=0.360$, $p=0.002$), además, dicha relación es media en ambas variables”. “En caso de síndrome de boreout se presenta en un nivel medio (64%) hacia un nivel alto en 25% entre sus tres dimensiones”; mientras que, en calidad de vida de los trabajadores se encontró que “el nivel es medio en un 51% al igual que en sus dimensiones: bienestar familiar, relaciones interpersonales y desarrollo personal”.

(Maldonado y Rodríguez, 2020) en su investigación sobre Rotación de personal y los costos de contratación en una empresa de transporte de carga pesada en la región del sur del Perú, sustentada para obtener el título profesional de Lic. en Administración en la Universidad Privada del Norte, se quiso “determinar la relación que existe entre la rotación de personal y los costos de contratación en una empresa de Transporte de Carga Pesada del Sur del Perú” (p.34). De acuerdo al marco metodológico, el estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, de nivel

correlacional – transversal; así como también, la población estuvo constituida por 61 trabajadores, por ende, se utilizó la muestra censal, el instrumento principal de investigación fue el cuestionario. La conclusión más relevante fue: existe relación significativa y directa entre la rotación de personal y el costo de contratación de un nuevo personal, lo que significa, el costo aumenta en la misma proporción que la rotación se incrementa. Al respecto, recomiendan diseñar e implementar políticas y procedimientos de retención y fidelización de los trabajadores para la minimización de la rotación en dicha empresa.

2.2. Bases Teóricas

Actualmente existen cambios en la coyuntura de los negocios, la organización que es parte de estudio también se enfrenta a cambios que requieren adaptarse y manejar con responsabilidad y dinamismo los retos presentados para generar un ambiente organizacional óptimo, en este sentido, también va de la mano desarrollar las actitudes y el desempeño en los trabajadores. Se van a dar algunas definiciones y referencias en relación a las variables de estudio.

2.2.1. El Síndrome de Boreout

Hoy en día el concepto estrés se ha hecho generalizado y cotidiano en las áreas de trabajo. Es así que pueden llegar a un extremo en donde es natural estar constantemente exhausto y estresado y también, existe el lado contrario. “Hay que procurar, pues, no conceder una atención exagerada a las declaraciones sobre el estrés, ya que este no solo se considera de buen tono, sino que es también socialmente deseable y tiene, como tema de conversación, un valor más elevado que, por ejemplo, el aburrimiento”. Rothlin, R. & Werder, P. (2011).

La palabra “Boreout” viene de dos palabras inglesas bore= aburrido y out =fuera. “De la combinación de ambas palabras resultaría, pues algo parecido a un “encontrarse fuera del aburrimiento ””. Podríamos considerar entonces que un empleado que sufre de Boreout equivale a alguien que está más que aburrido (Rothlin y Werder, 2009). El aburrimiento sobrepasa hasta alcanzar ser insoportable y afecta en mayor grado varias áreas en la vida de la persona. Rothlin, R. & Werder, P. (2011).

Boreout es un asunto serio. Sin embargo, al ocuparnos de él, es importante que no perdamos el sentido del humor, porque el Boreout tiene incluso, paradójicamente, sus aspectos divertidos. Para que pueda experimentarlos también, un personaje llamado Alex le acompañara en la lectura y le explicara algunas historias entretenidas aburrimiento (Rothlin y Werder, 2009).

Al fin y al cabo, él es un profundo conocedor del Boreout. Alex ya utiliza las estrategias de una forma tan perfecta que dirige su proceso de trabajo a su gusto, manteniéndolo así a distancia. Su jefe no se entera de nada, porque está demasiado ocupado consigo mismo para hacerlo. Alex tiene 31 años y trabaja en algún lugar del mundo, sentado a una mesa de una oficina cualquiera. Alex puede aparecer prácticamente en todas partes. Y en muchos de nosotros se oculta algo de él. Rothlin, R. & Werder, P. (2011).

Causas que Originan el Síndrome de Boreout.

Un empleado en este estado tiene una frustración constante ya que determina que, su esfuerzo no es notado, no le genera una estabilidad económica y no le ayuda a tener un perfil mejor para postular a otros trabajos y poder mejorar su situación actual. Las rutinas lo desmotivan más y generan apatía y aburrimiento.

Rothlin, R. & Werder, P. (2011), describe las causas que origina Síndrome

de Boreout en el trabajador:

Falta de planificación, sucede porque muchas veces no están claras las funciones del puesto de trabajo.

Duplicidad de funciones, refiere a que las funciones no están bien definidas por lo que tiende a duplicarse las funciones.

Acaparamiento de las tareas más motivadoras, sucede que los colaboradores con más tiempo en la empresa realizan las tareas más relevantes y motivadoras y las tareas más repetitivas lo dejan al resto.

Tareas monótonas. Muchas veces las tareas son rutinarias, y a la larga llega a generar aburrimiento.

Limitaciones. Esto sucede porque la alta dirección no les da autonomía a sus colaboradores, por ende, ellos no pueden tomar decisiones mucho menos innovar.

Falta de promoción del personal. Refiere a que muchas veces el personal hace méritos para ser promovido o ganar más, pero la alta dirección no crea ningún tipo de motivación de ese tipo en ellos.

Falta de estimulación y reconocimiento por parte de sus superiores. Sucede cuando no hay recompensa alguna por el esfuerzo de sus colaboradores.

Insuficiente preparación y cuantificación para el puesto. Lo cual genera un sentimiento de inutilidad y dejadez de funciones.

Sobre cualificación en conocimientos o experiencia. Esto conduce a que el colaborador se sienta insatisfecho y frustrado al verse limitado y sin posibilidades de demostrar todo lo que sabe.

Consecuencias del Boreout.

Si bien es cierto, las causas que se describió anteriormente son fundamentales, ya que existe muchos factores por lo que se origina el Boreout, sin embargo, en seguida

se describe las consecuencias del padecimiento de este síndrome de acuerdo a lo que propone (Stock, 2016):

Cansancio. El trabajador se siente cansado a pesar de no haber realizado actividades en su trabajo; se muestra sin energías, que incluso le afecta en su vida personal al realizar actividades en su hogar.

Introversión. El trabajador siente no poder manifestar lo que le sucede, por el hecho de sentir vergüenza o algo similar.

Irritabilidad. Debido a las frecuentes insatisfacciones que siente en su centro de labores, adquiere un estado de ánimo negativo, tiene a ser irascible y fácilmente muestra esa ira con los demás.

Frustración. Debido al aburrimiento prolongado que presenta cuando realiza sus funciones, el trabajador experimenta frustración y desgano, lo cual repercute en la visión a futuro, tiende a ser negativa, desconfianza en sus capacidades, entre otros.

Niveles de Boreout.

Se considera que el Boreout se presenta en tres niveles.

Nivel 1. “Tiene su inicio, durante los primeros ciclos en el que se estudia la carrera profesional o técnica, la persona tiene poca o una nula experiencia, pero muchas expectativas profesionales o sentido de motivación para progresar” (Rothlin y Werder, 2009, p.71).

Nivel 2. Este segundo nivel se inicia cuando ya hay un empleo de por medio y, la persona debe de recibir beneficios a cambio de su desempeño, “poco a poco, experimenta estrés o ansiedad, sin embargo, no son significativos, debido a que tiene pocas obligaciones y es capaz aún de organizarse para poder cumplir con todo lo que se le requiere” (Rothlin y Werder, 2009, p.72).

Nivel 3. Llegado a este punto, se empieza a manifestar el síndrome, ya que se da de forma progresiva, comienza a tener menos obligaciones y/o responsabilidades en el trabajo, pasa mucho tiempo sin realizar actividades relevantes, lo cual le genera aburrimiento, por lo tanto, suelen presentar dos tipos de acciones:

- ✓ La continuidad de sus hábitos, la cual se refiere a pasar la mayor parte del tiempo sin hacer nada.
- ✓ Conducta basada en la evitación, esto se muestra cuando el trabajador realiza actividades que no tiene relación con sus labores, ingresa en conflicto consigo mismo al recibir una remuneración sin contribuir a la organización.

Acciones que Contribuyen al Síndrome de Boreout.

El desarrollo de acciones que contribuyen al síndrome de Boreout, tiene para el trabajador dos objetivos fundamentales; por un lado, no asignarle nuevas tareas aparte de las labores escasas que ya le fueron asignado, es decir, siempre quieren mantenerse alejado del trabajo, y por otro lado, conseguir más tiempo libre para realizar otras actividades de interés propio (Silva, 2017).

Sin embargo, (Rothlin & Werder, 2009) señala las siguientes estrategias que utilizan los trabajadores que presentan el síndrome de Boreout.

La Estrategia de los Documentos. Consiste cuando el trabajador realizan tareas personales en lugar de sus labores asignados por el jefe inmediato, y cuando llega a ser supervisado, simula estar trabajando, esto se muestra al momento que cambia la pantalla de la computadora a un programa de trabajo o se pone a redactar documentos.

La pseudoentrega. Se da cuando el empleado aparenta un compromiso ya que cumple la rutina de entradas, incluso antes de la hora de ingreso, y sale del trabajo más tarde de la hora indicada, aunque en realidad no hace muchas tareas.

De la Comprensión. Se presenta cuando el trabajador realiza las tareas en un tiempo antes de lo esperado, muy eficiente, se entra en terminar antes de la hora, de modo que ese espacio libre pueda utilizarlo para realizar actividades de interés personal, y teniendo el trabajo terminado simula hacer la entrega en la hora indicada.

Del Laminamiento. Sucede cuando el trabajador distribuye de manera intermitente el tiempo utilizado para una labor asignada, tiene disponible tiempo para el ocio y aún así cumple con los plazos de entrega. En este acto, el trabajador hace ver que el periodo utilizado para realizar esa labor correcto, cuando en realidad es menos, ya que ese tipo de trabajo con una buena distribución del tiempo se hubiera terminado en menos tiempo.

La Obstaculización Estratégica. En este tipo de estrategia, se trata cuando el trabajador trata de retrasar los trabajos de otros (compañeros de trabajo) para alargar más el tiempo de entrega, con la finalidad de que tenga tiempo libre para uso personal.

Del Maletín o Hol. Esta estrategia consiste cuando un trabajador simula llevarse trabajo a casa, ya que en vista de todos los demás, un trabajador que haga ello, es un trabajador responsable y comprometido, cuando en realidad dicho trabajador no tiene mucha tarea.

Del Pseudoburnout. Esta estrategia consiste cuando un trabajador informa que se encuentra con mucho trabajo, y por compasión del jefe inmediato, no se le otorgue más tareas.

Del Ruido. Consiste en que el trabajador realiza sus labores ocasionando mucho ruido, como por ejemplo: engrampar papeles a cada rato, teclear

ocasionando ruidos fuertes, ordenar documentos acelerado, entre otros. Todo esto con la finalidad de que los demás vean que estas trabajando.

Dirigir Secretamente las Reuniones. Esta estrategia es bastante comun en las personas que padecen este mal psicológico, sucede cuando un trabajador despues de concluir las reuniones que tenga, tiende a entablar conversación con sus compañeros, sobre temas fuera de lugar, muy personales, con el objetivo de tener menos tiempo para realizar sus tareas.

Dimensiones.

Rothlin, R. & Werder, P. (2011), establece los elementos y/o dimensiones que componen el tema respecto al síndrome de Boreout que a continuación se muestra:

El Desinterés. Existe indiferencia con respecto al trabajo, todo lo que esté relacionado a ello causa desinterés, personalmente no le importan los cambios o mejoras que pueda obtener de la empresa para su beneficio, como es el caso de los ascensos, por ejemplo. Rothlin, R. & Werder, P. (2011)

Una persona que está nulamente comprometida con la empresa no produce y puede generar un clima laboral apático. Por el contrario, una persona comprometida siempre busca maneras de aprender más, ya que, las mejoras en la institución se traducirán en mejoras personales así que se involucra y preocupa. Del otro lado, el trabajador con desinterés no tiene ese vínculo y busca involucrarse lo menos posible.

El Aburrimiento en el Trabajo. Existe el aburrimiento al realizar todo tipo de actividades porque se perciben sin un sentido o rutinarias. Estos estados de duda y desinterés se pueden prolongar todo el día o la mayor parte del día laboral. Rothlin, R. & Werder, P. (2011)

Este estado de aburrimiento constante genera también confusión, ya que, la persona no tiene claras las actividades que tiene que ejecutar y esa falta de motivación y conocimiento le quitan el valor al puesto de trabajo ocupado.

De alguna manera, estos componentes se conectan entre sí y generan reacciones en cadena en donde la persona se siente infra exigida y aumenta el aburrimiento, así mismo, aumenta el desinterés, por ello, no es fácil medir o determinar de manera disgregada que componente específico genera el problema.

La infraexigencia. En este caso existe la sensación de que el trabajador puede producir más de lo que actualmente produce. Desde el punto del empleador se exige más de las capacidades del trabajador. Existen dos tipos: cuantitativo y cualitativo.

