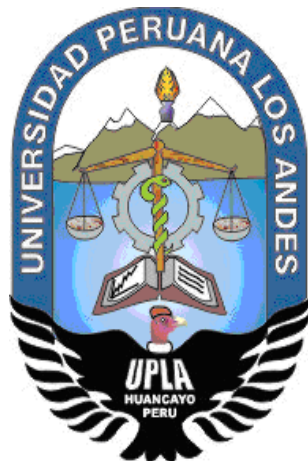


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los
Colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional
del Centro. Huancayo - 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autores : Bach. Contreras Suazo Jhulibeth Perfecta
: Bach. Poma Tovar Magie Brigitte

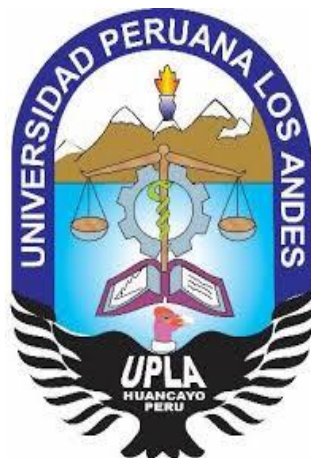
Asesor : Mg. Casas Cordova Carlos Jonas

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 25.01.2020 – 24.01.2022

Huancayo – Perú
2022

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



TESIS

**Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los Colaboradores
en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro.
Huancayo - 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. Contreras Suazo, Jhulibeth Perfecta,
Bach. Poma Tovar, Magie Brigitte

Asesor : Mg. Casas Cordova, Carlos Jonas

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 25.01.2020 – 24.01.2022

Huancayo – Perú
2019

ASESOR

Mg. Carlos Jonás Casas Córdova

Dedicatoria

A Dios, por proveernos salud, fuerza, coraje y sabiduría para lograr lo que propusimos y así alcanzar el éxito.

A nuestros padres por su apoyo constante, a nuestros familiares por brindarnos su incondicional apoyo para lograr nuestra formación profesionalmente.

Jhulibeth y Magie.

Agradecimiento;

A la Universidad Peruana Los Andes, a las autoridades de nuestra Facultad, docentes y especialmente a nuestro asesor, quien compartió sus conocimientos y nos guió en el desarrollo de la presente investigación.

A Los Directivos de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro de Huancayo, por permitirnos realizar la investigación en dicha institución.

A los colaboradores de las diversas áreas, quienes aportaron con nuestra investigación, al permitirnos recoger los datos requeridos para realizar la Tesis.

Las autoras

ÍNDICE

Pág.

HOJA DE APROBACION JURADOS.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ASESOR.....	3
DEDICATORIA.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. 4
AGRADECIMIENTO	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO. 5
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS.....	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	11
RESUMEN	12
ABSTRACT	13
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	15
1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	15
1.2.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL O TEMÁTICA	15
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.3.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN SOCIAL.....	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. OBJETIVOS	18
1.5.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEORICO	19
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	19
2.1.1. <i>Antecedentes internacionales.</i>	19
2.1.2. <i>Antecedentes nacionales.</i>	20

2.1.3. Antecedentes regionales.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS O CIENTIFICAS	23
2.2.1. Variable 1.....	23
2.2.2. Variable 2.....	27
2.3. MARCO CONCEPTUAL	29
CAPÍTULO III	31
HIPOTESIS	31
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	31
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS.....	31
3.3. VARIABLES.....	31
Variable: Síndrome de Burnout.....	31
Variable 2: Rendimiento Laboral.....	31
3.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32
CAPITULO IV	34
METODOLOGIA.....	34
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	34
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	34
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	35
4.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	35
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
4.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	37
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.	37
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	39
4.8. ASPECTOS ETICOS DE LA INVESTIGACIÓN	40
CAPÍTULO V.....	41
RESULTADOS	41
5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS.....	41
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	50
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61
ANEXOS	65
ANEXO 02	68
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.....	68

ANEXO 03	72
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	72
ANEXO 04	76
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	76

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Agotamiento emocional.....	41
Tabla 2 Despersonalización.....	42
Tabla 3 Realización personal.....	43
Tabla 4 Síndrome de Burnout.....	44
Tabla 5 Conocimiento del puesto	46
Tabla 6 Rendimiento en el puesto de trabajo	47
Tabla 7 Planificación y resolución de procesos.....	48
Tabla 8 Rendimiento laboral	49
Tabla 9 Rho de Spearman entre Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral	50
Tabla 10 Rho de Spearman entre Agotamiento Emocional y Rendimiento Laboral	51
Tabla 11 Rho de Spearman entre Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral	52
Tabla 12 Rho de Spearman entre Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral	53

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Figura 1 Agotamiento emocional	42
Figura 2 Despersonalización	43
Figura 3 Realización personal	43
Figura 4 Síndrome de Burnout	45
Figura 5 Conocimiento del puesto.....	46
Figura 6 Rendimiento en el puesto de trabajo	47
Figura 7 Planificación y resolución de procesos	48
Figura 8 Rendimiento laboral	49

RESUMEN

El tema de esta investigación Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los Colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro. Huancayo - 2019, cuyo objetivo general fue establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. La metodología corresponde a una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional y diseño descriptivo, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 121 colaboradores de la I.E. Politécnico Regional del Centro.

Los resultados muestran que la mayoría de colaboradores del Centro Educativo Politécnico del Centro perciben un nivel medio de síndrome de Burnout (71%) y un nivel medio de rendimiento laboral (85%). Concluyendo que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.020<0.05$).

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Rendimiento Laboral, Colaboradores, Centro educativo

ABSTRACT

The subject of this research Burnout Syndrome and work performance of employees at the Centro Educativa Politécnico Regional del Centro. Huancayo - 2019, whose general objective was to establish the relationship that exists between the Burnout syndrome and work performance of the collaborators in the Instituto Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. The methodology corresponds to an applied research, correlational level and descriptive design, correlational, non-experimental and cross-sectional. The study sample consisted of 121 collaborators of the I.E. Regional Polytechnic of the Center.

The results show that the majority of collaborators of the Polytechnic Educational Institution of the Center perceive a medium level of Burnout syndrome (71%) and a medium level of job performance (85%). Concluding that there is a significant relationship between the Burnout syndrome and work performance of the collaborators in the Instituto Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p = 0.020 < 0.05$).

Keywords: Syndrome, Burnout, Work performance, Collaborators, Educational center

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

En el ámbito internacional se han propuesto y hecho cambios bastantes significativos en estos últimos años como consecuencia de las diferentes reformas en la ley del sector educación. Entre estos cambios y variaciones más fundamentales e importantes podemos mencionar: mayores y mejores exigencias de carácter académico para los profesionales dedicados a la educación, asimismo se está promocionando continuas evaluaciones del rendimiento académico y las habilidades, concursos para la selección de colaboradores calificados, materialización de forma obligatoria de un currículo a nivel nacional, un aporte significativo aumento en la carga del trabajo y un aumento en la gestión y dirección de carácter administrativo (Marqués, Lima, & Lopes, 2015)

Con esto queremos decir que, las reformas influyen no solo al profesor sino a todas las instituciones dedicadas a la educación y que éstas se ven forzadas a pensar su estructura, y hacer una distribución de funciones y variaciones en la forma como han funcionado hasta la hoy. Esto viene a representar una verdadera amenaza para el ambiente dentro del trabajo del docente, al crear una incertidumbre, además de ello crear una mayor carga dentro del trabajo, además de ello existen fuertes exigencias de carácter emocional durante todo el procedimiento para su adaptación. (Marqués, Lima, & Lopes, 2015)

Los colaboradores, específicamente los docentes son sometidos a estas diferentes exigencias para una constante mejora de calidad educativa. Con referencia a esto, se ha realizado diferentes investigaciones que se orientan a evaluar el tema del rendimiento laboral y su relación con variables como la satisfacción laboral, el burnout y el estrés laboral.

De la misma manera, en el Perú después de varios estudios realizados sobre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral se concluyó, que la presencia real del síndrome de burnout

influye significativamente en el nivel de rendimiento de los colaboradores, con una tendencia determinada a presentar deficiencias de diferente índole en su centro de labor. (Díaz, 2014)

Finalmente podemos observar que la realidad de los colaboradores de la I.E Politécnico Regional del Centro del nivel secundario de la ciudad de Huancayo están inmersos dentro de diversos factores que pueden derivar en estrés, como consecuencia psicológica de: el entorno de la labor educativa, el ambiente institucional, poco interés de los alumnos, excesivo trabajo, excesivo número de alumnos por aula, y que al final tiene como resultado el agotamiento psicológico y de sus emociones.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

El estudio se realizó en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el nivel secundario de Educación Básica Regular, que está localizado en el distrito de El Tambo, provincia de Huancayo de la región Junín.

Dentro de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro, fueron considerados los docentes de las Areas de formación general y de formación técnica.

1.2.2. Delimitación Temporal.

El presente estudio tuvo duración desde el mes de noviembre 2019 hasta el mes de marzo 2020 debido a su envergadura descriptiva correlacional.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

El presente estudio se apoyó en los aportes de Maslach y Jackson (1981) definen el Burnout desde el enfoque psicosocial considerada como una respuesta emocional ante factores laborales y organizacionales como causante y condicionantes, y esto puede tener tres desembosques:

Agotamiento emocional: Se trata de la 1ra etapa del proceso, cuya característica consiste en una paulatina pérdida de energía vital y una discordancia notable entre las labores

efectuadas y el agotamiento que se experimenta; una evidencia de esta fase es que los individuos se vuelven susceptibles, quejándose permanentemente de la carga de trabajo que se le asigna, perdiendo la capacidad de disfrutar de las tareas. En el aspecto externo, estas personas aparecen como insatisfechas, irritables y molestas.

Despersonalización: Es una forma de responder a las emociones tal como sentirse impotente, indefenso, y sin esperanza personal. Se muestran hiperactivos, lo cual incrementa su sensación de cansancio, en esta etapa es evidentes el estado de depresión y molestia hacia las diversas situaciones. Es decir, no pueden tener una relación amable con las demás personas, generando un mecanismo para defenderse emocionalmente mostrando un trato frío y distante, se relaciona con las demás personas de forma superficial, mostrándose 3ra. Etapa del proceso y consiste en el retiro gradual de todas las tareas que no sean laborables relacionadas con los trabajos que conciben el estrés crónico. Las personas pierden ideales, y se alejan principalmente de las actividades familiares, sociales y recreativas generando un auto reclusión. Finalmente, en el tiempo, la persona inicia a criticar su vocación, su quehacer, el propósito de su trabajo, y cuál es el aporte de este, esto genera sentimientos de lo lograr nada, de estar estancado, y se frustra, poniendo en riesgo su realización personal.

Respecto a las competencias profesionales de los maestros, se tomó en cuenta la normatividad vigente del Ministerio de educación.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

1) ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019?

2) ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019?

3) ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación social.

La realización y comprobación de este estudio ayuda a la toma de decisiones en relación al estrés de los docentes y su desempeño lo que contribuye a la mejor enseñanza en beneficio de los estudiantes y de toda la sociedad

1.4.2. Justificación teórica.

La investigación se basa en la importancia que se debe dar al docente, debido a que es el principal actor en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y de esa manera lograr que se materialice los aprendizajes de los alumnos, resaltando su formación íntegral; de la misma manera considerar que el profesor tenga las óptimas condiciones laborales, donde estén alejados del estrés, que le puedan asegurar un buen rendimiento en su ámbito del trabajo. Como es conocido hoy en día los colaboradores específicamente los docentes, tienen horarios laborales más largos y prolongados, sometidos a tareas más rigurosas en cuanto a su crecimiento y desarrollo para el cumplimiento de las planificaciones curriculares, que lleva a cabo el Ministerio de Educación, sustentadas en el nuevo Diseño Curricular de Educación Básica.

1.4.3. Justificación metodológica.

A razón de esta investigación se ha construido 2 instrumentos, el primero para medir el síndrome de burnout y el segundo para medir el rendimiento laboral, las que fueron validadas en su oportunidad y servirán de aporte para investigaciones posteriores en realidades similares.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019

1.5.2. Objetivos específicos.

- 1) Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.
- 2) Establecer la relación que existe entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.
- 3) Establecer la relación que existe entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Cano (2017), para obtener el grado de Magister, en la tesis realizada en Guatemala de La Asunción, *acerca de la Relación entre el Síndrome Burnout y los Factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria*, con una muestra de 54 docentes.

Concluye que el Síndrome Burnout se vincula con el factor laboral de dominio de grupos, cuanto mejor es el dominio del grupo con el cual se va a trabajar, el agotamiento emocional es menor y mayor la satisfacción personal; no obstante, cuanto más es la carga docente, mayor es el cansancio emocional; y finalmente podemos señalar que a mayor salario, menor cansancio emocional y mayor satisfacción personal. Los factores laborales que no se relacionaron con dicho Síndrome fueron el tiempo en el trabajo y la relación con los colegas

Mafla (2015), para obtener el grado de magister, en la tesis realizada en Quito, Ecuador, *acerca del Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente*; en un estudio descriptivo, correlacional no experimental.

Concluye que de acuerdo a los resultados que se obtuvieron sobre el Burnout, se evidencia que las 03 dimensiones que se evaluaron poseen una alta incidencia, en el que los profesores evidencian rangos elevados de agotamiento emocional e inadecuados para consigo mismos y con su entorno; no obstante, se observa que en la dimensión satisfacción personal existe un índice muy positivo, es decir, que los profesores poseen una perspectiva buena de ellos mismos y de la labor que realizan. En relación al clima laboral, la percepción de los profesores acerca de los factores de: infraestructura, recompensas, vínculo e identidad tienen una incidencia alta, en los que los profesores evidencian rangos elevados en un nivel

considerable. Finalmente señalamos que los 03 factores del síndrome Burnout no influyen directamente en el nivel del clima laboral.

Pineda, Rivera, & Ríos (2014), para obtener el grado de médico ; en la tesis realizada en Cuenca, Ecuador, acerca de la *Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de La Facultad de Ciencias Médicas de una Universidad*; en un estudio prevalencia; de tipo cuantitativo en 148 docentes.