El empleado siempre tiene una carga alta de trabajo, incluso se tiene que realizar entre un grupo que no forma parte habitual para realizar este trabajo. Es importante por ello que los encargados de distribuir los cargos evalúen de manera adecuada las competencias y capacidades que debe de tener el trabajador sino éste se frustra al no desempeñarse en donde sus fortalezas pueden desarrollarse.

2.2.2. *Rotación de Personal*

En lo que respecta a la rotación del personal se refiere al retiro de los colaboradores de la empresa. Esta acción puede ser propia o de parte de la empresa. Asimismo, esta rotatividad es medible en el tiempo y se puede apreciar de manera porcentual para comparar y ayudar en la toma de decisiones que mejoren una problemática.(Castillo, 2007).

Tipos de Rotación de Personal.

Antes de estudiar las causas que originan la rotación del personal es necesario saber los tipos o clases de rotación que existe dentro de la organización, las cuales se describen así:

Rotación de Personal Voluntaria. Se da porque el trabajador deja su puesto de trabajo por iniciativa propia. Hay muchas causas, entre ellas está una mejor opción en otro trabajo o diferente, Robbin, S.P. & Coulter, M. (2005).

En estos casos, la imagen de la empresa es un determinante pues, un empleado motivado valora y realiza con ánimo las actividades de su puesto de trabajo, por lo tanto, no estará tentado a buscar otras opciones o dejar dicho cargo.

De acuerdo a Robbin, S.P. & Coulter, M. (2005), indica que es muy importante identificar si es que tu colaborador decide ir a otra compañía. De ser así, es la empresa la que debe replantearse si sus objetivos y manejo de los cargos y perfiles están acorde a lo que demandan, lo ideal es generar que el trabajador se sienta identificado con la empresa, los procesos de selección y reclutamiento del personal son muy importantes en este punto.

Rotación de Personal Involuntaria. En este caso es la empresa la que toma la decisión, basada en el desempeño o en algún cambio en las nóminas.

Asimismo, se pueden estar replanteando procesos como el reclutamiento o la selección de personal, Robbins, S.P. & Coulter, M. (2005).

Causas de la Rotación.

A continuación, se describirán las causas que ocasiona la rotación del personal según Chiavenado, I. (2011), detalla lo siguiente:

Una Mala Supervisión del Trabajo. Es importante ser metódico al momento de evaluar y controlar el desempeño laboral, de esta manera, se puede detectar rápidamente si hay algún problema. Cuando no existe un manejo adecuado y control por parte de los supervisores o encargados, pueden ocasionarse problemas como tardanzas, faltas o en última instancia despidos.

El Propósito de la Empresa no Encaja. El trabajador debe de identificarse con alguna meta o visión de la empresa, de lo contrario, es más fácil que pueda abandonar la institución por otra que si tenga en común alguna meta o ideal compartido.

La falta de Crecimiento Personal y Profesional. Es claramente cuando los trabajadores de dicha empresa no se sienten libres para tener aspiraciones y tampoco se sienten realizados o en crecimiento de manera profesional.

Salario Poco Justo. Un salario o remuneración que no está cubriendo las expectativas de ellos trabajadores incurre a ser una causa para estar desmotivados y abandonar su trabajo.

Proceso de Selección Inadecuado. En esta situación, los perfiles y los trabajadores no son los adecuados, una solución que se maneja en la cultura de la empresa es realizar el despido, aunque se generen pérdidas: económicas y de tiempo.

Principales Efectos de la Rotación de Personal.

Baguer, A. (2011), señala los efectos principales de la rotación de personal, son las siguientes:

Cambios en la Productividad. La productividad de la empresa se ve afectada a causa de cualquier tipo de rotación de personal, ya que, la rotación de personal induce a una fuga de talento, siendo este último imprescindible para el éxito organizacional.

Imagen de la Empresa Comercial y Marca Empleadora. Cuando existe una alta rotatividad en la empresa, tiende a formar una mala imagen y, en efecto, el empleado no querrá ingresar obtener el puesto de trabajo y si es así no tendrá la motivación que se desea.

Costes Asociados. La constante rotatividad genera costos que pueden llegar a ser altos. Esto evidencia un problema, pues se estaría generando un gasto sin retorno de inversión ni beneficio alguno. Es decir, en todo proceso de reclutamiento y selección de personal se invierte mucho dinero, es más para la socialización de los mismos; al haber una alta rotación de personal, esta inversión realizada se estaría convirtiendo en un gasto para la empresa.

Dimensiones de la Rotación de Personal.

Satisfacción Laboral Percibida. Constituye a ser un factor determinante para la rotación del personal, esto puede presentarse en diferentes formas. Muchas veces los trabajadores se sienten satisfechos cuando perciben que son

valorados por la empresa, cuando se les reconoce por sus logros, buena remuneración, además si la labor asignada aporta a su desarrollo personal y profesional. Chiavenado, I. (2011)

Movimiento del Personal. Se refiere a retiro voluntario o involuntario de los trabajadores, sea el caso genera gastos a la empresa, además pérdida de talento. Cuando se habla de retiro voluntario es por decisión propia del trabajador, esto puede ocurrir por diferentes motivos, y por el otro lado está el retiro involuntario donde ya la empresa es quien toma la decisión si el personal no continuo con sus labores. Robbins, S. y Coulter, M. (2005).

Relaciones Laborales. Para Chiavenado, I. (2011) la comunicación dentro de la empresa es muy importante, aún más si se trata de los trabajadores. Sentirse incluidos, familiarizados y, que reciben un buen trato por parte de sus líderes, hace que se genere un gran vínculo y apoyo a la empresa.

Asimismo, conocer sus expectativas para alinearlos con las metas y propósitos de la empresa, genera que haya un trabajo en conjunto, compromiso e involucramiento en cada proceso.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

2.3.1. Síndrome de Boreout.

“Es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto” (Rothlin y Werder, 2011, p.55).

Arrogante, A. (2018), manifiesta que Síndrome de Boreout “se trata de las pocas ganas de trabajar que tiene una persona a causa de un trabajo que lo

desmotivada, que no le estimula (trabajar donde uno no desea o no se siente realizado, cuando no hay posibilidad de promoción interna, inestabilidad laboral, etc.)” (p.99).

Dimensiones.

La Infraexigencia. Rothlin, R. & Werder, P. (2011), define a la infraexigencia a la sensación de poder rendir más de lo que al trabajador se le exige (p,21). Esto consiste en una situación en que el trabajador puede dar más en el trabajo, pero no lo hace, porque simplemente no siente esa motivación interna para hacer y tampoco hay incentivo.

El Desinterés. Rothlin, R. & Werder, P. (2011), manifiesta que el desinterés “es un sentimiento de indiferencia hacia el trabajo y la empresa”. (p.20) es decir, lo que el trabajador hace durante el día, para él no tiene sentido, simplemente no le interesa, y no le parece importantes.

El Aburrimiento en el Trabajo. Rothlin, R. & Werder, P. (2011), define al aburrimiento en el trabajo como un sentimiento de tiempo vacío que se alarga, un tiempo carente de contenido, desprovisto de todo rastro de pasión” (p20).

2.3.2. Rotación del Personal.

“Es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva” (Chiavenato, 2009, p.91).

Robbin, S. y Coulter, M. (2005), considera que la rotación de personal “es un porcentaje de empleados que por diversas causas y efectos abandonan su

trabajo permanentemente aun cuando su contrato está vigente y la organización requiere de sus servicios, esto promueve la contratación de nuevos empleados para que desempeñen las actividades de los puestos vacantes” (p.35).

Dimensiones.

Satisfacción Laboral Percibido. Robbins, S. y Coulter, M. (2005), define a la satisfacción laboral como “la diferencia entre la cantidad de recompensas que los trabajadores reciben y la cantidad que ellos creen que deberían recibir, refiriéndose en términos generales a una actitud del individuo hacia su empleo” (p.55).

Movimiento de Personal. Chiavenado, I. (2011), el movimiento de personal consiste “en el cambio de empleados de una empresa, en el que puede ser de forma voluntaria o involuntaria” (p.57).

Relaciones Laborales. Chiavenado, I. (2011), define a relación laboral como “aquel vinculo que se establece entre dos o mas personas en el ámbito laboral, la cual puede ser de forma decendente o ascendente” (p.58).

Capítulo III

Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

3.2. Hipótesis Específicos

HE 1

Existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

HE 2

Existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

HE 3

Existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

3.3. Variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables.

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------|--|---|--------------------------------|--|--------------------|
| V1. Síndrome de Boreout | “Es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto” (Rothlin y Werder, 2011, p.55). | Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Desinterés, aburrimiento e infraexigencia; que cada una de ellas tuvieron indicadores que posteriormente permitieron diseñar el cuestionario para cumplir con el objetivo general: establecer el nivel de relación que existe entre síndrome de Boreout y Rotación del personal en la Empresa Soyuz S.A.-2020. | Desinterés | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Empresa. ✓ Trabajo. ✓ Trabajador. | Ordinal |
| | | | Aburrimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de actividades. ✓ Jornada laboral. ✓ Contenido del trabajo | |
| | | | Infraexigencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización ✓ Habilidades. ✓ Cantidad. | |
| V2. Rotación de personal | “Es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva” (Chiavenato, 2009, p.91). | Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Satisfacción laboral percibida, Movimiento de personal y relaciones laborales; que cada una de ellas tuvieron indicadores que posteriormente permitieron diseñar el segundo cuestionario, para cumplir con el objetivo general: establecer el nivel de relación que existe entre síndrome de Boreout y Rotación del personal en la Empresa Soyuz S.A.-2020 | Satisfacción laboral percibida | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Crecimiento personal ✓ desarrollo profesional | Ordinal |
| | | | Movimiento de Personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajas voluntarias ✓ Bajas involuntarias | |
| | | | Relaciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones humanas desarrollados por la empresa. ✓ Comunicación vertical ✓ Comunicación horizontal | |

Nota: la tabla representa la operacionalización de las variables de estudio de la presente investigación.

Capítulo IV

Metodología

4.1. Método de Investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo en el cual se plantea el problema delimitado y concreto, basado en investigaciones previas tal como lo señala Hernandez, R. (2014), es más de acuerdo al autor el enfoque cuantitativo se diferencia por utilizar procedimientos estadísticos, realizar pruebas de hipótesis, con fines de establecer relaciones o asociaciones entre las variables de estudio.

Método General de Investigación.

La presente investigación utilizó el método científico, la cual consiste en un conjunto de procedimiento y/o estrategias que se debe seguir para obtener un resultado. Para (Gomez, 2012) el método científico “opera conceptos, definiciones, hipótesis, variables e indicadores que son elementos básicos que proporcionan recursos e instrumentos intelectuales con lo que se ha de trabajar para construir un sistema teórico de la ciencia, y así lograr el objetivo de la investigación” (p.89)

Asimismo, en este estudio se utilizaron otros métodos específicos o complementarios, como el método deductivo. Hernandez, R. (2014) refiere que “es un procedimiento que busca contrastar la hipótesis con la realidad (afirmándolo o

rechazándolo), deduciendo de ellas conclusiones que contraponen con los resultados obtenidos”.

4.2. Tipo de Investigación

Pertenece al tipo básico, de acuerdo a (Arias, 2012) este tipo de estudio se caracteriza “porque se origina en un marco teórico y permanece en él. Su propósito principal es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico” (p.17)

En base a ese concepto, la investigación que se realizó tuvo como propósito contribuir al enriquecimiento de la comunidad científica, aportando un nuevo conocimiento científico sobre Síndrome de Boreout y rotación de personal; por ello, el tipo de estudio fue básico.

4.3. Nivel de Investigación

Fue correlacional, de acuerdo a lo referido por (Arias, 2012) la investigación correlacional busca “determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p.25). Además, el orden en que se realizan estos estudios es: medición de variables, correlación mediante estadígrafos y sus correspondientes aplicaciones estadísticas.

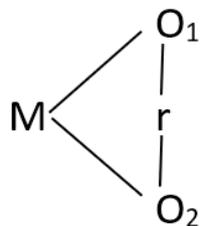
Asimismo, para (Hernández, 2014) el propósito principal de los estudios correlacionales “es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas” (p.88). Es decir, el hecho de determinar la correlación entre las variables de estudio, permite predecir el valor aproximado que tendrá la variable dependiente a partir del valor obtenido de la variable independiente.

4.4 Diseño de Investigación

La investigación que desarrollamos tuvo como diseño de investigación no experimental y de corte transversal. Al ser no experimental nos referimos a que no existe una alteración en las variables de estudio; los fenómenos analizados y observados se encuentran dentro de su contexto natural.

Asimismo, fue de corte transversal porque existe una visión descriptiva de la relación entre las variables en un punto determinado.

He aquí la forma gráfica el diseño de investigación que corresponde a un nivel correlacional:



M= muestra

O1= observación V1

O2= observación V2

R= correlación y/o asociación

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

Para determinar la población de forma cuantitativa y cualitativamente, citamos a Valderrama, S. (2002) quien la define como “el conjunto de la totalidad de las medidas de la(s) variable (s) en un estudio, en cada una de las unidades del universo” (p.183).