Concluyen que la prevalencia del síndrome de Burnout fue del 64.9%; la más importante frecuencia de las 03 sub escalas se mostró en el nivel bajo con falta de identificación consigo mismo y su entorno y 64.9% para la satisfacción personal. Se halló un mayor porcentaje en el sexo masculino con 69.2% en antagonismo al sexo femenino que evidenció el síndrome en un 60.0%; asimismo se mostró un porcentaje más elevado en profesores de estado civil solteros, 61.6% versus 75.0%. Se halló que el periodo laboral (de seis a diez años) evidenció un nivel de Burnout del 82.4% y los profesores que se sienten a gusto con su entorno laboral presentaron el mayor porcentaje del síndrome, 68.3%.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Gutiérrez & Pando (2018), para obtener el grado de magister ; en la tesis realizada en Cajamarca, Perú, acerca de *Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa*; en un estudio transeccional.

Concluye que, en relación a las dimensiones del Desempeño Laboral en los profesores, se evidenció que de los 03, 2 se hallan en un nivel alto, por tanto, el nivel de conocimiento tiene un porcentaje de (51%), el nivel de planificar y resolver procesos con 64% y el nivel de rendimiento logró un nivel regular con 59.0%. Determinándose que existe una relación entre las dimensiones de cansancio emocional y falta de identificación consigo mismo y su entorno, así como las de planificar y resolver procesos del Desempeño laboral; por tanto, las dimensiones

de mayor relevancia evidenciadas en el Síndrome de Burnout de los profesores, son el cansancio emocional y la falta de identificación consigo mismo y su entorno.

Jiménez (2017), para obtener el grado de magister, en la tesis realizada en Trujillo, Perú, acerca de la *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente*; en un estudio correlacional no experimental, transeccional.

Concluye que el síndrome de Burnout se relaciona negativamente con el desempeño laboral docente; lo que se demuestra con un valor de $r = -0,363$. Asimismo, se demostró que el cansancio emocional se relaciona inversamente con el desempeño laboral docente. Asimismo, la despersonalización se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral docente. Luego la satisfacción personal se relaciona con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Álvarez (2018); en la tesis realizada en Arequipa, Perú acerca de la *Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño*; en un estudio correlacional, no experimental, con una muestra de 60 docentes.

Concluyen que la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño de los docentes es invera y alta en la institución objeto de estudio, aceptando la hipótesis de investigación que se había determinado. De acuerdo a los resultados que se obtuvieron luego de aplicar el cuestionario, se tiene a 10 docentes (8,33%), con sintomatología, lo cual demuestra un nivel bajo del síndrome. El nivel de desempeño de los profesores se halla entre suficiente a sobresaliente, con un 0% en el nivel deficiente y un mínimo de frecuencia de docente que deben mejorar su desempeño laboral. Existe una correlación altamente significativa inversa que contribuye a los síntomas. Asimismo, a menor despersonalización existe un mayor desempeño docente.

Cumpa & Chávez (2015), en la tesis realizada en Chiclayo, Perú acerca de *Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las I.E.E. del Distrito de Chiclayo 2015*; en un estudio no experimental descriptivo simple.

Concluye que, en relación al Síndrome de Burnout, se interpreta que la mayor parte de los docentes (126) equivalente a un 93%, no muestra el Síndrome, no obstante, se observa que 10 docentes (7 %) si lo presentan. El 55.0% de los docentes muestran un alto nivel de cansancio emocional; lo cual indica una fatiga permanente y por tanto falta de motivación para relacionarse con sus colegas y alumnos. El 20.0% de los docentes evidencia un nivel alto en despersonalización, generándose comportamientos negativos frente a sus estudiantes lo cual genera que no exista empatía y confianza personal y con los demás. El 98.0% de los docentes poseen un nivel bajo de satisfacción personal.

Bardales & Reyes (2017), en la tesis realizada en Lima, Perú acerca de *Síndrome Burnout y su Relación con el Desempeño Laboral en Docentes*; en un estudio descriptivo, no experimental.

Concluyendo que el Síndrome Burnout se halla en un nivel medio de un 51.0%, indicando que posee una correlación relevante en el desempeño laboral de los docentes. Asimismo, el Síndrome Burnout influye significativamente debilitando las labores en equipo que llevan a cabo los docentes. También se comprobó que existe relación entre Síndrome Burnout y asignación laboral en docentes, lo cual reafirma la hipótesis que planteada en el presente estudio. En la hipótesis planteada acerca del Síndrome Burnout y las recompensas en docentes, “el valor de significancia fue menor a 0.05, con lo cual se demostró correlación.

2.1.3. Antecedentes regionales.

Garay & Meza (2017); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del *Nivel de Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Inicial en 2017*; en un estudio descriptivo simple, con una muestra de 21 docentes.

Concluyen que existe un nivel alto de síndrome de Burnout en los docentes de nivel Inicial de I.E. Privadas del distrito de Pilcomayo, por tanto, podemos afirmar que en la actualidad se sienten fatigados, no conformes con ellos y su entorno y evidencian baja realización personal. Así también existe un nivel alto de fatiga emocional en los docentes. Por ello, las docentes evidenciar estar irritadas, estresadas con malhumor y descontento en su labor educacional. Existe un nivel alto de despersonalización, lo cual se hace evidente en que los docentes se muestran inflexibles e indiferentes para con sus alumnos. Finalmente se observó que los docentes tienen frustración, muestran despersonalización, baja autoestima y productividad, por tanto, no soportan la presión laboral.

Sedano (2016); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del *Síndrome de Burnout en Docentes de la I.E Privada Latino- Chupaca*; en un estudio diseño descriptivo comparativo.

Concluyendo que se determinó que no existen diferencias significativas en el nivel del síndrome de burnout entre los docentes de los 03 niveles educativos de Educación Básica Regular. Evidenciándose que no existen diferencias significativas en la dimensión de cansancio emocional entre los docentes. En la dimensión de despersonalización se pudo identificar que no existen diferencias significativas entre los docentes.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1.

A. Definición

El Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado se trata de una variación de orden emocional que se relaciona con el entorno laboral, el estrés que se origina por la presión en el centro de trabajo y los diversos tipos de vida de los colaboradores. Este síndrome puede generar consecuencias muy severas, a nivel físico y emocional.

El síndrome de Burnout se presenta por lo general en los individuos que eligieron su profesión por vocación y con menor frecuencia en aquellos que laboran solo porque se ven

obligados a hacerlo. Aunque al principio la sintomatología y los malestares son evidentes cuando la persona está en su centro de trabajo, esto perjudicará después en el entorno familiar y vida social en general de la persona afectada.

Este síndrome indica la sintomatología que sufren aquellas personas que trabajan para Instituciones que otorgan diversos servicios (médicos, enfermeras, profesores, policías, entre otros)

Freudenberg (1974), desarrolla el primer concepto acerca del síndrome de Burnout señalando que es una perspectiva de pérdida y una exigencia agotada que resulta de una sobrecarga por necesidad de bienes personales, motivación emocional y energía de los empleados.

B. Causas

El entorno laboral y las condiciones de trabajo de los empleados son las causas más importantes del síndrome de Burnout. El empleado se encuentra expuesto por extensos periodos a situaciones elevadas de estrés, sobrecarga laboral, poca independencia, malas relaciones a nivel interpersonal en el centro de trabajo y poca ayuda en su entorno, siendo posible que llegue a soportar un estrés constante provocando así el síndrome de Burnout. Los motivos son por lo general las exigencias excesivas que producen tensión. (Equipo, 2010).

C. Síntomas

Se presentan de manera similar a la sintomatología del estrés laboral, no obstante, en el caso del Síndrome incrementa la evidencia ante todo en las variaciones de actitudes y carácter. (Equipo, 2010)

D. Tipos

Según Martínez (2010) pueden clasificarse en dos: Activo: en este caso los empleados muestran un comportamiento asertivo con iniciativa a los cambios mediante maniobras para afrontar las diversas situaciones.

Ejemplos de actitudes asertivas:

- Tratar respetuosamente a toda persona.
- Estar capacitado y actuar con firmeza
- Ser directo y actuar con honestidad.
- Aprender a comunicar educadamente si algo nos desagrada.
- Saber conversar y escuchar sin mostrar molestia.
- Tener la habilidad al manejar nuestras emociones.
- Considerar los comentarios de las demás personas como una opción para mejorar.

Pasivo: Es lo opuesto se diferencia por una actitud de derrota, la cual expresa mediante un sentimiento de apatía y aislamiento ante contextos estresantes. A continuación ejemplos de actitudes no recomendables:

- Guardar, es decir no mostrar las emociones
- Incomodarse fácilmente.
- Preferir dejar de lado el problema en lugar de buscar una respuesta.
- No comunicar nuestros sentimientos o demandar nuestros derechos.
- Darle importancia en demasía a los comentarios que realizan las demás personas acerca de nosotros.

E. Síndrome de Burnout en colaboradores de educación

La docencia es un generador de mayor estrés. Muchos estudios acerca del Síndrome de Burnout puede apreciarse al estrés como la más relevante fuente de investigación.

El motivo de mayor estrés en profesionales de educación es por el trabajo laboral excesivo, la discrepancia entre su papel de maestro y un rol de desgaste ante los estudiantes y sus padres.

En el ámbito profesional incluye las condiciones de vida y la sosiego físico y psicológico que se puede mostrar a través de la insatisfacción laboral, problemas a nivel psicológico, accidentes, abandonar la carrera, consumir bebidas alcohólicas y ausentismo, entre otros. Asimismo, este síndrome se relaciona con cefaleas, colon irritable, dolores de espalda, cansancio excesivo, entre otros.

Según Rionda & Mares (2011) una de las manifestaciones de comportamiento más relevante que posee un estrecho vínculo con la baja satisfacción del docente con su labor. La insatisfacción en el centro de trabajo es un elemento que genera estrés, si se observa las bajas remuneraciones y la poca probabilidad de ser promocionado, pueden dañar a los docentes.

Otro grupo de signos que se relacionan con los docentes, son a su vez relacionados con ausencia laboral, el querer abandonar sus trabajos y jubilarse por adelantado lo cual constituye de alguna manera el dejar de trabajar como maestro.

2.2.1.1. Dimensiones de la variable 1.

De acuerdo a (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) se consideran como componentes del síndrome de Burnout:

Agotamiento emocional

Es el esfuerzo físico en exceso y al agotamiento emocional que se genera de las permanentes interactividades que los colaboradores conservan con los consumidores, para el caso de los docentes con sus superiores, colegas, alumnos y padres de familia. Es el componente o factor base del síndrome y tiene como característica la impresión de extenuación en el trabajo.

Despersonalización

Es el aumento de comportamientos y contestaciones con cinismo a los individuos que se les brinda alguna asistencia o favor, muestran asimismo un comportamiento pesimista y negativo que surge como protección del cansancio emocional lo que genera que las relaciones a nivel interpersonal se deshumanicen y una tendencia de culpar a las demás personas por los problemas suscitados en el entorno laboral.

Relación personal.

Es el extravío de seguridad en la ejecución particular y la existencia de una noción negativa como resultado de diversas veces de contextos no agradables. El experto consigue concebir de más a laboral, ocasionando una autoevaluación de particularidad negativa y se encuentra no satisfecho con sus beneficios relacionados a su profesión.

2.2.2. Variable 2

De acuerdo a Chiavenato (2010, aludido por Palomino, 2012), conceptualiza el trabajo como profesor como las actitudes o comportamientos observados en colaboradores relevantes hacia lograr las metas de la institución o empresa. Señalando asimismo que un correcto rendimiento en el trabajo es la fortaleza más grande que posee la organización.

El rendimiento de los empleados siempre se ha considerado como el fundamento para optimizar la efectividad y el éxito de una organización; por ello existe bastante interés en los departamentos de recursos humanos acerca de este tema. En ese sentido, la práctica laboral se trata de hechos o comportamientos que se observan en los colaboradores que son de mucha relevancia para conseguir las metas institucionales y puedan calificarse de acuerdo a las aptitudes de cada individuo y su nivel de apoyo a la organización (Oramas, 2013)

2.2.2.1. Dimensiones de la variable 2.

Conocimiento del puesto:

Chiavenato (2000) define un puesto como “una unidad de la organización, cuyo conjunto de obligaciones y responsabilidades lo hacen diferentes de los demás cargos. Las obligaciones y las responsabilidades de un cargo, que corresponden a los empleados que los desempeñan, brindan los medios para que los colaboradores aporten al logro de las metas de la organización”, de la misma manera la delineación del puesto está conformada por elementos endógenos y exógenos, los cuales manifiestan a 4 interrogaciones fundamentales en relación al puesto: ¿Qué realiza el profesor?, ¿Cuándo lo realiza?, ¿De qué manera lo efectúa? y ¿Porqué lo realiza?

Cada organismo posee herramientas de administración como modelo tenemos el MOF, el ROF, Cuadro de Asignación de Personal y el TUPA, dichos aparejos de dirección poseen como ocupación operar la programación, prevalecer los análisis y guiar los trabajos de la empresa o institución de modo relacionado con la misión y la perspectiva planteada. Es así que la sapiencia del puesto se encuentra orientado al reconocimiento de las funciones que efectúa cada participante y su jerarquía en el interior de la entidad.

Rendimiento en el puesto de trabajo

Chiavenato (2000) insta que, el trabajo se calcula en relación de la producción, en razón a esto la eficacia de los trabajadores que trabajan en el interior de un organismo o entidad se halla afectada por la conducta y los resultados de los servidores.

Planificación y resolución de procesos

De conformidad a Chiavenato (2000) esta reside fundamentalmente en preferir y establecer la misión y metas de la institución. Luego, establecer las normativas, planes, programaciones, procesos, técnicas, supuestos, reglamentos y tácticas importantes para

lograrlos, circunscribiendo conjuntamente las decisiones al elegir entre varios cursos de acciones del porvenir.

2.3. Marco Conceptual

1) Agotamiento emocional.

Ausencia de ganas y entusiasmo para hacer cosas generando frustración en los trabajadores los cuales carecen de fuerzas para gastar más energía ya sea física o mental.

2) Despersonalización.

Actitud de frialdad, distanciamiento e impotencia.

3) Estrés Laboral.

Conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas que se desarrollan en el individuo al momento de someterles a energéticas peticiones.

4) Clima Laboral.

Es el lugar donde se despliegan las acciones laborales, implica en el cometido laboral, el individuo y la organización empresarial.

5) Realización Personal.