En base a esa definición, la población estuvo constituida por 840 trabajadores de las áreas operativas y administrativas de Soyuz S.A., empresa ubicada en la ciudad de Lima, siendo ésta la unidad de análisis del estudio.

4.5.2. Muestra.

La muestra es definida por muchos autores, entre ellos la definición la más resaltante fue de Hernández, R. (2014) donde manifiesta que corresponde a “un subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de ésta. Es decir, la muestra debe contener características en común y deben representar a la población”.

Es así que la muestra de la empresa Soyuz se determinó utilizando la fórmula que a continuación se detalla:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

n=tamaño de la muestra que se debe saber

Z=nivel de confianza (95%=1.96)

N=representa el tamaño de la población=280

p=probabilidad a favor (0.5)

q=probabilidad en contra= (0.5)

E=error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 840 \times 0.5 \times 0.5}{(840 - 1) \times 0.05 \times 0.05 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{806.736}{3.0579}$$

$$n = 263.820$$

$$n = 264$$

Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 264 colaboradores del área administrativa y operativa de ambos sexos, a quienes les corresponde participar de manera libre y anónima en las encuestas del presente estudio.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

- Encuesta

Es la técnica de acopio de datos más utilizada en las investigaciones, por su efectividad. Para la presente investigación, se diseñó dos cuestionarios, tanto para la variable Síndrome de Boreout y para la segunda variable rotación de personal.

4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

- Cuestionario.

En primer lugar, para medir el nivel de padecimiento del Síndrome de Boreout en los trabajadores de la empresa Soyuz S.A. este cuestionario tiene 20 ítems que darán lugar a una respuesta (tipo Likert) como se muestra a continuación: (1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

De igual manera, la segunda variable Rotación de personal contiene 20 ítems y/o enunciados (tipo Likert), que dan lugar a las respuestas que se presentan a continuación. (1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Con el uso de los instrumentos en las variables de estudio, se procesó la data mediante los programas Excel (para tener un orden en los resultados) y SPSS 26 para el análisis correspondiente. Se hizo uso de:

Estadística descriptiva: aplicada para sintetizar la data mediante el uso de gráficas de barras y estadígrafos.

Estadística inferencial: se hizo uso del estadígrafo Rho Spearman, determinando que las variables son cualitativas ordinales y así pudiendo analizar las hipótesis descritas en el estudio.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

La unidad de análisis autorizó el desarrollo del presente estudio, se realizó con claridad y transparencia, la data obtenida es confidencial, así como los resultados. Se han manejado y preservado las cuestiones éticas que también cumplen con la reglamentación actual.

En el ámbito científico, se han utilizado las referencias con citas y bibliografía cuidando de preservar la normativa y formatos establecidos.

Capítulo V

Resultados

Se desarrollará la descripción de resultados y el contraste de hipótesis (general y específicas). Para procesar la data obtenida a través de las encuestas, se tuvo que utilizar el programa Excel para organizar y clasificar los datos que luego fueron procesados en el SPSS v26; asimismo, se procedió a la descripción de resultados mediante las tablas y figuras arrojadas por el software de procesamiento. Dicha descripción fue de las variables y sus dimensiones correspondientes: Variable Síndrome de Boreout, dimensiones: desinterés, aburrimiento e infraexigencia; variable Rotación de personal, dimensiones: Satisfacción laboral percibida, movimiento de personal y relaciones laborales.

Por otro lado, se procedió a la comprobación de la hipótesis mediante la estadística inferencial, utilizando el estadígrafo tau-b de Kendall, ya que es el más recomendado para muestras grandes ($n > 30$), y se alinea a estudios correlaciones en donde las variables se miden con la escala de Likert.

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Variable Síndrome de Boreout y sus Dimensiones

Tabla 2

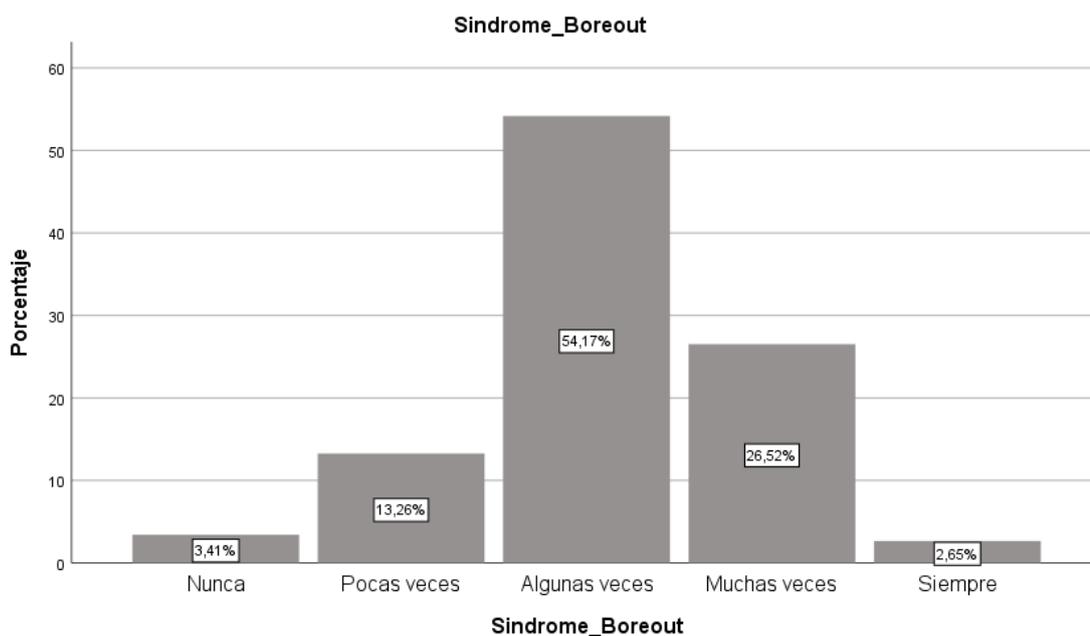
Puntos porcentuales de la Variable Síndrome de Boreout

| | | Síndrome de Boreout | | | |
|--------|---------------|---------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 9 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | Pocas veces | 35 | 13,3 | 13,3 | 16,7 |
| | Algunas veces | 143 | 54,2 | 54,2 | 70,8 |
| | Muchas veces | 70 | 26,5 | 26,5 | 97,3 |
| | Siempre | 7 | 2,7 | 2,7 | 100,0 |
| Total | | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 2

Puntos porcentuales de la Variable Síndrome de Boreout



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 2.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, se aprecia lo siguiente:

Del total de trabajadores encuestados, sobre el Síndrome de Boreout, solo el 3.4% (9) considera que nunca ha sentido algún síntoma relacionado al síndrome de Boreout, mientras que el 13.3% (35) manifiesta sentirlo pocas veces, sin embargo, el 54.2% (143) señalan sentir algunas veces, por otro lado, el 26.5% (70) afirman muchas veces, y, por último, el 2.7% (7) indican padecer en su totalidad este tipo de síndrome. De acuerdo a lo afirmado, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran que algunas veces sienten los síntomas del síndrome de Boreout, lo cual les provocaría en un futuro padecer de este mal psicológico.

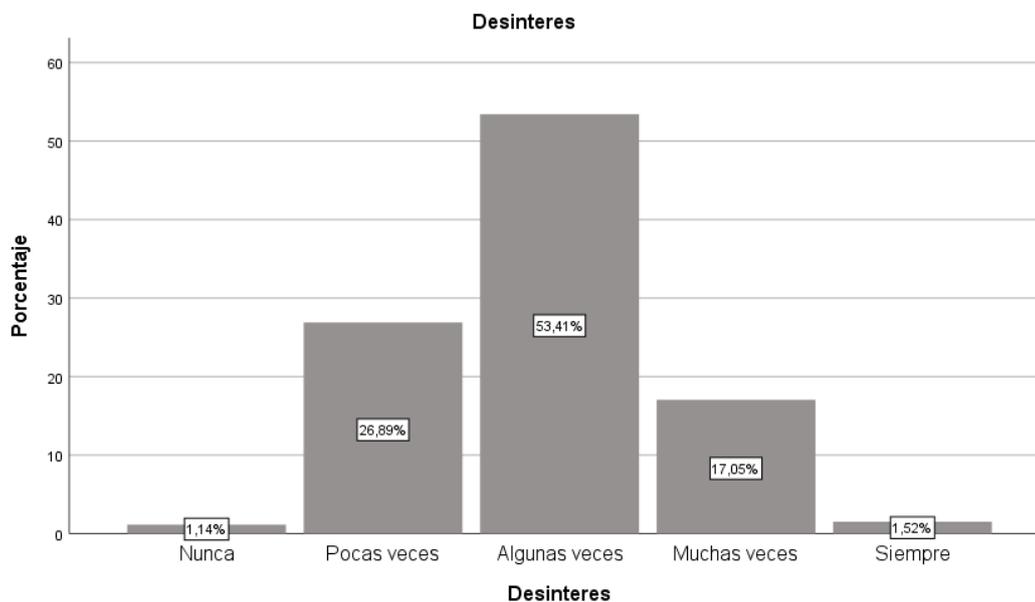
Tabla 3

Puntos porcentuales de la Dimensión Desinterés

| | | Desinterés | | | |
|--------|---------------|-------------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 3 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | Pocas veces | 71 | 26,9 | 26,9 | 28,0 |
| | Algunas veces | 141 | 53,4 | 53,4 | 81,4 |
| | Muchas veces | 45 | 17,0 | 17,0 | 98,5 |
| | Siempre | 4 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| Total | | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 3

Puntos porcentuales de la Dimensión Desinterés

Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 3.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 y figura 3, se aprecia lo siguiente:

De 264 trabajadores encuestados acerca del desinterés de sus labores y objetivo de la organización, solo el 1.1% (3) considera que nunca ha sentido desinterés por sus labores asignados y menos por alcanzar los objetivos organizacionales, mientras que el 26.9% (71) manifiesta sentirlo pocas veces, sin embargo, el 53.4% (141) señalan sentir algunas veces, por otro lado, el 17.0% (45) lo sienten muchas veces, y, por último, el 1.5% (4) indican sentir desinterés total por sus labores y con lo que suceda en la organización. En base a lo descrito anteriormente, se deduce que, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran que algunas veces sienten desinterés por las labores que se le asigna, y por el logro de los objetivos de la organización.

Tabla 4

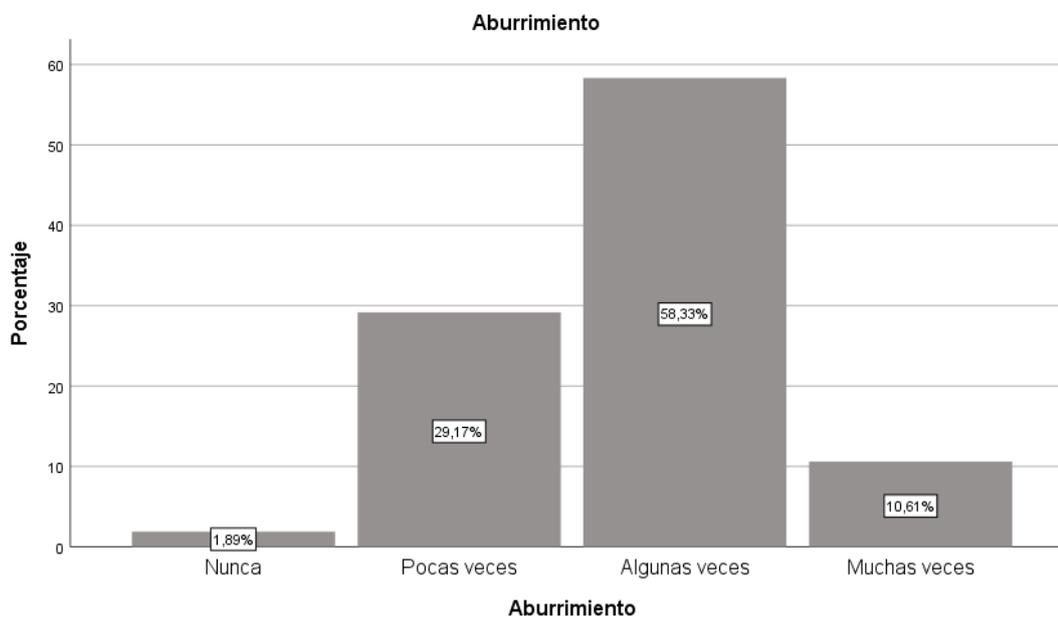
Puntos porcentuales de la Dimensión Aburrimiento

| | | Aburrimiento | | | |
|--------|------------------|---------------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 5 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Pocas veces | 77 | 29,2 | 29,2 | 31,1 |
| | Algunas veces | 154 | 58,3 | 58,3 | 89,4 |
| | Muchas veces | 28 | 10,6 | 10,6 | 100,0 |
| | Total | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 4

Puntos porcentuales de la Dimensión Aburrimiento



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 4.

Interpretación:

Según la tabla 4 y figura 4, se aprecia lo siguiente:

De los trabajadores encuestados acerca del aburrimiento en su centro de labores, solo el 1.9% (5) considera que nunca ha sentido aburrimiento mientras realizaba sus labores asignadas, mientras que el 29.2% (77) manifiesta sentirlo pocas veces, sin embargo, el 58.3% (154) señalan sentir algunas veces, y, por último, el 10.6% (28) indican que siempre se sienten aburridos al realizar sus labores asignadas. En base a lo mencionado anteriormente, se deduce que, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A sienten aburrirse algunas veces mientras realizan sus labores asignadas.

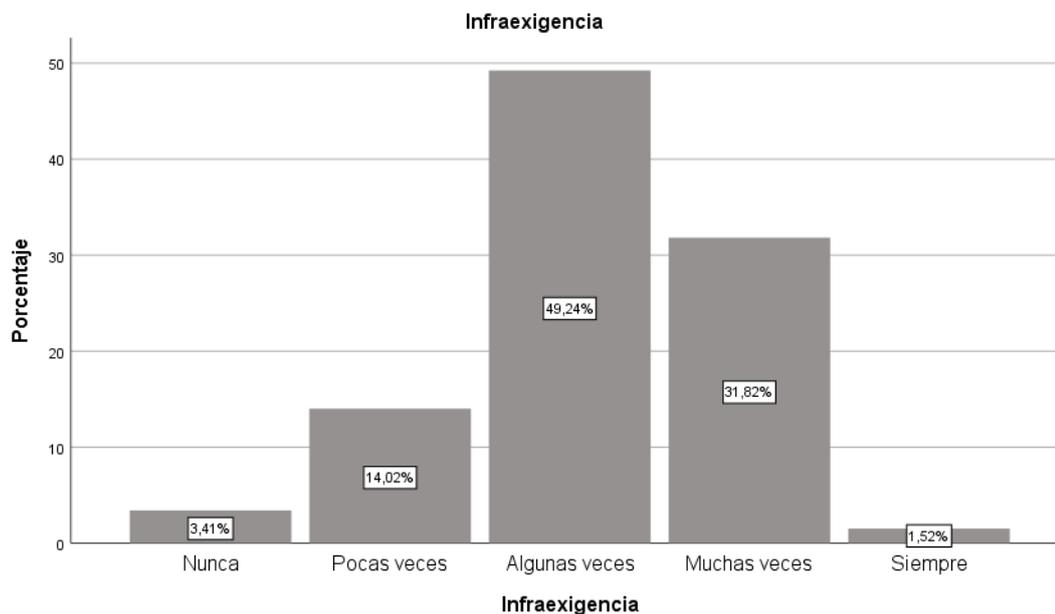
Tabla 5

Puntos porcentuales de la Dimensión Infraexigencia

| Infraexigencia | | | | | |
|-----------------------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 9 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | Pocas veces | 37 | 14,0 | 14,0 | 17,4 |
| | Algunas veces | 130 | 49,2 | 49,2 | 66,7 |
| | Muchas veces | 84 | 31,8 | 31,8 | 98,5 |
| | Siempre | 4 | 1,5 | 1,5 | 100,0 |
| | Total | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 5

Puntos porcentuales de la Dimensión Infraexigencia

Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 5.

Interpretación:

Respecto a la tabla 5 y figura 5, se aprecia lo siguiente:

De 264 trabajadores a los que se les encuestó acerca de la infraexigencia, solo el 3.4% (9) manifiesta que nunca se ha sentido infraexigido, mientras que el 14.0% (37) considera sentirlo pocas veces, sin embargo, el 49.2% (130) señalan sentir algunas veces, por otro lado, el 31.8% (84) afirman sentirse muchas veces, y por último el 1.5% (4) indican que siempre se sienten infra exigidos en la empresa. En base a lo descrito anteriormente, se deduce que, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A se sienten infra exigidos algunas veces y muchas veces por la empresa, lo cual, conllevaría a dichos trabajadores a pasar más tiempo de ocio y menos esfuerzo al momento de aportar al logro de objetivos de la empresa.

5.1.2. Variable Rotación de Personal y sus Dimensiones

Tabla 6

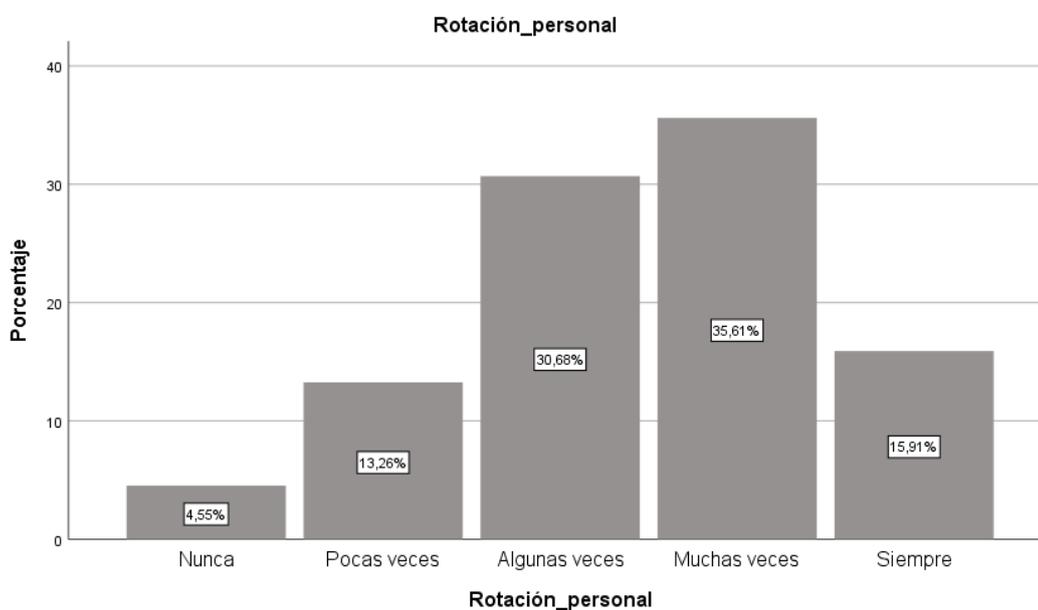
Puntos porcentuales de la Variable Rotación de personal

| | | Rotación de personal | | Porcentaje | Porcentaje |
|--------|---------------|-----------------------------|------------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | válido | acumulado |
| Válido | Nunca | 12 | 4,5 | 4,5 | 4,5 |
| | Pocas veces | 35 | 13,3 | 13,3 | 17,8 |
| | Algunas veces | 81 | 30,7 | 30,7 | 48,5 |
| | Muchas veces | 94 | 35,6 | 35,6 | 84,1 |
| | Siempre | 42 | 15,9 | 15,9 | 100,0 |
| | Total | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 6

Puntos porcentuales de la Variable Rotación de personal



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 6.

Interpretación:

Referente a la tabla 6 y figura 6, se aprecia lo siguiente:

Del total de trabajadores encuestados acerca de la rotación del personal, el 4.5% (12) señala que la empresa nunca experimentó una alta rotación de personal, mientras que el 13.3% (35) considera que pocas veces lo hizo, sin embargo, el 30.7% (81) señalan que fue algunas veces, por otro lado, el 35.6% (94) afirman que muchas veces lo hicieron, y por último el 15.9% (42) indican que siempre la empresa tiene problema de alta rotación de personal. Se puede afirmar entonces que, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran que dicha empresa algunas veces y muchas veces experimentan una alta rotación de personal, lo cual, conllevaría a una pérdida de talento e incremento de costo.

Tabla 7

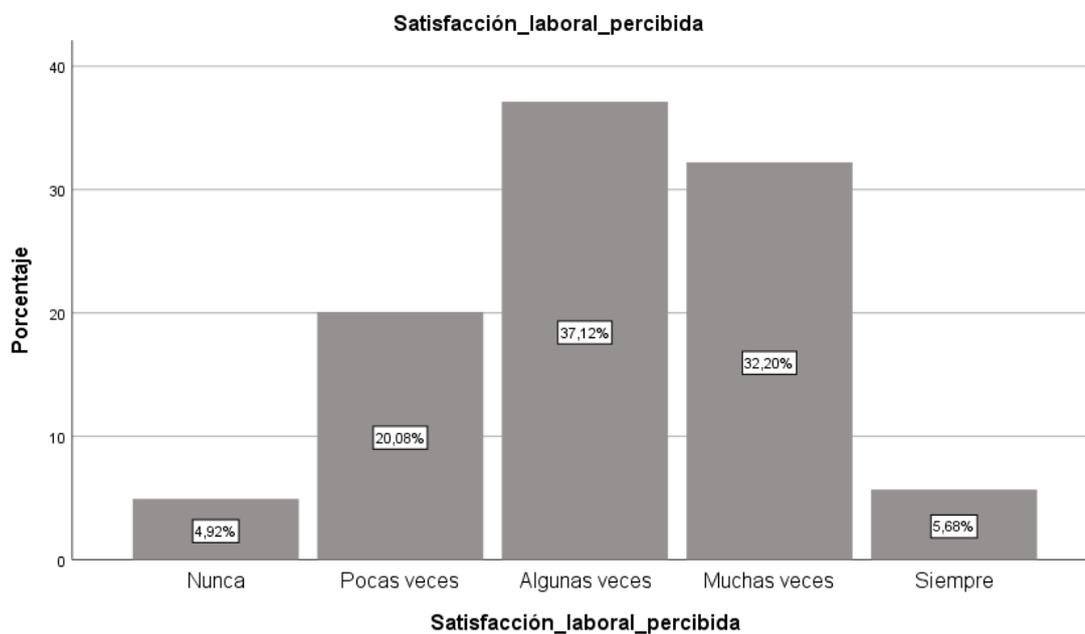
Puntos porcentuales de la Dimensión Satisfacción laboral percibida

| Satisfacción laboral percibida | | | | | |
|---------------------------------------|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 13 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Pocas veces | 53 | 20,1 | 20,1 | 25,0 |
| | Algunas veces | 98 | 37,1 | 37,1 | 62,1 |
| | Muchas veces | 85 | 32,2 | 32,2 | 94,3 |
| | Siempre | 15 | 5,7 | 5,7 | 100,0 |
| | Total | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 7

Puntos porcentuales de la Dimensión Satisfacción laboral percibida



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 7.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 7 y figura 7, se aprecia lo siguiente:

De 264 trabajadores a los que se les encuestó acerca de la satisfacción laboral percibida, el 4.9% (13) señala que nunca han sentido satisfacción laboral, mientras que el 20.1% (53) considera que pocas veces lo hicieron, sin embargo, el 37.1% (98) señalan sentir algunas veces, por otro lado, el 32.2% (85) afirman sentirse satisfechos muchas veces, finalmente, el 5.7% (15) indican que siempre sienten satisfacción laboral. Por consiguiente, se puede concluir que, la mayoría de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran sentir satisfacción laboral algunas veces y muchas veces, ya que la empresa en cierta forma se esfuerza en mantener a sus trabajadores satisfechos.

Tabla 8

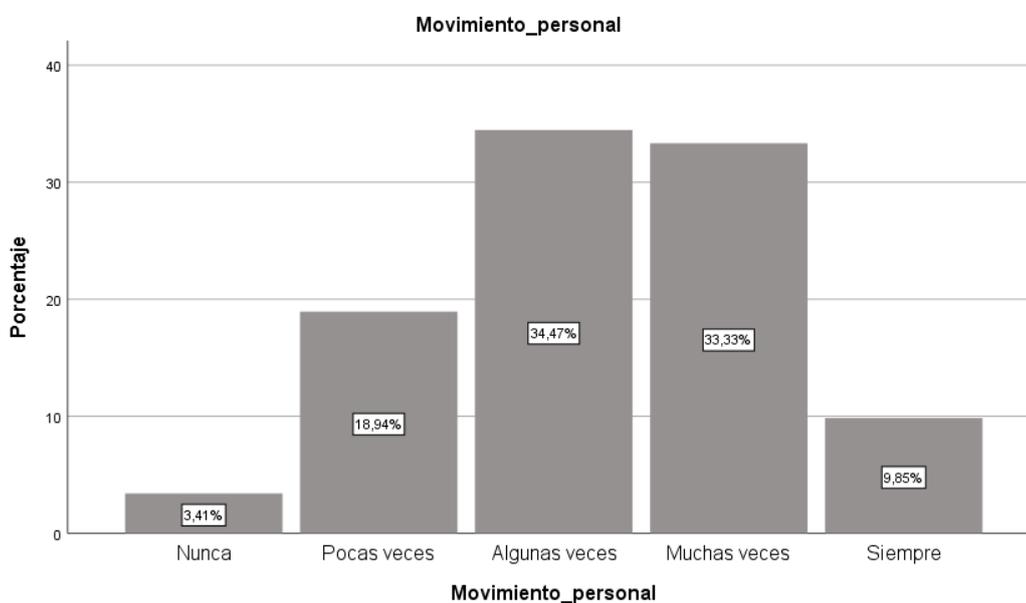
Puntos porcentuales de la Dimensión Movimiento de personal

| | | Movimiento de personal | | | |
|--------|---------------|-------------------------------|------------|-------------------|----------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 9 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| | Pocas veces | 50 | 18,9 | 18,9 | 22,3 |
| | Algunas veces | 91 | 34,5 | 34,5 | 56,8 |
| | Muchas veces | 88 | 33,3 | 33,3 | 90,2 |
| | Siempre | 26 | 9,8 | 9,8 | 100,0 |
| Total | | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 8

Puntos porcentuales de la Dimensión Movimiento de personal



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 8.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 8, se aprecia lo siguiente:

Del total de encuestados, sobre el movimiento de personal, el 3.4% (9) considera que la empresa nunca experimenta un alto movimiento de personal, mientras que el 18.9% (50) considera que pocas veces lo hicieron, sin embargo, el 34.5% (91) señalan experimentar algunas veces, por otro lado, el 33.3% (88) afirman que muchas veces experimentan, y por último el 9.8% (26) indican que siempre la empresa experimenta movimiento del personal. De acuerdo a lo afirmado, se puede concluir que, la mayoría de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran la empresa experimenta algunas veces y muchas veces un alto movimiento de personal interno como externo, lo cual provoca problemas por cambios frecuentes en los trabajadores.