Se dice así de la experiencia personal positiva y de bienestar presente en el ser humano por el logro de sus propias metas.

6) Recompensas.

Incentivos que se le ofrecen a las personas para que colaboren en determinadas acciones o hechos.

7) Sobrecarga laboral.

Grupo ligado de requerimientos a nivel físico y mental a las que se ven sometidos los trabajadores en su jornada laboral y que tienen consecuencias negativas.

8) Trabajo en Equipo.

Se refiere a las pretensiones, tesón, concordia, declaración asertiva y cualidad de carácter positivo para efectuar las metas, misión y visión de la entidad organizativa y así poseer un clima de trabajo insuperable.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS

3.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

3.2. Hipotesis Especificas

1) Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

2) Existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

3) Existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

3.3. VARIABLES

3.3.1. Definición Conceptual

Variable: Síndrome de Burnout

.Dimensiones de la variable 1

- Agotamiento Emocional
- Despersonalización
- Realización Personal

Variable 2: Rendimiento Laboral

.Dimensiones de la variable 2

- Conocimiento del puesto
- Rendimiento en el puesto
- Planificación y resolución de procesos

3.3.2. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Síndrome de Burnout	Estar o sentirse quemado, asimismo lo describe como “un conjunto de síntomas inespecíficos que pueden surgir en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva. (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996)	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Agotamiento Emocional	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo.	ORDINAL
				Analiza su estado de cansancio al final de la jornada de trabajo	
				Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
				Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas.	
				Analiza el trato a otras personas .	
				Evalúa su trabajo con otras personas.	
				Analiza su trato ante los problemas de las personas.	
				Analiza su cansancio por el trabajo.	
				Evalúa su actuar ante la vida de los demás.	
		Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	Despersonalización	Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión.	
				Analiza su forma sus emociones ante el trabajo de los demás.	
				Analiza si se siente muy activo (a)	
				Evalúa si se siente frustrado (a) en mi trabajo.	
				Analiza su trabajo por las horas de trabajo.	
		Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.	Realización Personal	Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.	
				Se evalúa ante el estrés que produce el trabajar.	
				Analiza su atmósfera con las personas a las que doy servicio.	
				Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas.	
				He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
				Analiza si se siente acabado (a)	
				En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
Evalúa si las personas me culpan de alguno de sus problemas.					

Variable 2 Rendimiento Laboral	El rendimiento se mide en función de la productividad, en razón a ello la eficiencia del personal que labora dentro de una organización se encuentra influenciada por el comportamiento y los resultados de los empleados. (Chiavenato, 2000)	Cada organización cuenta con instrumentos de gestión como por ejemplo el Manual de organización y funciones (MOF), Reglamento de organización y funciones (ROF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA),	Conocimiento del puesto	Analiza la estructura Orgánica de la Entidad donde labora.	ORDINAL
				Evalúa su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	
				Evalúa las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.	
				Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.	
				Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.	
				Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.	
	Alguien es productivo o tiene un alto rendimiento cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un corto periodo de tiempo obtiene el máximo de productos.	Rendimiento en el puesto de trabajo	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.		
			Considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.		
			realiza su trabajo con optimismo.		
			Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.		
			Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.		
			Considera su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.		
	Capacidad del colaborador para organizar de manera adecuada sus actividades laborales y para brindar una adecuada solución frente a los conflictos en el trabajo.	Planificación y resolución de procesos	Evalúa sus actividades laborales con anticipación.		
			Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.		
			Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.		
			Considera es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.		
			Considera para tomar decisiones relevantes en su rol laboral.		
			Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.		

CAPITULO IV

METODOLOGIA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método General

El método de investigación para el presente estudio es el científico, pues se planteó el problema, luego las hipótesis como respuesta a priori a la problemática planteada para luego verificar o comprobar cada hipótesis. (Tamayo, 2000).

4.1.2. Método Específico

Para esta investigación se empleó los siguientes métodos específicos:

1) Descriptivo: De acuerdo a Tamayo (2000) el método descriptivo “consiste en describir cada variable y cada uno de sus componentes”

2) Análisis: De acuerdo a Tamayo (2000) “es un proceso de investigación enfocado en la descomposición de un todo para determinar la naturaleza, causa y efecto de un estudio. Con este método se establecen resultados del estudio a un hecho o cosa en específico, se utiliza mucho en el área de las ciencias sociales y naturales”.

3) El método estadístico: De acuerdo a Sierra (2007) “consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación”

4) El método comparativo: De acuerdo a Marradi, Archenti, & Piovani (2007) se define “como un procedimiento de investigación sistemático, basado en la diferenciación de fenómenos, con la intención de establecer semejanzas y diferencias entre ellos”.

4.2. Tipo de Investigación

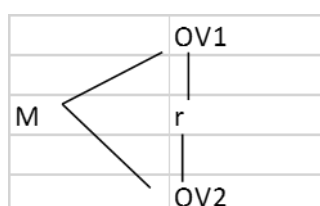
De acuerdo a Kerlinder (2002) la investigación aplicada es aquella donde se pone en práctica los conocimientos adquiridos”. La investigación es de tipo aplicada.

4.3. Nivel de Investigación

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) refiere que “el nivel de investigación es correlacional, es decir que luego de conocer la situación problemática y determinar su frecuencia, podemos determinar qué factores están relacionados con ésta frecuencia registrada” Esta investigación, por lo tanto, se encuentra en el nivel correlacional

4.4. Diseño de Investigación

El diseño es descriptivo - correlacional, no experimental y de corte transversal esquemáticamente es expresada de esta forma:



Dónde:

M = Muestra:

OV1 = Síndrome de Burnout

OV2 = Rendimiento Laboral

r = relación

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

La población objeto de investigación es definida por Kerlinger (2002) como “el universo del estudio sobre la cual se pretende generalizar los resultados”. En el presente estudio la población de estudio estuvo conformada por los colaboradores docentes de la I.E. Politécnico Regional del Centro. Los cuales están divididos en:

Cuadro N° 01

Población

Cargo	Total	%
Director	1	0,56
Sub directores	5	2,82
Auxiliar de educación	9	5,08
Auxiliar de Biblioteca	2	1,13
Auxiliar de Contabilidad	1	0,56
Auxiliar de Laboratorio	2	1,13
Jefe de laboratorio	2	1,13
Jefe de taller	16	9,04
Coordinador académico	1	0,56
Coordinador tutoría	1	0,56
Profesores	117	66,10
Oficinistas	5	2,82
Operador PAD	2	1,13
Trabajadores de servicio	10	5,65
Sup. de conservación	1	0,56
Secretaría	1	0,56
Técnico administrativo	1	0,56
TOTAL	177	100,00

Fuente: Registros del I.E. Politécnico Regional del Centro

4.5.2. Muestra.

Para hallar la muestra se utilizó la fórmula de muestra finita.

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

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 177

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 177 \times 0.5 \times 0.5}{(177 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 121$$

Distribuidos como sigue:

Cargo	Total	%
Director	1	0,56
Sub directores	3	2,82
Auxiliar de educación	6	5,08
Auxiliar de Biblioteca	1	1,13
Auxiliar de Contabilidad	1	0,56
Auxiliar de Laboratorio	1	1,13
Jefe de laboratorio	1	1,13
Jefe de taller	11	9,04
Coordinador académico	1	0,56
Coordinador tutoría	1	0,56
Profesores	80	66,10
Oficinistas	3	2,82
Operador PAD	1	1,13
Trabajadores de servicio	7	5,65
Sup. de conservación	1	0,56
Secretaría	1	0,56
Técnico administrativo	1	0,56
TOTAL	121,00	100,00

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta.

Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Se tuvo 02 cuestionarios:

Cuestionario para Síndrome de Burnout (22 ítems)

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos.

Dimensiones:

- Agotamiento Emocional (09 ítems)
- Despersonalización (05 ítems)
- Realización Personal (08 ítems)

BAREMOS

NIVEL	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Variable 1 Síndrome de Burnout
Bajo	09 – 21	05 – 12	08 – 19	22 – 51
Medio	22 – 33	13 – 18	20 – 29	52 – 81
Alto	34 – 45	19 – 25	30 - 40	82 - 110

Para el cuestionario de Síndrome de Burnout el valor de alfa de cronbach es de 0.853 lo que indica que el instrumento es aplicable. (Ver anexo 05)

Cuestionario para Rendimiento Laboral (18 ítems)

Dimensiones:

- Conocimiento del puesto (06 ítems)
- Rendimiento en el puesto (06 ítems)
- Planificación y resolución de procesos (06 ítems)

BAREMOS

NIVEL	Conocimiento del puesto	Rendimiento en el puesto de trabajo	Planificación y Resolución de procesos	Variable 2 Rendimiento Laboral
Bajo	06 -14	06 -14	06 -14	18 – 42
Medio	15 – 22	15 – 22	15 – 22	43 – 66
Alto	23 - 30	23 – 30	23 - 30	67 – 90
Mínimo	06	06	06	18
Máximo	30	30	30	90

Confiabilidad

Según Rosas y Zúñiga (2010) se considera que el cuestionario para valores de alfa de cronbach ≥ 0.05

Para el primer cuestionario valor de alfa de cronbach es de 0.853 lo que indica que el instrumento es aplicable. (Ver anexo 05). Y para el segundo cuestionario el valor es de 0.805.

Validez del constructo:

Un constructo es un concepto. Así, la importancia de constructo “intenta determinar en qué medida un instrumento mide un evento en términos de la manera como éste se conceptualiza, y en relación con la teoría que sustenta la investigación. Un instrumento tiene validez de constructo cuando sus ítems están en correspondencia con sus sinergias o los indicios que se derivan del concepto del evento que se pretende medir” (Hurtado, 2012, p. 790, 792).

Validación por jueces o expertos

Viene a ser una de las tecnologías usadas para estimar o medir el indicador de validez de constructo. Está fundamentada en la relación doctrinaria o dogmática entre los ítems del instrumento y las conceptualizaciones del acontecimiento. Es que coinciden el asentimiento entre el científico y los versados en relación a la pertenencia de cada ítem a las concernientes asociaciones del acontecimiento y, de este modo, ayudan la conceptualización de donde se inicia el punto de partida. (Hurtado, 2012, p. 792).

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis De Datos

El examen estadístico de los datos que se obtuvieron como resultados de la recopilación de datos en el proceso de estudio, se llevó a cabo a través de soportes de programas estadísticos como: SPSS y del Microsoft Excel. Dichos programas estadísticos sirvieron para efectuar las pruebas de hipótesis (general y específica), como: Determinar el nivel del síndrome de Burnout mediante pruebas estadísticas descriptivas, luego hallar el coeficiente de correlación rho de Spearman, luego se halló la prueba t de student.

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Para el perfeccionamiento de esta investigación se ha tenido en cuenta la autoría en la recolección bibliográfica, habiendo referido cada autor mediante las normas de redacción APA versión 6. Por lo tanto, la investigación es original y sujeta a revisión antes de su publicación.

CAPÍTULO V
RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

5.1.1. Resultados de la variable 1: Síndrome de Burnout

A. Agotamiento emocional.

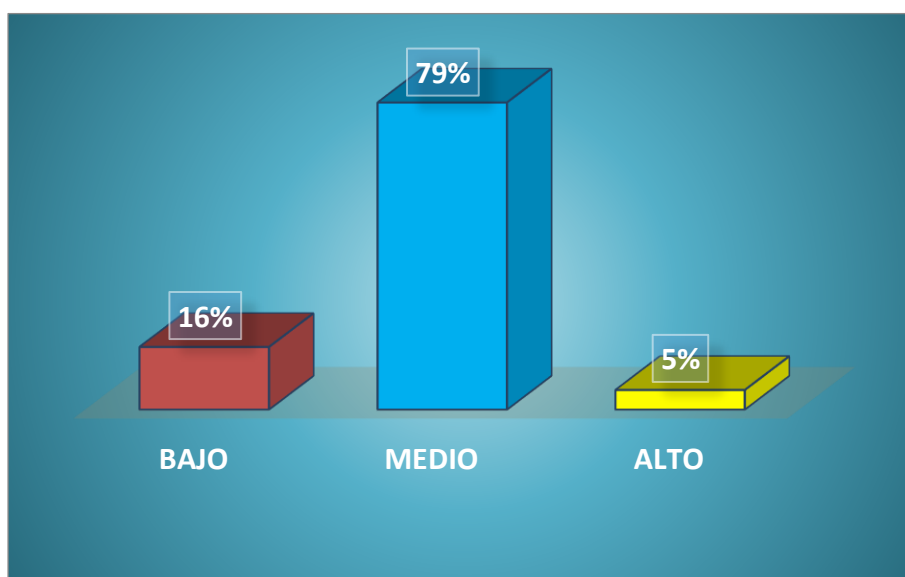
Tabla 1

Agotamiento	Frecuencia	Porcentaje	emocional
BAJO	20	16%	
MEDIO	95	79%	
ALTO	6	5%	
Total	121	100%	

Fuente: Cuestionario acerca de Síndrome de Burnout

Figura 1

Agotamiento emocional



En base a la tabla N° 1

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 1, los resultados muestran que el nivel de Agotamiento emocional es bajo 16.0%, medio 79.0% y alto 5.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Agotamiento emocional 79.0%