Tabla 9

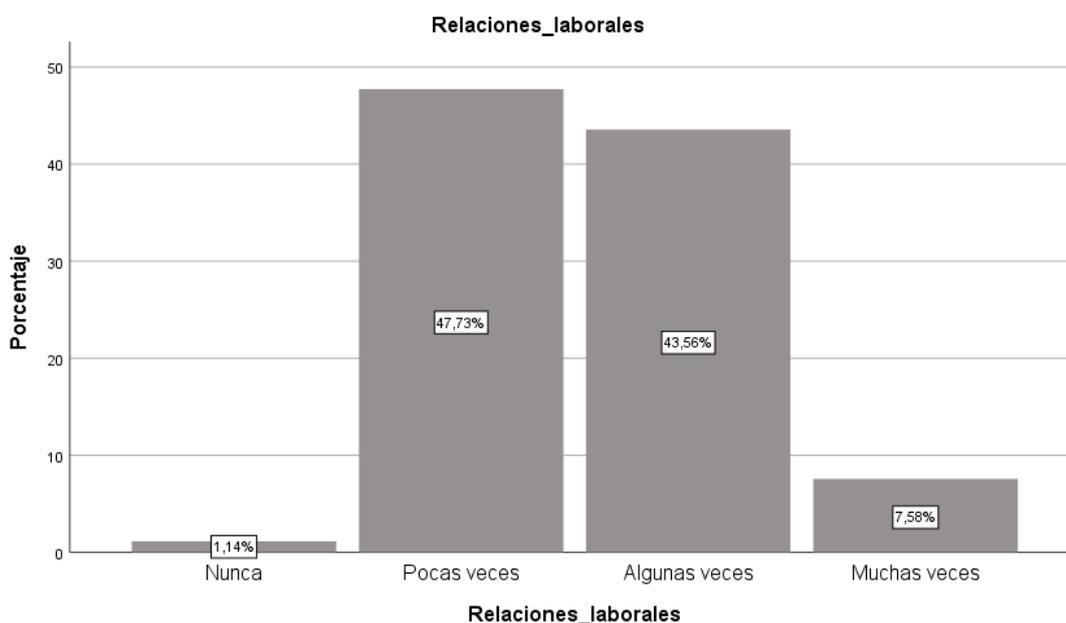
Puntos porcentuales de la Dimensión Relaciones laborales

| Relaciones laborales | | | | | |
|-----------------------------|---------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Nunca | 3 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| | Pocas veces | 126 | 47,7 | 47,7 | 48,9 |
| | Algunas veces | 115 | 43,6 | 43,6 | 92,4 |
| | Muchas veces | 20 | 7,6 | 7,6 | 100,0 |
| | Total | 264 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Reporte SPSS v26.

Figura 9

Puntos porcentuales de la Dimensión Relaciones laborales



Nota: La figura muestra los resultados porcentuales que devienen de la tabla 9.

Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 9, se considera lo siguiente:

Del total de trabajadores a los que se les encuestó acerca de las relaciones laborales en la empresa Soyuz S.A., el 1.1% (3) considera que la empresa nunca se esfuerza en promover buenas relaciones laborales, mientras que el 47.7% (126) considera que pocas veces lo hace, sin embargo, el 43.6% (115) señala que la empresa se esfuerza hacerlo algunas veces, y, por último, el 7.6% (20) indican que la empresa muchas veces se esfuerza en mejorar las relaciones laborales. Se concluye de afirmaciones que, la mayor parte de los trabajadores del área administrativa y operativa de la empresa Soyuz S.A consideran que la empresa algunas veces y muchas veces se esfuerza en promover y mejorar buenas relaciones entre los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.

5.2. Contraste de Hipótesis

Se utilizó el coeficiente de correlación tau-b de Kendall, ya que es más significativo para rangos empatados. Por tanto, se muestra el baremo de interpretación de dicho coeficiente:

Tabla 10

Baremo de interpretación del coeficiente de correlación Tau-b de Kendall

| Valor | Significado |
|-----------|--|
| <0,20 | Correlación ligera; relación casi insignificante |
| 0,20-0,40 | Correlación baja; relación definida pero pequeña |
| 0,40-0,70 | Correlación moderada; relación considerable |
| 0,70-0,90 | Correlación elevada; relación notable |
| > 0,90 | Correlación sumamente elevada; relación muy fiable |

Nota: la tabla muestra la interpretación por rangos de coeficiente Tau-b de Kendall.

En referencia a la tabla anterior, se podrá describir los resultados sobre el contraste de las hipótesis formuladas. En seguida se presenta los resultados obtenidos por el SPSS v26 donde se halló el nivel de relación y significancia de las hipótesis mencionadas.

5.2.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t=0$)

Ha: Existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t \neq 0$)

Tabla 11

Correlación entre Síndrome de Boreout y Rotación de personal

| Correlaciones | | | Síndrome de Boreout | Rotación de Personal |
|----------------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|-------------------------|
| Tau_b | Síndrome de Boreout | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,443** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| Kendall | | N | 264 | 264 |
| | Rotación de personal | Coefficiente de correlación | ,443** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 264 | 264 |

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

Nota: Reporte software SPSS v26, sobre la correlación a través del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Interpretación:

En la tabla 11 se puede apreciar que, el coeficiente de tau-b de Kendall obtenido fue $\tau = 0.443$, con una significancia bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) se dio un nivel de 0.01; es decir, el coeficiente hallado es significativo a un nivel máximo de 1%. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación del coeficiente tau-b de Kendall, la relación es moderada, es decir, una relación considerable.

En base a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, afirmando que existe relación significativa entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

5.2.2. Hipótesis Específicas

Para realizar la prueba de las hipótesis específicas, se utilizó el mismo procedimiento desarrollado para la verificación de la hipótesis general.

Contraste de la Primera Hipótesis Específica.

Existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t=0$)

Ha: Existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t \neq 0$)

Tabla 12

Correlación entre el Desinterés y la Rotación de personal

| | | Correlaciones | | |
|------------------|----------------------|----------------------------|------------|----------------------|
| | | | Desinterés | Rotación de Personal |
| Tau_b de Kendall | Desinterés | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,274** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 264 | 264 |
| | Rotación de personal | Coeficiente de correlación | ,274** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 264 | 264 |

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

Nota: Reporte software SPSS v26, sobre la correlación a través del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Interpretación.

En la tabla 12 se puede considerar que, el coeficiente de tau-b de Kendall obtenido fue $\tau = 0.274$, y de significancia bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) se dio

un nivel de 0.01; por consiguiente, el coeficiente hallado es significativo a un nivel máximo de 1%. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación del coeficiente tau-b de Kendall, la relación es baja, es decir, una relación definida, pero pequeña.

En base a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, afirmando que existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Contraste de la Segunda Hipótesis Específica.

Existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Planteamiento de la Hipótesis Estadística.

Ho: No existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t = 0$)

Ha: Existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t \neq 0$)

Tabla 13

Correlación entre el Aburrimiento y la Rotación de personal

| | | | Correlaciones | |
|-------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------------|
| | | | Aburrimient o | Rotación De Personal |
| Tau_b | Aburrimiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,360** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 264 | 264 |
| | Rotación de Personal | Coeficiente de correlación | ,360** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 264 | 264 |

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

Nota: Reporte software SPSS v26, sobre la correlación a través del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Interpretación.

En la tabla 13 se puede visualizar que, el coeficiente de tau-b de Kendall obtenido fue $\tau = 0.360$, y el nivel de significancia bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) se dio un nivel de 0.01; por ello, el coeficiente hallado es significativo a un nivel máximo de 1%. Por lo tanto, de acuerdo al baremo de interpretación del coeficiente tau-b de Kendall, la relación es baja, lo cual significa que una relación definida, pero pequeña.

Asimismo, en base a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, afirmando que existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Contraste de la Tercera Hipótesis Específica.

Existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Ho: No existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t = 0$)

Ha: Existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. ($t \neq 0$)

Tabla 14

Correlación entre la Infraexigencia y la Rotación de personal

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| | | | Infraexigencia | Rotación de Personal |
| Tau_b de Kendall | Infraexigencia | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,389** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 264 | 264 |
| | Rotación de Personal | Coefficiente de correlación | ,389** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 264 | 264 |

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

Nota: Reporte software SPSS v26, sobre la correlación a través del coeficiente de Tau_b de Kendall.

Interpretación.

En la tabla 14 se puede apreciar que, el coeficiente de tau-b de Kendall obtenido fue $\tau = 0.389$, y el nivel de significancia bilateral ($p = 0,000 < p = 0.05$) se dio un nivel de 0.01; por tanto, el coeficiente hallado es significativo a un nivel máximo de 1%. Asimismo, de acuerdo al baremo de interpretación del coeficiente tau-b de Kendall, la relación es baja, lo cual indica que es una relación definida, pero pequeña.

Por consiguiente, en base a este resultado se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, afirmando que existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.

Análisis y Discusión de Resultados

Es fundamental mencionar el objetivo de estudio, el cual fue Establecer la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.

Este trabajo de investigación tuvo limitaciones en cuanto a la accesibilidad de data en la unidad de análisis e incluso cuando se realizó las encuestas a los sujetos de estudio. Sin embargo, para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos de investigación, se realizó mediante una prueba piloto aplicado a 18 trabajadores de la empresa Soyuz S.A., se evaluaron los dos instrumentos: cuestionario de Síndrome de Boreout y cuestionario de Rotación de personal, donde se obtuvo un grado de confiabilidad alto, arrojando un valor de 0.790 y 0.820 respectivamente, considerado como alto y muy alto, de acuerdo al baremo de interpretación correspondiente, por lo tanto, se aplicaron las encuestas a la muestra real y posteriormente se realizó el análisis de la data.

Para la primera variable Síndrome de Boreout, de los 264 sujetos sometidos a estudio, un 54.2% (143) denota que algunas veces sienten síntomas de padecer el síndrome de Boreout, lo cual se refiere que la empresa aún está a tiempo de solucionar y rescatar a sus trabajadores de este mal, si no, por el contrario este mal psicológico de agravará en los mismos provocando el retiro voluntario o involuntario de la empresa.

Asimismo, en cuanto a sus dimensiones, en relación a la muestra considerada de 264 sujetos de estudio; para la primera dimensión desinterés, se identificó que un 53.4% (141) de los trabajadores, señalan que algunas veces sienten desinterés por las labores que se le asigna, y por el logro de los objetivos organizacionales; en tanto para la dimensión aburrimiento, se encontró que un 58.3% (154) de los empleados expresan que algunas veces se sienten

aburridos, mientras realizan sus labores asignados; para la tercera dimensión infraexigido, se identificó que un 49.2% (130) y 31.8% (84) consideran que algunas veces y muchas veces respectivamente, se sienten infra exigidos por la empresa, lo cual, conllevaría a dichos trabajadores a pasar más tiempo de ocio y menos esfuerzo para generar el logro de competencias y metas de la empresa.

Para la variable rotación de personal, de los 264 sujetos sometidos a estudio, un 30.7% (81) y 35.6% (94) manifiesta que algunas veces y muchas veces respectivamente, la empresa experimenta una alta rotación de personal, lo cual, conllevaría a una pérdida de talento e incremento de costo.

De 264 sujetos; para la dimensión satisfacción laboral percibida, se identificó que un 37.1% (98) y 32.2% (85) de estos expresa que sienten satisfacción laboral algunas veces y muchas veces respectivamente, ya que la empresa en cierta forma se esfuerza en mantener a sus trabajadores satisfechos; para la segunda dimensión movimiento de personal, un 34.5% (91) y 33.3% (88) manifiesta que la empresa experimenta algunas veces y muchas veces respectivamente, un alto movimiento de personal tanto interno como externo, lo cual provoca problemas por cambios frecuentes en los trabajadores; para la tercera dimensión relaciones laborales, un 47.7% (126) y 43.6% (115) considera que la empresa algunas veces y muchas veces respectivamente, se esfuerza en promover y mejorar buenas relaciones entre los trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.