B. Despersonalización

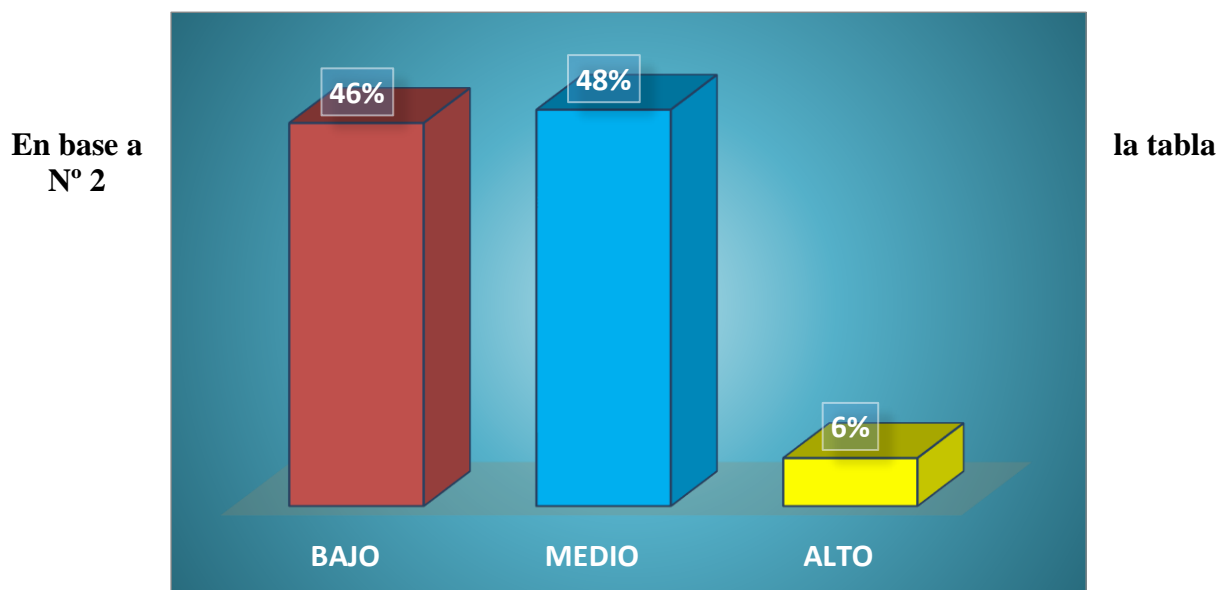
Tabla 2
Despersonalización

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	56	46%
MEDIO	58	48%
ALTO	7	6%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Síndrome de Burnout

Figura 2

Despersonalización



Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 2, los resultados muestran que el nivel de Despersonalización es bajo 46.0%, medio 48.0% y alto 6.0%. Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Despersonalización 48.0%

C. Realización personal

Tabla 3

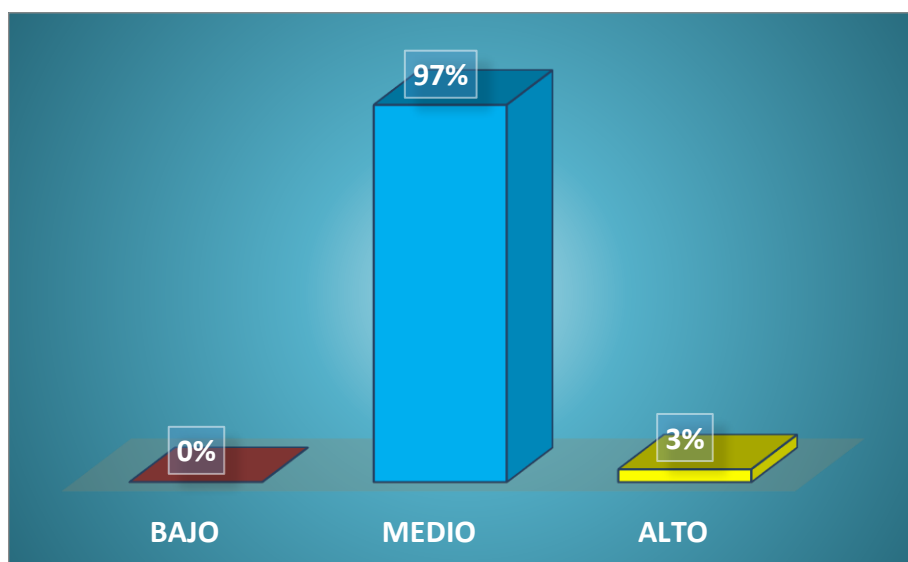
Realización personal

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	0	0%
MEDIO	117	97%
ALTO	4	3%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Síndrome de Burnout

Figura 3

Realización personal



En base a la tabla N° 3

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 3, los resultados muestran que el nivel de Realización personal es bajo 0.0%, medio 97.0% y alto 3.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Realización personal 97.0%

D. Variable 1 Síndrome de Burnout

Tabla 4
Síndrome de Burnout

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	35	29%
MEDIO	86	71%
ALTO	0	0%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Síndrome de Burnout

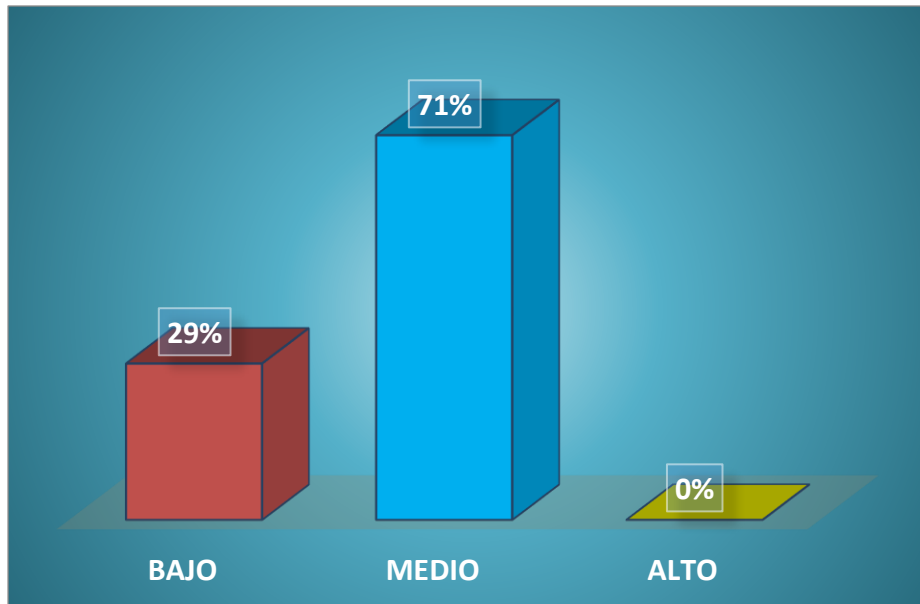


Figura 4
Síndrome de Burnout

En base a la tabla N° 4

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 4, los resultados muestran que el nivel de Síndrome de Burnout es bajo 29.0%, medio 71.0% y alto 0.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Síndrome de Burnout 71.0%

5.1.2. Resultados de la Variable 2: Rendimiento laboral

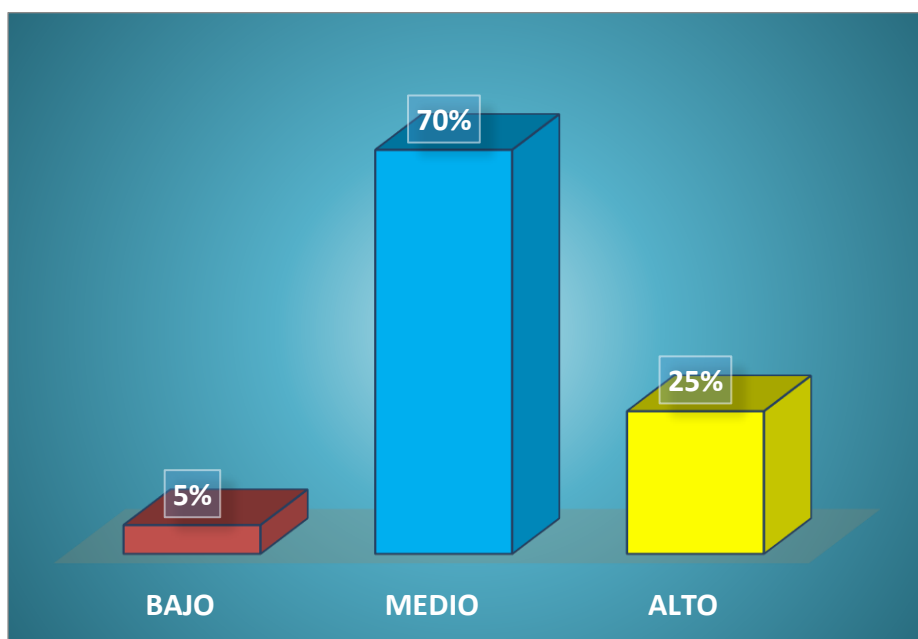
A. Conocimiento del puesto

Tabla 5
Conocimiento del puesto

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	5%
MEDIO	85	70%
ALTO	30	25%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Rendimiento laboral

Figura 5
Conocimiento del puesto



En base a la tabla N° 5

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 5, los resultados muestran que el nivel de Conocimiento del puesto es bajo 5.0%, medio 70.0% y alto 25.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Conocimiento del puesto 70.0%

B. Rendimiento en el puesto de trabajo

Tabla 6

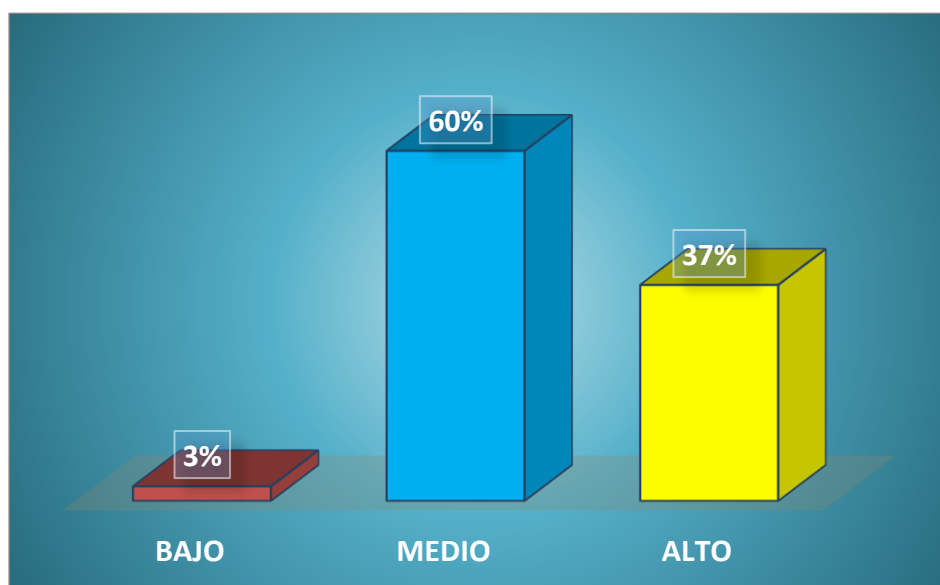
Rendimiento en el puesto de trabajo

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	3	3%
MEDIO	73	60%
ALTO	45	37%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Rendimiento laboral

Figura 6

Rendimiento en el puesto de trabajo



En base a la tabla N° 6

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 6, los resultados muestran que el nivel de Rendimiento en el puesto de trabajo es bajo 3.0%, medio 60.0% y alto 37.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Rendimiento en el puesto de trabajo 60.0%

C. Planificación y resolución de procesos

Tabla 7

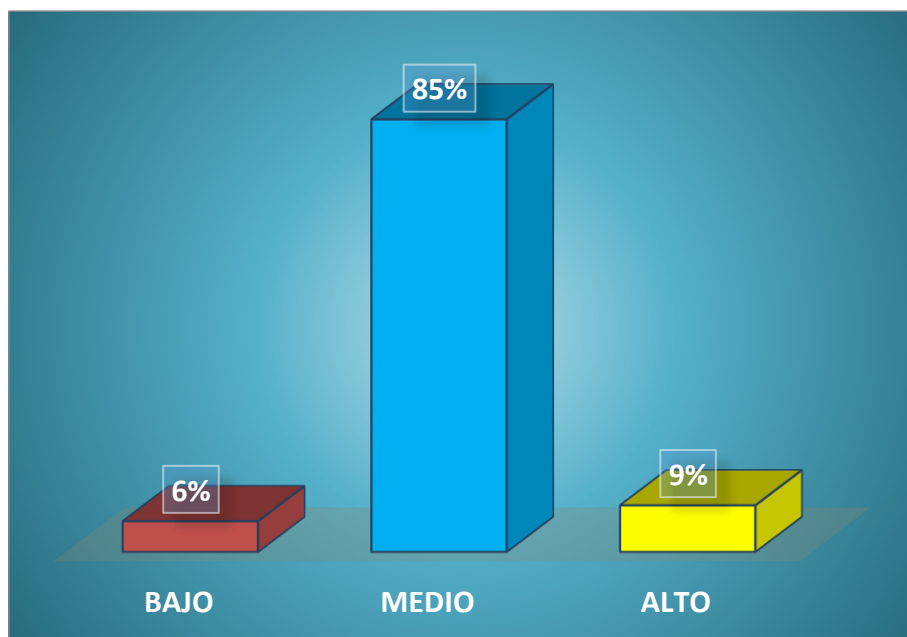
Planificación y resolución de procesos

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	6%
MEDIO	102	85%
ALTO	11	9%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Rendimiento laboral

Figura 7

Planificación y resolución de procesos



En base a la tabla N° 7

Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 7, los resultados muestran que el nivel de Planificación y resolución de procesos es bajo 6.0%, medio 85.0% y alto 9.0%

Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Planificación y resolución de procesos 85.0%

D. Variable 2 Rendimiento laboral

Tabla 8

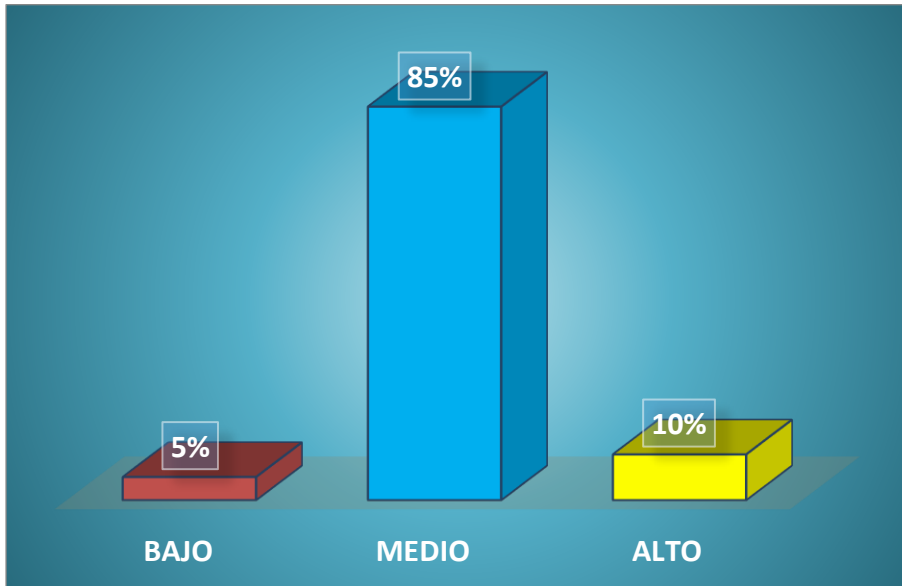
Rendimiento laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	6	5%
MEDIO	103	85%
ALTO	12	10%
Total	121	100%

Fuente: Cuestionario acerca de Rendimiento laboral

Figura 8

Rendimiento laboral



Interpretación: Como podemos observar en la Tabla y Figura 8, los resultados muestran que el nivel de Rendimiento laboral es bajo 5.0%, medio 85.0% y alto 10.0%. Por tanto, la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de Rendimiento laboral 85.0%

5.2. Contrastación de Hipotesis

5.2.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Hipótesis de Estudio

H_0 = No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadígrafo de Contraste: Rho de Spearman

Tabla 9

Rho de Spearman entre Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral

		Síndrome Burnout	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020
		N	121
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	0,842
		Sig. (bilateral)	0,020
		N	121

Fuente: Base de datos SPSS

Rho de Spearman tiene un valor de es de -0.842 el signo negativo indica una relación inversa y el valor indica que es alta (Ver Anexo 08). La significancia bilateral es ($p=0.020<0.05$) .

Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna que dice: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.020<0.05$)

5.2.2. Hipótesis Específica 1.

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Hipótesis de Estudio

H_0 = No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de Contraste: Rho de Spearman

Tabla 10

Rho de Spearman entre Agotamiento Emocional y Rendimiento Laboral

		Agotamiento Emocional	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,018
		N	121
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	-0,633
		Sig. (bilateral)	0,018
		N	121

Fuente: Base de datos SPSS

Rho de Spearman tiene un valor de $r = -0.633$ el signo negativo indica una relación inversa y el valor indica que es moderada (Ver Anexo 08). La significancia bilateral es $(p=0.018 < 0.05)$.

Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna que dice: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. $(p=0.018 < 0.05)$

5.2.3. Hipótesis Específica 2.

Existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Hipótesis de Estudio

H_0 = No existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadístico de Contraste: Rho de Spearman

Tabla 11

Rho de Spearman entre Despersonalización y Rendimiento Laboral

			Despersonalización	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de rrelación	1,000	-0,757
		Sig. (bilateral)		0,039
		N	121	121
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	-0,757	1,000
		Sig. (bilateral)	0,039	
		N	121	121

Fuente: Base de datos SPSS

Rho de Spearman tiene un valor de es de -0.757el signo negativo indica una relación inversa y el valor indica que es moderada (Ver Anexo 08). La significancia bilateral es ($p=0.039<0.05$).

Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna que dice: Existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.039<0.05$)

5.2.4. Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Hipótesis de Estudio

H_0 = No existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

H_1 = Existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Estadígrafo de Contraste: Rho de Spearman

Tabla 12

Rho de Spearman entre Realización Personal y Rendimiento Laboral

			Realización Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación	1,000	-0,642
		Sig. (bilateral)		0,048
		N	121	121
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de correlación	-0,642	1,000
		Sig. (bilateral)	0,048	
		N	121	121

Fuente: Base de datos SPSS

Rho de Spearman tiene un valor de es de -0.642el signo negativo indica una relación inversa y el valor indica que es moderada (Ver Anexo 08). La significancia bilateral es ($p=0.048<0.05$)

Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna que dice: Existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.048<0.05$)

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.020<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de síndrome de Burnout (71%) y un nivel medio de rendimiento laboral (85%).

En este sentido, un estudio con resultados similares es el de Bardales & Reyes (2017), en la tesis realizada en Lima, Perú acerca de Síndrome Burnout y su Relación con el Desempeño Laboral en Docentes; encontrando que el síndrome Burnout se halla en un nivel medio de un 51.0%, indicando que posee una correlación relevante en el desempeño laboral de los docentes. También se comprobó que existe relación entre Síndrome Burnout y asignación laboral en docentes, lo cual reafirma la hipótesis que planteada en este presente estudio.

Una investigación con resultados diferentes fue el de Gutiérrez & Pando (2018); en la tesis realizada en Cajamarca, Perú, acerca de Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa; habiendo encontrado que el desempeño laboral en los profesores, se evidenció que se hallan en un nivel alto, por tanto, el nivel de conocimiento tiene un porcentaje de (51%), el nivel de planificar y resolver procesos con 64% y el nivel de rendimiento logró un nivel regular con 59.0%.

Del mismo modo, obtuvo resultados que difieren de esta investigación Mafla (2015), en la tesis realizada en Quito, Ecuador, acerca del Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente; estudio donde se evidencia que las 03 dimensiones que se evaluaron poseen una alta incidencia, en el que los profesores evidencian rangos elevados de agotamiento emocional e inadecuados para consigo mismos y con su entorno; no obstante, se observa que en la dimensión satisfacción personal existe un índice muy positivo, es decir, que los profesores poseen una perspectiva buena de ellos mismos y de la labor que realizan.

También tuvo resultados diferentes Pineda, Rivera, & Ríos (2014); en la tesis realizada en Cuenca, Ecuador, acerca de la Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de una Universidad; habiendo encontrado que el síndrome de Burnout fue del 64.9%; la más importante frecuencia de las 03 sub escalas se mostró en el nivel bajo con falta de identificación consigo mismo y su entorno y 64.9% para la satisfacción personal, también que el periodo laboral (de seis a diez años) evidenció un nivel de Burnout del 82.4% y los profesores que se sienten a gusto con su entorno laboral presentaron el mayor porcentaje del síndrome, 68.3%.

Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.018<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de agotamiento emocional (79%)

Al respecto se tiene un estudio con resultados similares al de esta investigación en el estudio de Cano (2017), en la tesis realizada en Guatemala de La Asunción, Guatemala acerca de la Relación entre el Síndrome Burnout y los Factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria, habiendo encontrado que el Síndrome Burnout se vincula con el factor laboral de dominio de grupos, cuanto mejor es el dominio del grupo con el cual se va a trabajar, el agotamiento emocional es menor y mayor la satisfacción personal; no obstante, a mayor carga administrativa, mayor agotamiento emocional, mayor despersonalización y menor realización personal; y

Otro estudio similar fue el de Álvarez (2018); en la tesis realizada en Arequipa, Perú acerca de la Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño; habiendo demostrado que existe relación significativa alta inversa entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño de los docentes de la Institución Educativa objeto de estudio, aceptando la hipótesis de investigación que se había determinado, existiendo también una correlación altamente significativa inversa

que contribuye a los síntomas del síndrome de Burnout afirmando que a menor cansancio emocional existe un mayor desempeño docente.

También un estudio similar al de esta investigación es el de Jiménez (2017), en la tesis realizada en Trujillo, Perú, acerca de la Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente; donde el cansancio emocional está relacionado negativamente con el desempeño laboral docente.

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.039<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de despersonalización (48%)

Al respecto una investigación con resultados similares es la de Álvarez (2018); en la tesis realizada en Arequipa, Perú acerca de la Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño; habiendo encontrado que a menor despersonalización existe un mayor desempeño docente. Finalmente se evidencia que a menor puntaje en el nivel bajo de realización personal existe un menor desempeño docente.

Otra investigación con resultados similares fue la de Jiménez (2017), en la tesis realizada en Trujillo, Perú, acerca de la Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente; donde, la despersonalización se relaciona de forma negativa con el desempeño laboral docente. Luego la satisfacción personal se relaciona con el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de UGEL 03 – Lima.

Un estudio que difiere de los resultados de esta investigación es el de Cumpa & Chávez (2015), en la tesis realizada en Chiclayo, Perú acerca de Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las I.E.E. del Distrito de Chiclayo 2015, donde se evidencia un nivel alto en

despersonalización, generándose comportamientos negativos frente a sus estudiantes lo cual genera que no exista empatía y confianza personal y con los demás. El 98.0% de los docentes poseen un nivel bajo de satisfacción personal.

Del mismo modo, tiene resultados diferentes la investigación de Garay & Meza (2017); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del Nivel de Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Inicial en 2017, habiendo encontrado que existe un nivel alto de despersonalización, lo cual se hace evidente en que los docentes se muestran inflexibles e indiferentes para con sus alumnos. Finalmente se observó que los docentes tienen frustración, muestran despersonalización, baja autoestima y productividad, por tanto, no soportan la presión laboral.

Por último, un estudio que también difiere de los resultados de esta investigación es la de Sedano (2016); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del Síndrome de Burnout en Docentes de la I.E Privada Latino- Chupaca quien encontró en la dimensión de despersonalización se pudo identificar que no existen diferencias significativas entre los docentes.

Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.048<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de realización personal (97%)

En este sentido, un estudio con resultados similares fue el de Álvarez (2018); en la tesis realizada en Arequipa, Perú acerca de la Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño; donde se evidencia que a menor puntaje en el nivel bajo de realización personal existe un menor desempeño docente.

Un estudio que difiere en sus resultados de esta investigación es Garay & Meza (2017); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del Nivel de Síndrome de Burnout en Docentes

del Nivel Inicial en 2017 donde afirman que en la actualidad se sienten fatigados, no conformes con ellos y su entorno y evidencian baja realización personal.

Y otro estudio que también difiere de los resultados de este estudio es el de Sedano (2016); en la tesis realizada en Huancayo, Perú acerca del Síndrome de Burnout en Docentes de la I.E Privada Latino- Chupaca; donde en la dimensión de realización personal se determinó que no existe diferencias significativas entre los docentes de Educación inicial, primaria y secundaria de la I.E “Latino”.

CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.020<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de síndrome de Burnout (71%) y un nivel medio de rendimiento laboral (85%).

2. Se ha determinado que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.018<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de agotamiento emocional (79%)

3. Se ha determinado que existe relación significativa entre la despersonalización y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.039<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de despersonalización (48%)

4. Se ha determinado que existe relación significativa entre la realización personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019. ($p=0.048<0.05$). Donde la mayoría de colaboradores de la Institución Educativa Politécnico del Centro perciben un nivel medio de realización personal (97%)

RECOMENDACIONES

1.A los directivos y administrativos de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro se les recomienda, que tomen decisiones en base a nuestros resultados, de tal forma se implementen evaluaciones, capacitaciones, charlas motivaciones constates, comunicación asertiva, que ayuden a mejorar el rendimiento laboral.

2.A los responsables se les recomienda implementar un programa de pausas activas durante la jornada laboral, además trabajar un cronograma en el que se puedan establecer límites, variar rutinas, de esta forma se podrá reducir el Agotamiento Emocional.

3.A los directivos y personal administrativo establecer una comunicación asertiva donde el director este abierto a recibir opiniones y sugerencias de todos los colaboradores y así mejorar el rendimiento laboral.

4.A los responsables se les recomienda implementar un área especializada en psicología, que brinde apoyo emocional a los colaboradores que lo requieran, a su vez implementar constates charlas motivacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, J. (2018). *Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño de los Docentes de La Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017*. Arequipa, Perú.: Universidad San Pedro; Arequipa, Perú.
- Arias, L., & Jiménez, N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa*. Arequipa Perú.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5056905>.
- Bardales, E., & Reyes, E. (2017). *Síndrome Burnout y su Relación con Desempeño Laboral en Docentes de La Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, 2016*. Universidad Privada San Juan Bautista,.
- Bustamante, E., & Otros. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*. Carabobo, Venezuela.: Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela.
- Cano, M. (2017). *Relación entre el Síndrome Burnout y los Factores laborales y personales de los profesores del nivel de secundaria de un Colegio Privado de la Ciudad de Guatemala*. La Asunción, Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: <https://psicomaldonado.files.wordpress.com/2013/10/administracion3b3n-derecursos-humanos-5-ed-idalberto-chiavenato.pdf>.
- Cumpa, F., & Chávez, P. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo*. Agosto, 2015. . Chiclayo, Perú.: Universidad Privada Juan Baca Mejía.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del Callao*. Lima - Perú.: UNMSM.

- Equipo, E. (2010). *Síndrome de Burnout*. España.: <http://www.redalyc.org/pdf/2650/265019660004.pdf>.
- Flórez, J. (2008). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima, Perú.: <https://es.scribd.com/document/346448288/270498301-El-comportamientohumano-en-las-organizaciones-pdf>.
- Freudenberger, H. (1974). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. http://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF. Anales de Psicología.
- Garay, C., & Meza, P. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Inicial de Instituciones Educativas Privadas del Distrito de Pilcomayo*. Huancayo, Perú.: UNCP.
- Gutiérrez, D., & Pando, J. (2018). *Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Docentes de una Institución Educativa de Nivel Secundario de La Ciudad de Cajamarca*. Cajamarca, Perú.: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Hernández, C., Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Jiménez, R. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 – Lima*. Trujillo, Perú.
- Kerlinger, F. (2002). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México.: Editorial Interamericana.
- Mafla, J. (2015). *Síndrome de Burnout y su relación con el clima laboral en personal docente de la unidad educativa pública de la ciudad de Quito en el año 2015*. Ecuador.: Universidad Central del Ecuador.
- Marqués, A., Lima, M., & Lopes, A. (2015). *Fuentes de estrés, Burnout y estrategias de coping en profesores portugueses*. Portugal: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

- Marradi, A., Archenti, N., & Piovani, J. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Emecé.
- Martínez, A. (2010). *EL Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Obtenido de <http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/viewFile/192/188>. Revista de Comunicación Vivat Academia.
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. New York: Consulting Psychologists Press. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/27781664.
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). *Relación entre síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento y engagement*. El Caribe: Caribe: Psicología desde el Caribe. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v29n1/v29n1a11.pdf>.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Cuba*. Cuba.: : (Tesis Doctoral). Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, Cuba.
- Pineda, M., Rivera, M., & Ríos, P. (2014). *Prevalencia y Factores influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de La Facultad de Ciencias Médicas de La Universidad de Cuenca, enero - Julio 2013*. Ecuador.: Universidad de Cuenca,.
- Rionda, A., & Mares, G. (2011). *Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral*. Revista Latinoamericana de Medicina Conductual, 43-50. <http://www.redalyc.org/pdf/2830/283022016005.pdf>.
- Rosas, & Zúñiga. (2010). *Estadística Descriptiva E Inferencial I*. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales. Colegio de Bachilleres.
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoria*. Revista Científica Pensamiento y Gestión, 1-17. <http://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>.

- Sedano, E. (2016). *Síndrome de Burnout en Docentes de La Institución Educativa Privada Latino- Chupaca*. Huancayo.: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sierra, R. (2007). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios*. Madrid – España.: Decimocuarta edición. Editorial Paraninfo.
- Tamayo, M. (2000). *El proceso de la investigación científica*. . México: Cuarta edición. Limusa: Noriega editores. .

ANEXOS

ANEXO 01
Matriz de Consistencia

Título: Síndrome de Burnout y Rendimiento Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA												
<p>Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019?</p> <p>Problemas Específicos 1) ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el rendimiento laboral de los</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p> <p>Objetivos Específicos 1) Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019 2) Determinar la relación que existe entre la despersonalización y</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p> <p>Hipótesis Específicas 1) Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019 2) Existe relación significativa entre la despersonalización y el rendimiento laboral de los</p>	<p>Variable 1 Síndrome de Burnout Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Emocional • Despersonalización • Realización Personal <p>Variable 2 Rendimiento Laboral Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del puesto • Rendimiento en el puesto • Planificación y resolución de procesos 	<p>Método de Investigación El método de investigación en este caso corresponde al científico</p> <p>Tipo de Investigación De acuerdo a la finalidad realizada es aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación El nivel de investigación es correlacional</p> <p>Diseño de la Investigación El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal. Esquemáticamente es expresada de esta forma</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td></td> <td></td> <td>OV1</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td> </td> </tr> <tr> <td>M</td> <td>r</td> <td> </td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>OV2</td> </tr> </table> <p>Dónde: M= Muestra; OV1 = Observación de la variable 1: Síndrome de Burnout</p>			OV1				M	r				OV2
		OV1														
M	r															
		OV2														

<p>colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal y el rendimiento laboral de en los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019?</p>	<p>el rendimiento laboral de en los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre la realización personal y el rendimiento laboral de en los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p>	<p>colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p> <p>3) Existe relación significativa entre la realización personal y el rendimiento laboral de en los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro en el 2019</p>		<p>OV2 = Observación de la Variable 2: Rendimiento Laboral r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p>Población La población estará conformada por 177 colaboradores</p> <p>Muestra Mediante un muestreo probabilístico se ha calculado la muestra en 121 colaboradores</p> <p>Técnicas de Recolección de Datos La técnica de recolección de datos fue la Encuesta.</p> <p>Instrumentos de Recolección de Datos El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.</p>
---	--	---	--	---

ANEXO 02

Matriz de Operacionalización de la Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1 Síndrome de Burnout	Estar o sentirse quemado, asimismo lo describe como “un conjunto de síntomas inespecíficos que pueden surgir en el ambiente laboral y que son el resultado de una demanda profesional excesiva. (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996)	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Agotamiento Emocional	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo.	ORDINAL
				Analiza su estado de cansancio al final de la jornada de trabajo	
				Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
				Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas.	
				Analiza el trato a otras personas .	
				Evalúa su trabajo con otras personas.	
				Analiza su trato ante los problemas de las personas.	
				Analiza su cansancio por el trabajo.	
		Evalúa su actuar ante la vida de los demás.			
		Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	Despersonalización	Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión.	
Analiza su forma sus emociones ante el trabajo de los demás.					
Analiza si se siente muy activo (a)					

				<p>Evalúa si se siente frustrado (a) en mi trabajo.</p> <p>Analiza su trabajo por las horas de trabajo.</p>	
		<p>Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.</p>	<p>Realización Personal</p>	<p>Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.</p> <p>Se evalúa ante el estrés que produce el trabajar.</p> <p>Analiza su atmósfera con las personas a las que doy servicio.</p> <p>Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas.</p> <p>He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.</p> <p>Analiza si se siente acabado (a)</p> <p>En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.</p> <p>Evalúa si las personas me culpan de alguno de sus problemas.</p>	
<p>Variable 2 Rendimiento Laboral</p>	<p>El rendimiento se mide en función de la productividad, en razón a ello la eficiencia del personal que labora dentro de una organización se encuentra influenciada por el comportamiento y</p>	<p>Cada organización cuenta con instrumentos de gestión como por ejemplo el Manual de organización y funciones (MOF), Reglamento de organización y</p>	<p>Conocimiento del puesto</p>	<p>Analiza la estructura Orgánica de la Entidad donde labora.</p> <p>Evalúa su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.</p> <p>Evalúa las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.</p>	<p>ORDINAL</p>

los resultados de los empleados. (Chiavenato, 2000)	funciones (ROF), Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA),		Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.
			Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.
			Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.
	Alguien es productivo o tiene un alto rendimiento cuando con una cantidad de recursos (insumos) en un corto periodo de tiempo obtiene el máximo de productos.	Rendimiento en el puesto de trabajo	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.
			Considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.
			realiza su trabajo con optimismo.
			Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.
			Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.
			Considera su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.
Capacidad del colaborador para organizar	Planificación y resolución de procesos	Evalúa sus actividades laborales con anticipación.	
		Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.	

		de manera adecuada sus actividades laborales y para brindar una adecuada solución frente a los conflictos en el trabajo.		<p>Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.</p> <p>Considera es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.</p> <p>Considera para tomas decisiones relevantes en su rol laboral.</p> <p>Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 03
Matriz de Operacionalización del instrumento

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA
Variable 1 Síndrome de Burnout	Agotamiento Emocional	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo.	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Analiza su estado de cansancio al final de la jornada de trabajo	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.	
		Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.	
		Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas.	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.	
		Analiza el trato a otras personas .	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales.	
		Evalúa su trabajo con otras personas.	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.	
		Analiza su trato ante los problemas de las personas.	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.	
		Analiza su cansancio por el trabajo.	Me siento exhausto por mi trabajo.	
		Evalúa su actuar ante la vida de los demás.	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás.	
	Despersonalización	Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión.	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
Analiza su forma sus emociones ante el trabajo de los demás.		Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.		

		Analiza si se siente muy activo (a)	Me siento muy activo (a)	
		Evalúa si se siente frustrado (a) en mi trabajo.	Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	
		Analiza su trabajo por las horas de trabajo.	Creo que estoy trabajando demasiado.	
	Realización Personal	Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.	No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que les doy servicio.	
		Se evalúa ante el estrés que produce el trabajar.	Trabajar directamente con personas me produce estrés.	
		Analiza su atmósfera con las personas a las que doy servicio.	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.	
		Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas.	Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con personas.	
		He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
		Analiza si se siente acabado (a)	Me siento acabado (a)	
		En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	
Evalúa si las personas me culpan de alguno de sus problemas.	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.			
Variable 2 Rendimiento Laboral	Conocimiento del puesto	Analiza la estructura Orgánica de la Entidad donde labora.	Usted conoce la estructura Orgánica de la Entidad donde labora.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
		Evalúa su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	Usted conoce los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	

		Evalúa las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.	Considera usted que, el cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.
		Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.	Usted considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.
		Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.	Usted considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.
		Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.	Usted considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.
	Rendimiento en el puesto de trabajo	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.
		Considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.	Se considera Usted capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.
		realiza su trabajo con optimismo.	Usted, realiza su trabajo con optimismo.
		Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.	Considera Usted, que sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.
		Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	Considera usted, que su rendimiento laboral depende de su estado emocional.
		Considera su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.	Considera Usted, que su rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.

Planificación y resolución de procesos	Evalúa sus actividades laborales con anticipación.	Planifica Usted sus actividades laborales con anticipación.
	Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.	Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.
	Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.	Considera usted que tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.
	Considera es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.	Considera usted que es empático con sus compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.
	Considera para tomas decisiones relevantes en su rol laboral.	Se considera apto para tomas decisiones relevantes en su rol laboral.
	Considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.	Se considera que es asertivo para corregir sus errores y los errores de sus compañeros de trabajo.

ANEXO 04

Instrumentos de Recolección de datos CUESTIONARIO PARA SÍNDROME DE BURNOUT

Este material es para uso exclusivo de la tesis: Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro Huancayo-2019. La encuesta es anónima, no ponga su nombre ni firme el presente.

Instrucciones:

Responda cada uno de los ítems teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

SINDROME DE BURNOUT	NRO	ITEMS	1	2	3	4	5
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.					
	2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.					
	3	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.					
	4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas (alumnos, profesores, personal en general).					
	5	Creo que trato a las personas como si fueran objetos impersonales.					
	6	Me siento exhausto por mi trabajo.					
DESPERSONALIZACION	7	Considero que trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.					
	8	Trato eficazmente los problemas de las personas.					
	9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás					
	10	Creo que me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.					
	11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
	12	Me siento muy activo(a).					
	13	Creo que estoy trabajando demasiado.					
REALZACION PERSONAL	14	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.					
	15	Me preocupa realmente lo que les ocurre a las personas que les doy el servicio.					
	16	Trabajar directamente con personas me produce estrés.					

17	Puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy el servicio.					
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.					
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.					
20	Me siento acabado(a)					
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.					
22	Creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas					

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

Instrucciones:

Responda cada uno de los ítems teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

RENDIMIENTO LABORAL	NRO	ITEMS	1	2	3	4	5
CONOCIMIENTO DEL PUESTO	1	Estoy informado de la Estructura Orgánica de la Institución Educativa.					
	2	Conozco los alcances de la función que desarrollo dentro de la Institución.					
	3	El cumplimiento de mis funciones brinda aportes relevantes para la institución.					
	4	Mi rol como colaborador aporta beneficios para la institución.					
	5	Mi función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional					
	6	Creo que tengo límites laborales en el ejercicio de mis funciones					
RENDIMIENTO EN EL PUESTO LABORAL	7	En el desempeño de mis funciones brindo todas mis capacidades intelectuales					
	8	Considero que soy capaz de realizar mis labores en menor tiempo en comparación con mis compañeros de trabajo					
	9	Realizo mi trabajo con optimismo.					
	10	Mis funciones laborales van de acuerdo con mis objetivos laborales.					
	11	Creo que mi rendimiento laboral depende de mi estado emocional.					
	12	Creo que mi rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes					
PLANIFICACION Y RESOLUCION DE PROCESOS	13	Planifico mis actividades laborales con anticipación.					
	14	Resuelvo conflictos laborales con eficiencia.					
	15	Estoy informado de los objetivos a corto y largo plazo dentro del área que laboro.					
	16	Soy empático con mis compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.					
	17	Estoy apto para tomar decisiones relevantes en mi rol laboral.					

	18	Soy asertivo para corregir mis errores y los errores de mis compañeros de trabajo.					
--	----	--	--	--	--	--	--

Constancia de Aplicación de Instrumento



6 AÑOS DE APOORTE A LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y HUMANÍSTICA PARA EL PROGRESO DE LA REGIÓN Y EL PAÍS

INSTITUCIÓN EDUCATIVA

“POLITECNICO REGIONAL DEL CENTRO”



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN EN LA I.E. “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”

EL QUE SUSCRIBE EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO” DEL DISTRITO DE EL TAMBO, PROVINCIA DE HUANCAYO, DEPARTAMENTO DE JUNIN, JURISDICCION DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAYO, HACE CONSTAR:

Que, las Srtas. CONTRERAS SUAZO, Jhulibeth Perfecta y POMA TOVAR Magle Brigitte, han aplicado el instrumento de investigación denominado “SÍNDROME Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO, el día 01 de diciembre del 2020, siendo satisfactorio la aplicación.

Se expide la presente, para los fines pertinentes.

El Tambo, 18 de diciembre del 2020

Ancel BARZOLA GARCIA

Director de la I.E.

“POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO”

c.c. Arch

ANEXO 05

CONFIABILIDAD

DE LA VARIABLE 1: SINDROME DE BURNOUT

PASO 1

The screenshot displays the SPSS interface with a data matrix of 22 questions (Pregunta 1 to Pregunta 22) across 36 rows of data. A dialog box titled 'Análisis de fiabilidad' is open, showing the following settings:

- Elementos:** P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P13, P14, P15, P16, P17, P18, P19, P20, P21, P22
- Método:** Alfa
- Escala de escala:** Ninguna

PASO 2

The screenshot shows the 'Estadísticas de fiabilidad' dialog box in SPSS. The following options are selected:

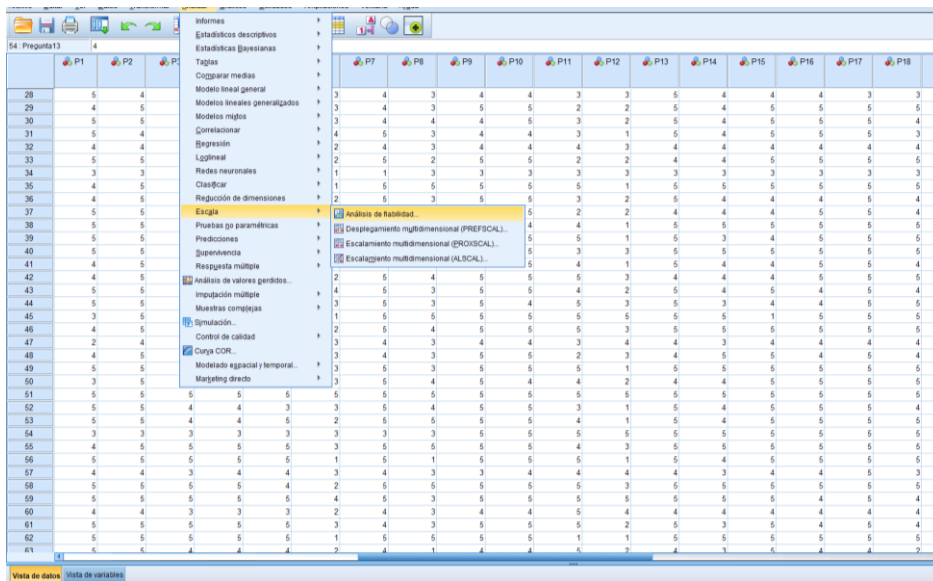
- Modelo lineal general** (General Linear Model)
- Alfa de Cronbach** (Cronbach's Alpha)
- Escala de escala:** Ninguna