Después de analizar todo los resultados presentados anteriormente, dieron lugar a realizar el contraste de la hipótesis general planteada, verificando que si *Existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020*, para lo cual, de acuerdo a la prueba de correlación bajo el coeficiente Tau_b de Kendall, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es

verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y la relación que existe se da a un nivel moderado ($\tau = 0.443$), es decir dicha relación es considerable, por lo tanto, se afirma que el síndrome de Boreout si se relaciona de forma significativa con la rotación de personal. Al respecto, en un estudio que guarda bastante relación al nuestro fue realizado por (Espino, 2020) sobre Calidad de vida y Síndrome de Boreout, demostró que la relación que existe entre calidad de vida y síndrome de Boreout es estadísticamente significativa ($r_s = 0.360$, $p = 0.002$), además, dicha relación es media en ambas variables. En caso de síndrome de Boreout se presenta en un nivel medio (64%) hacia un nivel alto en 25% entre sus tres dimensiones: desinterés, aburrimiento e infraexigencia; mientras que, en calidad de vida de los trabajadores se encontró que el nivel es medio en un 51% al igual que en sus dimensiones: bienestar familiar, relaciones interpersonales y desarrollo personal.

También, citamos a Pillajo, G. (2016) en su estudio sobre Factores que originan la rotación de personal, identificó que los factores principales que provocan la rotación de personal en la empresa se deben a los escasos beneficios sociales que la empresa les ofrece, remuneraciones desmotivadoras, clima laboral negativo, entre otros. Lo cual les genera pocas ganas de esforzarse para cumplir con lo propuesto y, por consiguiente, es difícil de lograr.

Respecto a la primera hipótesis específica, que consistió en verificar si *Existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020*, para lo cual, de acuerdo a la prueba de correlación bajo el coeficiente Tau_b de Kendall, se identificó que el nivel de significancia bilateral dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y la relación que existe se da a un nivel bajo ($\tau = 0.274$), es decir, dicha relación es definida, pero pequeña, por lo tanto, se afirma que el desinterés si se relaciona de forma significativa con la rotación de personal. En tanto, en un estudio que guarda relación en gran medida con el nuestro, desarrollado por (Ayala, 2018) sobre Work

Engagement y rotación de los colaboradores, señala que “el work engagement mediante el vigor influye ($r_s=0.285$) en la intención de rotación de los colaboradores de una empresa de transportes”, vigor está relacionado al estado de ánimo del colaborador, que se puede mejorar mediante planes y estrategias de motivación u otros factores similares. A ello, recomiendan desarrollar medidas correctivas con el fin de que los colaboradores encuentren significado y propósitos en lo que realizan.

En seguida para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si *Existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima – 2020*, para lo cual, de acuerdo a la prueba de correlación bajo el coeficiente Tau_b de Kendall, se identificó que el nivel de significancia bilateral dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. p.} = 0.000 < \alpha = 0.05$) y la relación que existe se da a un nivel bajo ($\tau = 0.360$), es decir, dicha relación es definida, pero pequeña; por lo tanto, se afirma que el aburrimiento si se relaciona de forma significativa con la rotación de personal. Para reforzar a la variable rotación del personal citamos a Chourio, S. (2017) en su estudio sobre Rotación de personal y su incidencia en los equipos de trabajo, donde identificó que “en algunos casos se da la rotación del personal de los cargos, ya que van adquiriendo habilidades y destrezas para desempeñarse en labores administrativas diferentes, sin embargos los cambios seguidos y brusco sin considerar las opiniones de los empleados es una de las razones que afecta el buen desenvolvimiento de las labores dentro de la empresa, generando frustración y en otros trabajadores llegan a sentir aburrimiento progresivo”.

En cuanto, a la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si *Existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020*, para lo cual, de acuerdo a la prueba de correlación bajo el coeficiente Tau_b de Kendall, se identificó que el nivel de significancia bilateral dictamina que la mencionada hipótesis es

verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y la relación que existe se da a un nivel bajo ($\tau = 0.360$), es decir, dicha relación es definida, pero pequeña; por lo tanto, se afirma que la infra exigencia si se relaciona de forma significativa con la rotación de personal. En cuanto a este último resultado obtenido, no se encontró ningún estudio que complemente o que pueda discrepar.

Conclusiones

Después de toda la información obtenida y analizada en la presente investigación sobre el síndrome de Boreout y la rotación de personal, se concluye en lo siguiente:

1. Cabe mencionar que hay una relación significativa ($\tau = 0.443$, $p < 0.05$) entre el síndrome de Boreout y la rotación del personal. Además, se demostró que la relación existente se da a un nivel moderado, es decir, una relación considerable; es así que podemos afirmar que, en cierta medida sí los trabajadores del área administrativa y operativo de la empresa Soyuz S.A. llegan a padecer el síndrome de Boreout en niveles altos, entonces la rotación de personal en dicha empresa se verá incrementado.
2. Se denota que, la relación que existe entre desinterés del trabajador y la rotación de personal es significativa ($\tau = 0.274$, $p < 0.05$). Además, se identificó que la dicha relación se da a un nivel bajo, es decir, una relación definida pero pequeña; de esta manera se afirma que, existen escasas probabilidades de que, sí el desinterés del trabajador se da en un nivel alto y prolongado entonces la rotación del personal será cada vez más alto.
3. Se demostró que, la relación que existe entre el aburrimiento del trabajador y la rotación de personal es significativa ($\tau = 0.360$, $p < 0.05$). Asimismo, se identificó que la relación antes mencionada se da a un nivel bajo, es decir, una relación definida pero pequeña; por tanto, es preciso afirmar que, en cierta medida sí el aburrimiento de los trabajadores del área administrativa y operativo de la empresa Soyuz S.A. es alto y prolongado entonces la rotación de personal se incrementará.
4. Como última conclusión, se demostró que, existe una relación significativa ($\tau = 0.389$, $p < 0.05$) entre la infraexigencia y la rotación de personal. Asimismo, se identificó que la mencionada relación se da a un nivel bajo, es decir, una relación definida pero pequeña; por tanto, se afirma que, es poca la probabilidad de que, sí el trabajador de

la empresa Soyuz S.A. experimenta una sensación de infraexigencia en un nivel alto y prolongado en el tiempo, entonces la rotación de personal se incrementará en el mismo nivel.

Recomendaciones

De los resultados obtenidos en la investigación se deriva las siguientes recomendaciones:

1° Realizar evaluaciones y seguimiento en los procesos y perfiles de los puestos de trabajo para así motivar o corregir deficiencias en el manejo del personal. De esta manera se puede evitar que se genere el síndrome de Boreut y por ende se traduzca en una alta rotatividad en la empresa.

2° Se recomienda promover la motivación del personal con técnicas referidas a la misma, reduciendo así los índices de rotatividad y deserción laboral.

3° Se recomienda realizar dinámicas de psicología organizacional o asesoría de parte de un psicólogo organizacional para trabajar en el interés de los colaboradores de la institución.

4° Es necesario evaluar, capacitar y promover al personal en todas las áreas competentes. Definiendo los procesos y manejando una adecuada organización de los mismos, se podrá determinar con precisión en donde se deben de hacer cambios o correcciones para evitar una infraexigencia laboral.

5° El síndrome de Boreut es poco conocido como problemática dentro de las organizaciones, por ende, no se toman medidas preventivas ante su posible manifestación. En este sentido, se recomienda que se haga de conocimiento a través talleres y actividades en donde se pueda identificar si la empresa tiene de manera oculta la manifestación de dicho síndrome, de no ser así se busca que los trabajadores puedan mejorar su percepción y vínculo con la empresa en estudio.

Referencias Bibliográficas

- Arango, M., & Metaute, V. (2019). Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali. (*Trabajo de licenciatura*). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Santiago de Cali. Obtenido de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso_laboral_en_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación* (sexta ed.). Caracas, Venezuela: Ediciones el Pasillo.
- Arrogante, A. B. (2018). *Organización de Eventos Empresariales*. Madrid, España: COPYRIGHT.
- Ayala, V. (2018). Work Engagemet y Rotación de los colaboradores de la empresa de transporte N&V SAC. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1415/1/TL_%20AyalaFernandezVania.pdf
- Baguer, Á. (2011). *Dirección de personas* (segunda ed.). Madrid, España: Siaz de Santos.
- Cabrera, Luis. (Setiembre de 2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, 46(3), 259-265. Obtenido de <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502/4758>
- Cañari, M., Gamboa, V., & López, R. (2018). Endomarketing y rotación de personal en el área de transporte de un empresa de la ciudad de Lima. (*tesis de Maestría*). Universidad

Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/624839/CA%20c3%91ARI%20_MM.pdf?sequence=10&isAllowed=y

Casahuillca, R. (2016). *Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca - 2015. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Castillo, J. (2007). *Administración de personal: un enfoque hacia la calidad* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.

Castillón, R. (2019). *Rotación del Personal y la Calidad del Servicio Logístico en la Empresa SLI SAC. (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chiavenado, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). Ciudad de México: McGraw Hill.

Espino, M. (2020). *Calidad de vida y Síndrome de burnout en trabajadores de una empresa privada de Pisco. (tesis de Licenciatura)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6418/1/REP_PSIC_MARIAXIMENA.ESPINO_CALIDAD.DE.VIDA.pdf

- Garcia, A., Gómez, M., & Jahana, R. (2016). El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD). (*Tesis de grado*). Universidad Santo Tomás, Bogotá. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcia, B., Villavicencio, E., & Garcia, M. (2018). Síndrome de Boreout en trabajadores Baby boomers, X y Millennials de la Ciudad de México. *Psicología Iberoamericana*, 26(2), 88-100. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1339/133959841010/133959841010.pdf>
- Gavilanes, J. (2020). Satisfacción laboral y Síndrome de desgaste profesional en conductores de las compañías de transporte del cantón salcedo. (*tesis de Maestría*). Universidad técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30924/1/058%20GTH.pdf>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal en el área de recursos humanos de un Outsourcing internacional-2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gomez, S. (2012). *Metodología de la investigación* . Ciudad de México: Red del Tercer Milenio.
- Hernandez, R. (2014). *Metodologia de la investigación*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Inca, M., & Salas, C. (2019). Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, B. (2019). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Corporación ADC Tacna, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Macario de Paz, F. (2018). Rotación de Personal y Clima Organizacional. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Quetzal Tenango, Guatemala. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjred/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Maldonado, M., & Rodríguez, O. (2020). Rotación de personal y su relación con los costos de contratación en una empresa de transporte de carga pesada en la región del sur del Perú. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Privada del Norte, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28021/Maldonado%20Melendez%20Miluska%20Monica%20-%20Rodriguez%20Moscoso%20Oscar%20Renzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud (MINSA). (15 de Setiembre de 2020). Estrés afecta a más de 30% de limeños. *Minsa Noticias*, págs. 2-3.

- Moreno, J., & Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oltrans SAS de la ciudad de Bogotá. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Santo Tomas de Colombia, Bogotá, Colombia. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1>
- Motta, Y. S. (2019). Relación entre el Acoso laboral "Mobbing" y práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas. (*Tesis de doctorado*). Escuela Universitaria de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%C3%93PEZ%20YARELA%20SIDNEY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olano, O. (2017). El acoso psicológico como factor de riesgo laboral, ¿realidad o tabú en una empresa de turismo en Quito? (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5437/1/T2149-MDTH-Olano-El%20acoso.pdf>
- Pillajo, G. P. (2016). Factores que originan la Rotación de Personal en una empresa privada de la Ciudad de Quito. (*Tesis de Licenciatura*). Escuela de Psicología, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/5518/5/UDLA-EC-TPO-2016-04.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (Octava ed.). Ciudad de México: Pearson.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2009). *El nuevo síndrome laboral Boreout*. Berna, Suiza: Debolsillo.
- Rothlin, P., & Werder, P. (2011). *El Nuevo Síndrome Laboral Boreout*. Madrid, España: Penguin Random House Grupo.

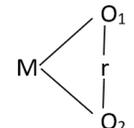
- Rubio, J. d., & Villagrán, D. (2017). La Rotación del Personal y su Incidencia en el Desempeño del Talento Humano en la Corporación Fiales. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Seminario, W. (2018). Propiedades psicométricas de la escala del Síndrome de Boreout-ESB en el área administrativa de una empresa de Lima. *Universidad Cesar Vallejo*, 1-15.
- Silva, F. (2017). *El nuevo riesgo psicosocial laboral denominado Síndrome de Boreout y su vinculación con las organizaciones burocráticas*. Montevideo: Universidad de la República Uruguay. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/10955/1/Silva%20Bado%2c%20Facundo.pdf>
- Stock, R. (2016). Understanding the relationship between frontline employee boreout and customer orientation. *En Journal of Business Research*, 69(10), 4259-4268.
- Torres, L. (2017). El Mobbing laboral y la seguridad jurídica. (*Tesis de maestría*). UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/PIUSDMDL003-2018.pdf>
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: SMarcos.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: SMarcos.

Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua -2016. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Síndrome de Boreout y rotación del personal en la empresa Soyuz S.A. Lima, 2020.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLE | DIMENSIONES | METODOLOGIA |
|--|---|---|--------------------------|------------------------------------|---|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?</p> <p>Problemas específicos: PE 1 ¿Cuál es la relación que existe entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020? PE 2 ¿Cuál es la relación que existe entre el aburrimiento y rotación del personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020? PE 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020?</p> | <p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre Síndrome de Boreout y rotación de personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.</p> <p>Objetivos específicos: OE 1 Establecer la relación que existe entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020. OE 2 Establecer la relación que existe entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020. OE 3 Establecer la relación que existe entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A. Lima - 2020.</p> | <p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el Síndrome de Boreout y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas: HE 1 Existe relación significativa entre el desinterés y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. HE 2 Existe relación significativa entre el aburrimiento y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020. HE 3 Existe relación significativa entre la infraexigencia y rotación de personal en la empresa Soyuz S.A Lima - 2020.</p> | V1: Síndrome de Boreout | D1: Desinterés | <p>Método general: Método Científico. Método específico: Deductivo Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental, transeccional</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p>Población: 840 trabajadores de la empresa Soyuz S.A. Muestra: 264 sujetos de estudio Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Excel SPSS V26</p> |
| | | | | D2: Aburrimiento | |
| | | | | D3: Infraexigencia | |
| | | | V2: Rotación de personal | D1: Satisfacción laboral percibida | |
| | | | | D2: Movimiento de personal | |
| | | | | D3: Relaciones laborales | |

Matriz de Operacionalización de Variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------|--|---|--------------------------------|--|--------------------|
| V1. Síndrome de Boreout | “Es el estado de aburrimiento en el que se encuentra un trabajador cuando no tiene actividades en las cuales pueda invertir el tiempo de su jornada laboral o se encuentra desempeñando funciones que no son las de su puesto” (Rothlin y Werder, 2011, p.55). | Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Desinterés, aburrimiento e infraexigencia; que cada una de ellas tuvieron indicadores que posteriormente permitieron diseñar el cuestionario para cumplir con el objetivo general: establecer el nivel de relación que existe entre síndrome de Boreout y Rotación del personal en la Empresa Soyuz S.A.-2020. | Desinterés | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Empresa. ✓ Trabajo. ✓ Trabajador. | Ordinal |
| | | | Aburrimiento | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de actividades. ✓ Jornada laboral. ✓ Contenido del trabajo | |
| | | | Infraexigencia | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización ✓ Habilidades. ✓ Cantidad. | |
| V2. Rotación de personal | “Es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva” (Chiavenato, 2009, p.91). | Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Satisfacción laboral percibida, Movimiento de personal y relaciones laborales; que cada una de ellas tuvieron indicadores que posteriormente permitieron diseñar el segundo cuestionario, para cumplir con el objetivo general: establecer el nivel de relación que existe entre síndrome de Boreout y Rotación del personal en la Empresa Soyuz S.A.-2020 | Satisfacción laboral percibida | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración ✓ Crecimiento personal ✓ desarrollo profesional | Ordinal |
| | | | Movimiento de Personal | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bajas voluntarias ✓ Bajas involuntarias | |
| | | | Relaciones laborales | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Relaciones humanas desarrollados por la empresa. ✓ Comunicación vertical ✓ Comunicación horizontal | |

Matriz de Operacionalización del Instrumento

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS |
|---|---------------------------|-----------------------|--|
| VARIABLE V1: Síndrome De Boreout | D1. Infraexigencia | Organización | 1. Se le asigna tareas retadoras para sus capacidades laborales. 2. Puede dar más de lo que su jefe le exige. |
| | | Habilidad | 3. Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades. 4. Considera Ud. que sus labores realizados contribuye al desarrollo de sus habilidades. |
| | | Cantidad | 5. Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”. 6. Su jefe le delega tareas que le resultan insignificantes. 7. Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad. |
| | D2. Aburrimiento | Tipo de actividades. | 8. Considera Ud. que cada día de trabajo representa cumplir con actividades importantes. 9. Encuentra actividades laborales entretenidas. |
| | | Jornada laboral. | 10. Envía correos privados o chatea asuntos personales durante la jornada laboral. 11. Se la pasa la jornada laboral esperando que esta concluya. 12. Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”. |
| | | Contenido del trabajo | 13. Se siente animado cuando trabaja. |
| | D3- Desinterés | Empresa. | 14. Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización. 15. No llega a interesarle los deseos o necesidades de un cliente (Interno o Externo). 16. Siente desinterés en entablar buena relación con tus compañeros de trabajo. |
| | | Trabajo. | 17. Se siente motivado con las tareas que le asignan. 18. Se siente identificado con su trabajo. |
| | | Trabajador | 19. El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”. 20. Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización. |

| | | | |
|--|---|--|--|
| VARIABLE V2: Rotación de personal | D1. Satisfacción Laboral Percibida | Remuneración e incentivos | 21. Siente satisfacción en la remuneración percibida. 22. La remuneración percibida le induce a realizar sus labores con entusiasmo. 23. La empresa otorga incentivos monetarios para promover la satisfacción de los trabajadores. 24. Considera que la empresa le otorga lo necesario para sentirse satisfecho. 25. Cree que en otras empresas pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora. |
| | | Crecimiento personal | 26. Siente que las actividades laborales realizadas contribuyen a su crecimiento personal. 27. Cumplir con sus actividades laborales le permite mejorar su desarrollo personal. |
| | | Desarrollo profesional | 28. Cumplir con sus funciones le permite a Ud. desarrollar al máximo sus capacidades. 29. Siente que la compañía aporta a su desarrollo profesional. |
| | D2. Movimiento de Personal | Bajas voluntarias | 30. Cuando ha faltado al trabajo, ha sido por motivos personales. 31. Ha notado que su rendimiento no sea el esperado por la empresa. 32. Alguna vez ha buscado otro empleo. 33. Alguna vez ha abandonado su trabajo y posteriormente reingreso a la empresa. 34. Existe mucha rotación por retiro voluntario; edad avanzada, mejores oportunidades. |
| | | Bajas involuntarias. | 35. La empresa le ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento. 36. La empresa le ha manifestado darlo de baja. |
| | D3. Relaciones Laborales | Relaciones humanas desarrollados por la empresa. | 37. La empresa promueve el desarrollo de las relaciones laborales dentro de la empresa. 38. Siente una adecuada relación con los clientes de la empresa. |
| | | Comunicación vertical | 39. Existe una buena relación laboral entre los trabajadores y jefes de la empresa. |
| | | Comunicación horizontal. | 40. Existe una buena relación entre compañeros de trabajo de su mismo nivel jerárquico. |

El Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO DEL SÍNDROME DE BOREOUT

Estimado colaborador: El presente instrumento tiene por objetivo evaluar cuidadosamente respecto al tema Síndrome de Boreout que se suscita en la institución, manteniendo la confidencialidad de la información, por lo cual agradezco que responda con mucha sinceridad a las preguntas formuladas.

INDICACIONES: Califique según la escala con una (x) en el casillero que corresponda, una vez que halle leído atentamente cada una de las afirmaciones, en base al siguiente criterio:

1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas veces 4. Muchas veces 5. Siempre

| Nº | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| SÍNDROME DE BOREOUT | | | | | | |
| INFRAEXIGENCIA | | | | | | |
| 1 | Se le asigna tareas retadoras para sus capacidades laborales. | | | | | |
| 2 | Puede dar más de lo que su jefe le exige. | | | | | |
| 3 | Se siente profesionalmente aprovechado por sus habilidades. | | | | | |
| 4 | Considera Ud. que sus labores realizados contribuye al desarrollo de sus habilidades. | | | | | |
| 5 | Considera que en la empresa existe “falta de trabajo”. | | | | | |
| 6 | Su jefe le delega tareas que le resultan insignificantes. | | | | | |
| 7 | Siente que la cantidad de trabajo que se le asigna es adecuada para su capacidad | | | | | |
| ABURRIMIENTO | | | | | | |
| 8 | Considera Ud. que cada día de trabajo representa cumplir con actividades importantes. | | | | | |
| 9 | Encuentra actividades laborales entretenidas. | | | | | |
| 10 | Envía correos privados o chatea asuntos personales durante la jornada laboral. | | | | | |
| 11 | Se la pasa la jornada laboral esperando que esta concluya. | | | | | |
| 12 | Durante su jornada laboral puede pasar horas “que no sabe qué hacer”. | | | | | |
| 13 | Se siente animado cuando trabaja. | | | | | |
| DESINTERÉS | | | | | | |
| 14 | Siente indiferencia hacia los éxitos o fracasos de la empresa u organización. | | | | | |
| 15 | No llega a interesarle los deseos o necesidades de un cliente (Interno o Externo). | | | | | |
| 16 | Siente desinterés en entablar buena relación con tus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 17 | Se siente motivado con las tareas que le asignan. | | | | | |
| 18 | Se siente identificado con su trabajo. | | | | | |
| 19 | El trabajo que está realizando lo encuentra “sin sentido”. | | | | | |
| 20 | Le preocupa la posibilidad de ascender dentro de la empresa u organización. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL

Estimado colaborador: El presente instrumento tiene por objetivo evaluar cuidadosamente respecto al tema rotación de que se suscita en la institución, manteniendo la confidencialidad de la información, por lo cual agradezco que responda con mucha sinceridad a las preguntas formuladas.

INDICACIONES: Califique según la escala con una (x) en el casillero que corresponda, una vez que halle leído atentamente cada una de las afirmaciones, en base al siguiente criterio:

1. Nunca 2. Pocas veces 3. Algunas veces 4. Muchas veces 5. Siempre

| Nº | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | ROTACIÓN DE PERSONAL | | | | | |
| | SATISFACCIÓN LABORAL PERCIBIDA | | | | | |
| 1 | Siente satisfacción en la remuneración percibida. | | | | | |
| 2 | La remuneración percibida le induce a realizar sus labores con entusiasmo. | | | | | |
| 3 | La empresa otorga incentivos monetarios para promover la satisfacción de los trabajadores. | | | | | |
| 4 | Considera que la empresa le otorga lo necesario para sentirse satisfecho. | | | | | |
| 5 | Cree que en otras empresas pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora. | | | | | |
| 6 | Siente que las actividades laborales realizadas contribuyen a su crecimiento personal. | | | | | |
| 7 | Cumplir con sus actividades laborales le permite mejorar su desarrollo personal | | | | | |
| 8 | Cumplir con sus funciones le permite a Ud. desarrollar al máximo sus capacidades. | | | | | |
| 9 | Siente que la compañía aporta a su desarrollo profesional | | | | | |
| | MOVIMIENTO DE PERSONAL | | | | | |
| 10 | Cuando ha faltado al trabajo, ha sido por motivos personales. | | | | | |
| 11 | Ha notado que su rendimiento no sea el esperado por la empresa. | | | | | |
| 12 | Alguna vez ha buscado otro empleo. | | | | | |
| 13 | Alguna vez ha abandonado su trabajo y posteriormente reingreso a la empresa. | | | | | |
| 14 | Existe mucha rotación por retiro voluntario; edad avanzada, mejores oportunidades. | | | | | |
| 15 | La empresa le ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento. | | | | | |
| 16 | La empresa le ha manifestado darlo de baja. | | | | | |
| | RELACIONES LABORALES | | | | | |
| 17 | La empresa promueve el desarrollo de las relaciones laborales dentro de la empresa. | | | | | |
| 18 | Siente una adecuada relación con los clientes de la empresa | | | | | |
| 19 | Existe una buena relación laboral entre los trabajadores y jefes de la empresa. | | | | | |
| 20 | Existe una buena relación entre compañeros de trabajo de su mismo nivel jerárquico. | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