RESULTADO

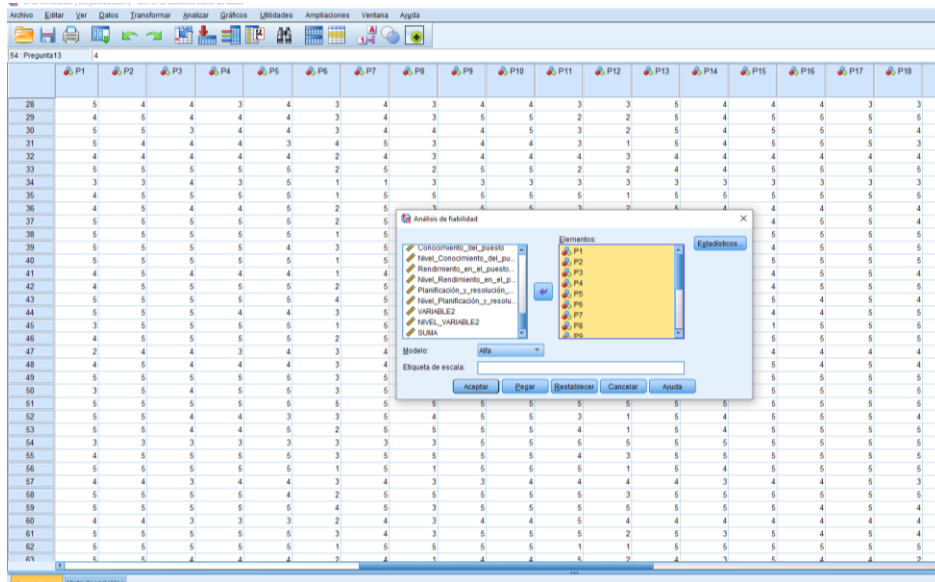
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	22

DE LA VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

PASO 1



PASO 2



RESULTADO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	18

VALIDACION DE EXPERTOS



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TEMA DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
X = SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						√		√		√				
		Analiza su estado de cansancio por trabajo	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.						√		√		√				
		Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.						√		√		√				
		Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas (alumnos, profesores, personal en general).						√		√		√				
		Evalúa su trabajo con otras personas	Creo que trato a las personas como si fueran objetos impersonales.						√		√		√				

	problemas de las personas	todo el día con personas es un esfuerzo.								√		√		√		
	Analiza su cansancio por el trabajo	Trato eficazmente los problemas de las personas.							√		√		√			
	Evalúa su actuar ante la vida de los demás	Me siento exhausto por mi trabajo							√		√		√			
	Analiza su cansancio por el trabajo	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							√		√		√			
DESPERSONALIZACION	Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión	Creo que me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							√		√		√			
	Analiza la forma de sus emociones ante el trabajo de los demás.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							√		√		√			
	Analiza si se siente muy activo(a)	Me siento muy activo(a).							√		√		√			
	Evalúa si se siente frustrado(a) en el trabajo.	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							√		√		√			
	Analiza su trabajo por las horas de trabajo.	Creo que estoy trabajando demasiado.							√		√		√			
REALIZACION PERSONAL	Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que da el servicio.	Me preocupa realmente lo que les ocurre a las personas que les doy el servicio.							√		√		√			
	Se evalúa ante el estrés que produce trabajar	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							√		√		√			
	Analiza su atmosfera con las personas a las que les da el servicio	Puedo crear una atmosfera relajada con las personas a las que doy el servicio.							√		√		√			
	Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.							√		√		√			
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							√		√		√			

		Analiza si se siente acabado.	Me siento acabado(a)								√			√				√			√					
		En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.								√			√				√			√					
		Evalúa si las personas me culpan de alguno de sus problemas.	En mi trabajo, creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.								√			√				√			√					
Y = RENDIMIENTO LABORAL.	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Analiza la estructura orgánica de la Entidad donde labora.	Estoy informado de la Estructura Orgánica de la Institución Educativa.								√			√				√			√					
		Evalúa su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	Conozco los alcances de la función que desarrollo dentro de la Institución.									√			√				√			√				
		Evalúa las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brinda aportes relevantes dentro de la organización.	El cumplimiento de mis funciones brinda aportes relevantes para la institución.										√			√				√			√			
		Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.	Mi rol como colaborador aporta beneficios para la institución.										√			√				√			√			
		Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.	Mi función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.										√			√				√			√			
		Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.	Creo que tengo límites laborales en el ejercicio de mis funciones.										√			√				√			√			
	RENDIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.	En el desempeño de mis funciones brindo todas mis capacidades intelectuales.												√				√			√				
		Considera usted que es capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.	Considero que soy capaz de realizar mis labores en menor tiempo en comparación con mis compañeros de trabajo.											√				√			√					

		Realiza su trabajo con optimismo.	Realizo mi trabajo con optimismo.									√		√				√			√			
		Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.	Mis funciones laborales van de acuerdo con mis objetivos laborales.									√		√				√			√			
		Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	Creo que mi rendimiento laboral depende de mi estado emocional.									√		√				√			√			
		Considera su rendimiento incrementa cuando se aproxima el fin de mes.	Creo que mi rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.									√		√				√			√			
PLANIFICACION Y RESOLUCION DE PROCESOS		Evalúa sus actividades laborales con anticipación.	Planifico mis actividades laborales con anticipación.									√		√				√			√			
		Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.	Resuelvo conflictos laborales con eficiencia.									√		√				√			√			
			Estoy informado de los objetivos a corto y largo plazo dentro del área que labora.									√		√				√			√			
		Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.	Soy empático con mis compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.									√		√				√			√			
			Estoy apto para tomar decisiones relevantes en mi rol laboral.									√		√				√			√			
			Soy asertivo para corregir mis errores y los errores de mis compañeros de trabajo.									√		√				√			√			


 Mg. Brenda Adelaida Hernández Velázquez
FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Institución educativa Politécnico Regional del Centro 2019

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la Institución educativa Politécnico Regional del Centro

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ GRACIELA SOLEDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Mg. Graciela Verástegui Velásquez



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DEL TEMA DE TESIS: “Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
X = SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						X		X		X					
		Analiza su estado de cansancio por trabajo	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.						X		X		X		X			
		Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.						X		X		X		X			
		Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas	Facilmente comprendo como se sienten las personas (alumnos, profesores, personal en general).						X		X		X		X			

		Evalúa su trabajo con otras personas	Creo que trato a las personas como si fueran objetos impersonales.						X		X		X					
		Analiza su trato ante los problemas de las personas	Considero que trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.						X		X		X		X			
		Analiza su cansancio por el trabajo	Trato eficazmente los problemas de las personas.						X		X		X		X			
		Evalúa su actuar ante la vida de los demás	Me siento exhausto por mi trabajo						X		X		X		X			
		Analiza su cansancio por el trabajo	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás						X		X		X		X			
DESPERSONALIZACIÓN		Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión	Creo que me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.						X		X		X					
		Analiza la forma de sus emociones ante el trabajo de los demás	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente						X		X		X		X			
		Analiza si se siente muy activo(a)	Me siento muy activo(a).						X		X		X		X			
		Evalúa si se siente frustrado(a) en el trabajo.	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.						X		X		X		X			
		Analiza su trabajo por las horas de trabajo.	Creo que estoy trabajando demasiado.						X		X		X		X			
REALIZACIÓN PERSONAL		Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que da el servicio	Me preocupa realmente lo que les ocurre a las personas que les doy el servicio.						X		X		X					
		Se evalúa ante el estrés que produce trabajar	Trabajar directamente con personas me produce estrés.						X		X		X		X			
		Analiza su atmósfera con las personas a las que les da el servicio	Puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy el servicio.						X		X		X		X			
		Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.						X		X		X		X			
		He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.						X		X		X					

Y = RENDIMIENTO LABORAL		Analiza si se siente acabado.	Me siento acabado(a)						X	X	X	X		
		En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.						X	X	X	X		
		Evalua si las personas me culpan de alguno de sus problemas.	En mi trabajo, creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.						X	X	X	X		
	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Analiza la estructura organica de la Entidad donde labora.	Estoy informado de la Estructura Organica de la Institucion Educativa						X	X	X	X		
		Evalua su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	Conozco los alcances de la función que desarrollo dentro de la institución.						X	X	X	X		
		Evalua las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brindan aportes relevantes dentro de la organización.	El cumplimiento de mis funciones brinda aportes relevantes para la institución.						X	X	X	X		
		Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.	Mi rol como colaborador aporta beneficios para la institución.						X	X	X	X		
		Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.	Mi función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.						X	X	X	X		
		Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.	Creo que tengo límites laborales en el ejercicio de mis funciones.						X	X	X	X		
		Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.	En el desempeño de mis funciones brindo todas mis capacidades intelectuales.						X	X	X	X		
	RENDIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Considera usted que es capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.	Considero que soy capaz de realizar mis labores en menor tiempo en comparación con mis compañeros de trabajo.						X	X	X	X		
		Realiza su trabajo con optimismo.	Realizo mi trabajo con optimismo.						X	X	X	X		

		Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.	Mis funciones laborales van de acuerdo con mis objetivos laborales.						X	X	X	X			
		Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	Creo que mi rendimiento laboral depende de mi estado emocional.						X	X	X	X			
		Considera su rendimiento incrementa cuando se aproxima el fin de mes.	Creo que mi rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.						X	X	X	X			
	PLANIFICACION Y RESOLUCION DE PROCESOS	Evalua sus actividades laborales con anticipación.	Planifico mis actividades laborales con anticipación.						X	X	X	X			
		Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.	Resuelvo conflictos laborales con eficiencia.						X	X	X	X			
		Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área que labora.	Estoy informado de los objetivos a corto y largo plazo dentro del área que laboro.							X	X	X	X		
			Soy empático con mis compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.							X	X	X	X		
			Estoy apto para tomar decisiones relevantes en mi rol laboral.							X	X	X	X		
			Soy asertivo para corregir mis errores y los errores de mis compañeros de trabajo.							X	X	X	X		

FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral de los colaboradores en la Institución educativa Politécnico Regional del Centro 2019

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la Institución educativa Politécnico Regional del Centro

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

GUEVARA SINCHEZ IVO GENARO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACION:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



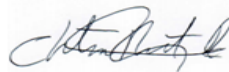
TÍTULO DEL TEMA DE TESIS: "Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores en la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
X = SINDROME DE BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Evalúa sus emociones en relación al cansancio por trabajo	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.						X		X		X				
		Analiza su estado de cansancio por trabajo	Me siento cansado(a) al final de la jornada de trabajo.						X		X		X				
		Analiza su agotamiento cuando se levanta por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.						X		X		X				
		Evalúa su comprensión respecto al cansancio de otras personas	Fácilmente comprendo como se sienten las personas (alumnos, profesores, personal en general).						X		X		X				
		Evalúa su trabajo con otras personas	Creo que trato a las personas como si fueran objetos impersonales.						X		X		X				

	Analiza su trato ante los problemas de las personas	Considero que trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							X		X		X			
	Analiza su cansancio por el trabajo	Trato eficazmente los problemas de las personas							X		X		X			
	Evalúa su actuar ante la vida de los demás	Me siento exhausto por mi trabajo							X		X		X			
	Analiza su cansancio por el trabajo	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás							X		X		X			
DESPERSONALIZACIÓN	Evalúa su sensibilidad con las personas desde que ejerce su profesión	Creo que me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							X		X		X			
	Analiza la forma de sus emociones ante el trabajo de los demás.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							X		X		X			
	Analiza si se siente muy activo(a)	Me siento muy activo(a).							X		X		X			
	Evalúa si se siente frustrado(a) en el trabajo.	Me siento frustrado(a) en mi trabajo.							X		X		X			
	Analiza su trabajo por las horas de trabajo.	Creo que estoy trabajando demasiado.							X		X		X			
REALIZACIÓN PERSONAL	Analiza su preocupación ante lo que le ocurre a algunas personas a las que da el servicio.	Me preocupa realmente lo que les ocurre a las personas que les doy el servicio.							X		X		X			
	Se evalúa ante el estrés que produce trabajar	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							X		X		X			
	Analiza su atmósfera con las personas a las que les da el servicio	Puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy el servicio.							X		X		X			
	Evalúa su estado personal de trabajar en contacto con personas	Me siento estimulado(a) después de trabajar en contacto con personas.							X		X		X			
	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							X		X		X			

Y = RENDIMIENTO LABORAL		Analiza si se siente acabado.	Me siento acabado(a)						X		X		X			
		En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.						X		X		X			
		Evalúa si las personas me culpan de alguno de sus problemas.	En mi trabajo, creo que las personas me culpan de alguno de sus problemas.						X		X		X			
	CONOCIMIENTO DEL PUESTO	Analiza la estructura orgánica de la Entidad donde labora.	Estoy informado de la Estructura Orgánica de la Institución Educativa.							X		X		X		
		Evalúa su conocimiento ante los alcances de la función que desarrolla dentro de la organización.	Conozco los alcances de la función que desarrollo dentro de la institución.							X		X		X		
		Evalúa las consecuencias del cumplimiento de sus funciones brindando aportes relevantes dentro de la organización.	El cumplimiento de mis funciones brinda aportes relevantes para la institución.							X		X		X		
		Considera que un rol como colaborador aporta beneficios dentro de la organización.	Mi rol como colaborador aporta beneficios para la institución.							X		X		X		
		Considera que su función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.	Mi función en el trabajo influye en el logro de la misión institucional.							X		X		X		
		Considera que tiene un límite laboral en el ejercicio de sus funciones.	Creo que tengo límites laborales en el ejercicio de mis funciones.							X		X		X		
		Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.	En el desempeño de mis funciones brindo todas mis capacidades intelectuales.							X		X		X		
RENDIMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	Considera usted que es capaz de realizar sus labores en menor tiempo en comparación con sus compañeros de trabajo.	Considero que soy capaz de realizar mis labores en menor tiempo en comparación con mis compañeros de trabajo.							X		X		X			

PLANIFICACION Y RESOLUCION DE PROCESOS	Realiza su trabajo con optimismo.	Realizo mi trabajo con optimismo.							X		X		X		
	Considera sus funciones laborales van de acuerdo con sus objetivos profesionales.	Mis funciones laborales van de acuerdo con mis objetivos laborales.							X		X		X		
	Considera su rendimiento laboral depende de su estado emocional.	Creo que mi rendimiento laboral depende de mi estado emocional.							X		X		X		
	Considera su rendimiento incrementa cuando se aproxima el fin de mes.	Creo que mi rendimiento se incrementa cuando se aproxima el fin de mes.							X		X		X		
	Evalúa sus actividades laborales con anticipación.	Planifico mis actividades laborales con anticipación.							X		X		X		
	Resuelve usted sus conflictos laborales con eficiencia.	Resuelvo conflictos laborales con eficiencia.							X		X		X		
	Considera usted que en el desempeño de sus funciones brinda todas sus capacidades intelectuales.	En el desempeño de los objetivos a corto y largo plazo dentro del área que laboro.							X		X		X		
	Analiza si tiene objetivos a corto y largo plazo dentro del área en que labora.	Soy empático con mis compañeros de trabajo cuando atraviesan una dificultad.							X		X		X		
		Estoy apto para tomar decisiones relevantes en mi rol laboral.							X		X		X		
		Soy asertivo para corregir mis errores y los errores de mis compañeros de trabajo.							X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario del Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Politécnico Regional del Centro 2019.