La Data de Procesamiento de Datos

| V1 SINDROME DE BOREOUT | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------|----------------|---|---|---|---|---|-------|--------------|---|----|----|----|----|-------|-----------|----|----|----|----|----|----|-------|-------|
| | Dimensiones | INFRAEXIGENCIA | | | | | | | ABURRIMIENTO | | | | | | | DESÍTERES | | | | | | | TOTAL | |
| Suj/items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | TOTAL | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | TOTAL | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | TOTAL |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 | 82 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 79 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 69 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 73 |
| 6 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 29 | 76 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 76 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 77 |
| 9 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 76 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 28 | 78 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28 | 77 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 75 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 76 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 28 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 28 | 80 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 29 | 82 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 77 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 24 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 72 |
| 21 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 77 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 | 79 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 75 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 76 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 79 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 27 | 76 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 27 | 77 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 | 81 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 74 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 29 | 82 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 77 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 25 | 77 |
| 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 69 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 27 | 74 |
| 36 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 73 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 78 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 79 |
| 39 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 76 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 79 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 29 | 78 |
| 42 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 29 | 77 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 29 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 25 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 27 | 81 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 28 | 81 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 78 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 28 | 79 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 72 |
| 51 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 78 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 80 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 53 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 76 |
| 54 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 78 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 76 |
| 56 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 76 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 27 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 27 | 77 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 74 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 30 | 79 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 | 81 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 80 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 80 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 67 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 26 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 28 | 77 |
| 66 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 71 |
| 67 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 78 |
| 68 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 75 |
| 69 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 75 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 82 |
| 71 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 | 78 |
| 72 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 75 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 77 |
| 74 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 23 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 | 80 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 78 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28 | 82 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 29 | 80 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 74 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 77 |
| 80 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 72 |
| 81 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----|
| 82 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 79 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 75 |
| 84 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 77 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 73 |
| 86 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 87 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 30 | 77 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 75 |
| 89 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 80 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 78 |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 31 | 84 |
| 92 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 93 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 80 |
| 94 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 70 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 27 | 75 |
| 96 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 74 |
| 97 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 79 |
| 98 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 80 |
| 99 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 24 | 73 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 80 |
| 101 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28 | 78 |
| 102 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 76 |
| 103 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 76 |
| 104 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 29 | 80 |
| 105 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 80 |
| 106 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 28 | 81 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 29 | 77 |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 110 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 111 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 77 |
| 112 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 78 |
| 113 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 78 |
| 114 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 76 |
| 115 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 75 |
| 116 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 80 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 27 | 75 |
| 118 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 74 |
| 119 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 | 81 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 28 | 76 |
| 121 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 29 | 83 |
| 122 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 76 |
| 123 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | 78 |
| 124 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 67 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 27 | 73 |
| 126 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 28 | 75 |
| 127 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 25 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 78 |
| 128 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 78 |
| 129 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 72 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 79 |
| 131 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 28 | 77 |
| 132 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 28 | 77 |
| 133 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 134 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 26 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 27 | 77 |
| 135 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 136 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 | 84 |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 77 |
| 138 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 27 | 75 |
| 139 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 140 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 75 |
| 141 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 78 |
| 142 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 79 |
| 143 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 144 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 76 |
| 145 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 28 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 77 |
| 146 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 78 |
| 147 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 29 | 79 |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 74 |
| 149 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 78 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 78 |
| 151 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 26 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 29 | 84 |
| 152 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 153 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 | 81 |
| 154 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 70 |
| 155 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 24 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 27 | 75 |
| 156 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 74 |
| 157 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 27 | 78 |
| 158 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 77 |
| 159 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 73 |
| 160 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 78 |
| 161 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 29 | 80 |
| 162 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 76 |
| 163 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 76 |
| 164 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 | 81 |
| 165 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 166 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28 | 82 |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 78 |
| 168 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 74 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 169 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 28 | 79 |
| 170 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 72 |
| 171 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 76 |
| 172 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 81 |
| 173 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 75 |
| 174 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 78 |
| 175 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 74 |
| 176 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 177 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 28 | 78 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 26 | 74 |
| 179 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 80 |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 76 |
| 181 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | 82 |
| 182 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 79 |
| 183 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 25 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 27 | 80 |
| 184 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 68 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 23 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 | 74 |
| 186 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 74 |
| 187 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 | 79 |
| 188 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 78 |
| 189 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 26 | 75 |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 76 |
| 191 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 27 | 77 |
| 192 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 193 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 76 |
| 194 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 23 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 28 | 78 |
| 195 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 80 |
| 196 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 | 85 |
| 197 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----|
| 198 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 76 |
| 199 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 200 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 25 | 73 |
| 201 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 76 |
| 202 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 30 | 82 |
| 203 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 76 |
| 204 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 78 |
| 205 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 27 | 77 |
| 206 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 80 |
| 207 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 27 | 76 |
| 208 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 25 | 74 |
| 209 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 31 | 80 |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 75 |
| 211 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 29 | 83 |
| 212 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 213 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | 78 |
| 214 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 70 |
| 215 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 27 | 75 |
| 216 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 73 |
| 217 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 77 |
| 218 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 80 |
| 219 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 | 73 |
| 220 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 77 |
| 221 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 29 | 76 |
| 222 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 27 | 78 |
| 223 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 224 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 29 | 80 |
| 225 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 226 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 28 | 81 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 227 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 27 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 228 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 76 |
| 229 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 75 |
| 230 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 74 |
| 231 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 29 | 77 |
| 232 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 28 | 80 |
| 233 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 77 |
| 234 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 28 | 79 |
| 235 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 75 |
| 236 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 74 |
| 237 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 28 | 76 |
| 238 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 27 | 76 |
| 239 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 78 |
| 240 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 77 |
| 241 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 | 83 |
| 242 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 77 |
| 243 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 | 81 |
| 244 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 68 |
| 245 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 23 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 | 75 |
| 246 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 72 |
| 247 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 29 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 26 | 79 |
| 248 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 30 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 78 |
| 249 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 73 |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 28 | 80 |
| 251 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 | 78 |
| 252 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 76 |
| 253 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 78 |
| 254 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 27 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 25 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 30 | 82 |
| 255 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 | 81 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----|
| 256 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 28 | 81 |
| 257 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 77 |
| 258 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 23 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 76 |
| 259 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 77 |
| 260 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 25 | 71 |
| 261 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 27 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 23 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 262 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 | 81 |
| 263 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 78 |
| 264 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 23 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 76 |

| V2 ROTACIÓN DE PEROSNAL | | SATISFACCION LABORAL PERCIBIDA | | | | | | | | | MOVIMIENTO DE PERSONAL | | | | | | | RELACIONES LABORALES | | | | | TOTAL | | |
|----------------------------------|-----------|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|----|----|----|----|----|----|----------------------|-------|----|----|----|-------|-------|----|
| Dimensiones | Suj/ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | TOTAL | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | TOTAL | 17 | 18 | 19 | 20 | TOTAL | |
| | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 67 |
| | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 71 |
| | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 64 |
| | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 67 |
| | 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 65 |
| | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 4 | 2 | 5 | 3 | 14 | 66 |
| | 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 71 |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 68 |
| | 11 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 68 |
| | 12 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 69 |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 67 |
| | 14 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 73 |
| | 15 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 67 |
| | 16 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 75 |
| | 17 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 68 |
| | 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 71 |
| | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 71 |
| | 20 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| | 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 66 |
| | 22 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 70 |
| | 23 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| | 24 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 65 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 67 |
| 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 73 |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 73 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 71 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 72 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 70 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 76 |
| 32 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 71 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 61 |
| 35 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 11 | 68 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 70 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 4 | 2 | 2 | 3 | 11 | 61 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 2 | 3 | 12 | 69 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 32 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 69 |
| 41 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 70 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 69 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 71 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 26 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 72 |
| 45 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 70 |
| 46 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 73 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 72 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 70 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 72 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 65 |
| 52 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 70 |
| 53 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 66 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 54 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 65 |
| 56 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 57 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 69 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 25 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 71 |
| 61 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 73 |
| 62 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 73 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 74 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 61 |
| 65 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 70 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 66 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 68 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | 61 |
| 69 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 70 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 72 |
| 71 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 67 |
| 72 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 71 |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 72 |
| 75 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 76 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 76 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 71 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 67 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 72 |
| 80 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| 82 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 83 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 84 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 66 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 65 |
| 86 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 87 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 69 |
| 88 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 71 |
| 89 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 74 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 73 |
| 91 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 74 |
| 92 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 93 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 75 |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 64 |
| 95 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 68 |
| 96 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 69 |
| 98 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 22 | 4 | 2 | 4 | 3 | 13 | 66 |
| 99 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 35 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 71 |
| 101 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 71 |
| 102 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 32 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 67 |
| 104 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 105 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 71 |
| 106 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 73 |
| 107 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 108 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 67 |
| 109 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| 110 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| 111 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 112 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 67 |
| 113 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 69 |
| 114 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 63 |
| 115 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 2 | 12 | 62 |
| 116 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 117 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 69 |
| 118 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 70 |
| 119 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 73 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 2 | 12 | 68 |
| 121 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 75 |
| 122 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 69 |
| 123 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 75 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 62 |
| 125 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 66 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 69 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 128 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 64 |
| 129 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 71 |
| 131 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 67 |
| 132 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 73 |
| 133 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 134 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 72 |
| 135 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 136 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 76 |
| 137 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 138 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 69 |
| 139 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 73 |
| 140 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 71 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 141 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 68 |
| 142 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 70 |
| 143 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| 144 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 66 |
| 145 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 68 |
| 146 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 71 |
| 147 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 148 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 71 |
| 149 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 73 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 34 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 73 |
| 151 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 77 |
| 152 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 153 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 71 |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 61 |
| 155 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 26 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 69 |
| 156 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 69 |
| 157 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 66 |
| 158 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 4 | 2 | 3 | 3 | 12 | 62 |
| 159 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 68 |
| 160 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 66 |
| 161 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 72 |
| 162 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 72 |
| 163 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 66 |
| 164 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 72 |
| 165 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 166 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 73 |
| 167 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 168 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 68 |
| 169 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 73 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 170 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 70 |
| 171 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 64 |
| 172 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 72 |
| 173 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 67 |
| 174 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 69 |
| 175 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 64 |
| 176 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 177 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 74 |
| 178 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 71 |
| 179 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 72 |
| 180 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 72 |
| 181 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 75 |
| 182 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 73 |
| 183 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 74 |
| 184 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 62 |
| 185 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 64 |
| 186 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 187 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 188 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 22 | 4 | 2 | 5 | 3 | 14 | 65 |
| 189 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 69 |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 66 |
| 191 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 70 |
| 192 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 30 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 70 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 69 |
| 194 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 71 |
| 195 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 196 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 35 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 77 |
| 197 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 26 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 73 |
| 198 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 68 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 199 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 73 |
| 200 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 71 |
| 201 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 65 |
| 202 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 72 |
| 203 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 21 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 66 |
| 204 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 205 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 66 |
| 206 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 71 |
| 207 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 208 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 72 |
| 209 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 70 |
| 210 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 24 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 69 |
| 211 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 76 |
| 212 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 24 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 213 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 73 |
| 214 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 21 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 63 |
| 215 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 24 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 69 |
| 216 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 70 |
| 217 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 68 |
| 218 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 21 | 4 | 2 | 5 | 3 | 14 | 65 |
| 219 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 69 |
| 220 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 68 |
| 221 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 67 |
| 222 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 71 |
| 223 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 224 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 73 |
| 225 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 71 |
| 226 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 76 |
| 227 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|----|
| 228 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 22 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 68 |
| 229 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 69 |
| 230 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 69 |
| 231 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 65 |
| 232 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 72 |
| 233 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 68 |
| 234 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 67 |
| 235 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 65 |
| 236 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 67 |
| 237 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 72 |
| 238 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 72 |
| 239 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 71 |
| 240 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 | 72 |
| 241 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 | 76 |
| 242 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 72 |
| 243 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 74 |
| 244 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 62 |
| 245 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 67 |
| 246 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 69 |
| 247 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 67 |
| 248 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 20 | 4 | 2 | 5 | 3 | 14 | 65 |
| 249 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 68 |
| 250 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 35 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 71 |
| 251 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 68 |
| 252 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 | 72 |
| 253 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 68 |
| 254 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 75 |
| 255 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 73 |
| 256 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 5 | 3 | 15 | 75 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|---|---|---|-----------|---|---|---|---|-----------|-----------|
| 257 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 68 |
| 258 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 23 | 3 | 5 | 4 | 3 | 15 | 70 |
| 259 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 71 |
| 260 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 22 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 67 |
| 261 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 23 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 64 |
| 262 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 23 | 4 | 4 | 4 | 2 | 14 | 71 |
| 263 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 70 |
| 264 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 64 |

Consentimiento Informado.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 01 de setiembre de 2021

Bachiller Adm. QUISPE QUINTANILLA, LUZ MARÍA

Bachiller Adm. INCHE SOTO, CYNTHIA RUSSMERY

De mi mayor consideración:

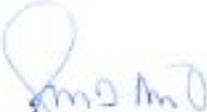
Es grato dirigirme a ustedes, QUISPE QUINTANILLA, LUZ MARIA; identificada con DNI N° 09442359 y con código de matrícula N° D00030A y INCHE SOTO, CYNTHIA RUSSMERY identificada con DNI N° 43146339 y con código de matrícula N°D00769C; estudiantes de la escuela profesional de Administración y Sistemas, quien, en el marco de su tesis se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Síndrome de Boreout y Rotación del Personal en la Empresa Soyuz S.A. Lima, 2020.,

Con fines de investigación académica, se autoriza y se otorgar el permiso, a fin de que pueda obtener información, en la Empresa Soyuz S.A. A las investigadoras QUISPE QUINTANILLA, LUZ MARIA y CYNTHIA RUSSMERY INCHE SOTO, quienes asumen el compromiso de alcanzar los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de vuestros docentes.

Se expide el presente, para efectos de continuar con los tramites concernientes a la obtención de su título profesional.

Atentamente,



.....
JAIR AROCA OCMIN
Jefe de Recursos Humanos
Empresa Soyuz S.A.

Fotos de la Aplicación del Instrumento