OBJETIVO:

Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el Rendimiento Laboral de los colaboradores de la Institución educativa Politécnico Regional del Centro 2019

DIRIGIDO:

A los colaboradores de la Institución educativa Politécnico Regional del Centro

APELLIDOS Y NOMBRES DE VALIDADOR DEL INSTRUMENTO:

POR TUGAL ROJAS CHRISTIAN MIGUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 06

BASE DE DATOS SPSS

VARIABLE 1

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	4	1	3	4	4	4	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3
2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	1	2	5	3	1	1	3	4	4	4	1	5	2
3	3	2	1	5	1	2	1	4	4	1	4	5	2	2	2	1	5	5	5	3	5	1
4	2	2	1	5	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
5	3	3	1	5	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	5	1	5	1
6	3	2	3	5	1	2	3	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
7	3	3	2	4	1	2	2	4	4	1	1	4	3	1	1	1	4	5	5	1	4	3
8	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	5	5	1	3	1	5	4	4	1	5	1
9	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	1
10	2	1	2	4	1	2	2	4	5	1	1	5	1	2	1	2	5	5	5	1	5	1
11	1	2	1	4	1	1	2	4	4	1	1	5	2	1	1	1	4	4	5	1	5	1
12	4	4	2	4	1	2	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	4	1	5	1
13	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2	5	2
14	2	3	1	4	1	2	4	3	4	1	1	4	1	1	1	1	4	5	5	1	5	3
15	2	2	2	4	1	2	3	4	4	1	1	2	3	2	4	1	4	4	4	1	4	1
16	3	3	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	3	1	1	1	4	4	4	1	4	1
17	2	2	2	4	1	1	3	4	4	1	3	4	3	1	1	2	5	4	5	1	5	1
18	3	3	2	4	1	2	2	4	4	1	1	5	3	1	2	1	5	4	5	1	4	1
19	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	5	3	2	3	2
20	3	3	1	4	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	1	3	5	5	1	5	1
21	3	2	2	5	1	3	2	5	5	1	1	4	3	1	1	2	4	4	4	1	5	2
22	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3
23	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2
24	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	1	5	5	2	1	2	5	4	5	1	4	1
25	3	3	2	5	1	3	3	4	4	1	1	4	3	3	1	2	4	4	4	1	4	2
26	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	3	2

27	2	3	1	3	1	5	3	5	5	2	1	5	1	1	2	1	5	4	5	2	5	3
28	3	2	2	4	1	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	5	1
29	3	3	2	4	1	2	1	4	4	1	1	4	2	2	1	1	4	4	4	1	4	2
30	4	3	3	4	1	3	3	4	4	1	3	4	3	3	1	3	4	4	5	3	4	1
31	3	3	3	3	1	3	5	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	4	1
32	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	2
33	3	3	2	4	1	3	1	5	5	1	1	4	2	1	1	1	4	5	5	1	5	1
34	5	5	4	5	1	5	3	4	4	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1
35	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	4	4	4	1	5	2
36	5	5	4	3	2	5	3	3	2	1	4	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2
37	2	2	2	4	2	2	2	4	5	1	2	5	4	2	1	1	4	4	5	1	5	2
38	2	3	2	5	1	2	1	5	4	1	2	4	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
39	3	2	3	5	2	2	2	3	5	1	1	5	2	1	5	1	5	5	5	1	5	2
40	3	3	2	4	2	1	1	4	4	1	1	5	2	1	5	1	4	5	5	1	5	1
41	3	3	3	3	1	2	1	4	3	1	1	4	3	1	1	1	5	5	5	1	4	1
42	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	1	5	4	3	3	2	4	5	5	1	4	2
43	2	3	1	3	1	3	3	3	5	1	2	4	3	1	3	2	1	4	4	1	4	3
44	3	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	5	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1
45	3	3	5	1	1	3	1	3	5	3	3	5	5	1	5	1	3	5	5	1	5	3
46	3	3	3	5	1	2	5	5	5	1	2	5	2	1	2	3	4	4	4	2	4	2
47	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	3	1
48	3	3	2	4	1	2	1	4	5	1	1	4	3	2	1	1	4	5	5	2	4	2
49	3	3	1	5	1	3	5	3	5	1	3	5	3	1	3	3	5	5	5	1	5	1
50	3	3	2	3	1	2	4	3	4	1	2	5	2	1	2	1	4	4	4	2	4	2
51	5	4	3	3	1	4	4	4	5	1	1	5	5	1	1	1	5	5	5	3	5	1
52	3	3	3	3	1	3	3	3	4	1	1	5	4	1	2	1	5	5	5	2	5	2
53	3	4	3	5	2	3	1	4	4	1	1	5	2	1	3	1	4	5	5	1	5	1
54	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	2	5	3	3	1
55	3	3	2	5	1	2	2	4	5	1	2	5	3	1	2	1	4	5	5	2	5	1
56	2	2	1	4	1	1	1	4	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
57	3	4	3	3	2	3	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3

58	3	2	2	5	1	3	4	3	5	1	1	4	3	1	1	1	4	5	5	1	5	3
59	2	3	3	5	1	2	3	5	5	3	1	5	2	1	3	2	4	5	5	1	4	1
60	3	4	3	4	2	3	5	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3
61	3	3	3	4	1	2	2	3	3	1	2	4	3	2	2	2	3	3	5	2	3	1
62	3	3	1	5	1	1	1	5	4	1	1	5	1	1	1	2	5	5	5	1	5	1
63	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	2	4	4	4	1	3	2
64	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	3	1	5	5	5	1	5	1
65	1	1	1	5	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	3	1	5	5	5	1	5	1
66	1	2	2	3	1	1	2	4	4	1	1	4	3	1	1	1	3	4	5	1	4	1
67	3	4	3	4	1	1	5	4	4	1	3	4	1	1	4	3	4	4	4	2	4	2
68	3	1	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	2	1	3	2	4	4	4	2	4	1
69	3	3	3	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	2	1	3	4	4	4	1	4	2
70	1	2	1	4	1	1	1	5	5	2	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
71	3	3	3	4	2	2	1	5	4	1	1	5	3	3	1	2	5	4	5	2	4	3
72	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	4	2
73	2	2	1	5	1	2	1	4	5	1	5	5	4	1	1	2	5	4	5	1	5	1
74	5	3	3	3	1	3	4	3	5	5	5	5	3	2	2	3	4	4	5	5	5	5
75	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	2
76	5	5	4	5	2	5	4	3	4	1	1	4	3	2	1	3	4	3	4	1	3	2
77	3	3	3	4	1	3	4	4	4	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3
78	3	3	2	4	2	3	3	4	4	1	2	5	3	1	1	3	4	4	4	1	5	2
79	3	2	1	5	1	2	1	4	4	1	4	5	2	2	2	1	5	5	5	3	5	1
80	2	2	1	5	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
81	3	3	1	5	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	4	5	1	5	1
82	3	2	3	5	1	2	3	5	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
83	3	3	2	4	1	2	2	4	4	1	1	4	3	1	1	1	4	5	5	1	4	3
84	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	1	5	5	1	3	1	5	4	4	1	5	1
85	3	5	4	4	5	3	4	4	5	4	2	5	5	4	3	3	3	5	4	3	4	1
86	2	1	2	4	1	2	2	4	5	1	1	5	1	2	1	2	5	5	5	1	5	1
87	1	2	1	4	1	1	2	4	4	1	1	5	2	1	1	1	4	4	5	1	5	1
88	4	4	2	4	1	2	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	4	4	1	5	1

89	3	3	4	4	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	4	3	5	4	4	2	5	2
90	2	3	1	4	1	2	4	3	4	1	1	4	1	1	1	1	4	5	5	1	5	3
91	2	2	2	4	1	2	3	4	4	1	1	2	3	2	4	1	4	4	4	1	4	1
92	3	3	1	4	1	1	1	5	5	1	1	2	3	1	1	1	4	4	4	1	4	1
93	2	2	2	4	1	1	3	4	4	1	3	4	3	1	1	2	5	4	5	1	5	1
94	3	3	2	4	1	2	2	4	4	1	1	5	3	1	2	1	5	4	5	1	4	1
95	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	5	5	3	2	3	2
96	3	3	1	4	1	1	1	4	4	1	1	5	1	1	1	1	3	5	5	1	5	1
97	3	2	2	5	1	3	2	5	5	1	1	4	3	1	1	2	4	4	4	1	5	2
98	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	1	2	3	3	3	4	3	3	3
99	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	4	2	4	2
100	2	3	3	4	2	2	3	3	4	2	1	5	5	2	1	2	5	4	5	1	4	1
101	3	3	2	5	1	3	3	4	4	1	1	4	3	3	1	2	4	4	4	1	4	2
102	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	5	3	3	2
103	2	3	1	3	1	5	3	5	5	2	1	5	1	1	2	1	5	4	5	2	5	3
104	3	2	2	4	1	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	4	2	5	1
105	3	3	2	4	1	2	1	4	4	1	1	4	2	2	1	1	4	4	4	1	4	2
106	4	3	3	4	1	3	3	4	4	1	3	4	3	3	1	3	4	4	5	3	4	1
107	3	3	3	3	1	3	5	3	3	2	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	4	1
108	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	1	4	2
109	3	3	2	4	1	3	1	5	5	1	1	4	2	1	1	1	4	5	5	1	5	1
110	5	5	4	5	1	5	3	4	4	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	1	5	1
111	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	5	4	2	2	2	4	4	4	1	5	2
112	5	5	4	3	2	5	3	3	2	1	4	3	4	2	2	2	4	4	4	2	4	2
113	2	2	2	4	2	2	2	4	5	1	2	5	4	2	1	1	4	4	5	1	5	2
114	2	3	2	5	1	2	1	5	4	1	2	4	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1
115	3	2	3	5	2	2	2	3	5	1	1	5	2	1	5	1	5	5	5	1	5	2
116	3	3	2	4	2	1	1	4	4	1	1	5	2	1	5	1	4	5	5	1	5	1
117	3	3	3	3	1	2	1	4	3	1	1	4	3	1	1	1	5	5	5	1	4	1
118	3	2	2	4	1	2	3	4	4	2	1	5	4	3	3	2	4	5	5	1	4	2
119	2	3	1	3	1	3	3	3	5	1	2	4	3	1	3	2	1	4	4	1	4	3

120	3	2	2	4	2	2	3	3	5	1	1	5	3	1	1	1	4	4	4	1	5	1
121	3	3	5	1	1	3	1	3	5	3	3	5	5	1	5	1	3	5	5	1	5	3

VARIABLE 2

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4
2	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5
3	4	5	4	3	4	1	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	4	4
4	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	3
7	2	3	3	3	3	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	4	3
8	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
9	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
10	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5
12	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	3	2	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
14	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5
16	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	1	2	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5
18	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5
19	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3
20	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	1	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4
22	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3
23	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	3	2	4	3	5	4	5	3
24	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	1	4	4	4	5	5	5

25	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4
26	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3
27	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
28	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3
29	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5
30	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4
31	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	1	5	4	5	5	5	3
32	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5
34	3	3	4	3	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
36	4	5	4	4	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	4	4	5	4
37	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	2	2	4	4	4	5	5	4
38	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5
40	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	4	4	1	4	1	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4
42	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5
43	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4
44	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5
45	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
46	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
47	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
48	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	2	3	4	5	5	4	5	4
49	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
50	3	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5

51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	1	5	4	5	5	5	4
53	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5
54	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
55	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5
57	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	3
58	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
60	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5	4
62	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
63	5	5	4	4	4	2	4	1	4	4	5	2	4	3	5	4	4	2
64	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	5	4	4	4	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
69	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
70	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
72	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
73	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
75	5	5	4	3	5	2	4	4	5	5	5	3	5	4	4	3	4	5
76	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5

77	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4
78	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5
79	4	5	4	3	4	1	4	3	5	3	4	2	5	3	4	5	4	4
80	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	1	1	5	5	4	5	5	5
81	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	1	2	5	5	5	5	5	3
83	2	3	3	3	3	1	5	3	5	5	1	1	5	3	5	5	4	3
84	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
85	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4
86	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
87	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5
88	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	5	5	3	2	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
90	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
91	5	5	5	5	4	1	4	3	4	5	2	2	5	5	5	4	5	5
92	5	5	5	5	5	2	4	2	4	5	1	2	5	5	5	5	5	5
93	4	5	5	5	5	2	5	2	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5
94	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	2	5	4	4	5	4	5
95	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	3
96	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
97	5	4	4	4	4	1	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4
98	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	4	5	3
99	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	3	2	4	3	5	4	5	3
100	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	2	1	4	4	4	5	5	5
101	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4
102	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3

103	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
104	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3
105	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5
106	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	3	2	5	4	5	5	5	4
107	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	1	5	4	5	5	5	3
108	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5
110	3	3	4	3	5	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
111	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
112	4	5	4	4	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	4	4	5	4
113	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	2	2	4	4	4	5	5	4
114	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	5	3	4	5	5	5
116	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
117	4	5	4	4	4	1	4	1	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4
118	4	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5
119	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4
120	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5
121	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5

**RESULTADOS POR ÍTEMS
DEL CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT**

Pregunta1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	19	15,7	15,7	26,4
	Raras veces	69	57,0	57,0	83,5
	Casi siempre	8	6,6	6,6	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	26	21,5	21,5	29,8
	Raras veces	60	49,6	49,6	79,3
	Casi siempre	18	14,9	14,9	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	31	25,6	25,6	25,6
	Casi nunca	35	28,9	28,9	54,5
	Raras veces	45	37,2	37,2	91,7
	Casi siempre	9	7,4	7,4	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	5	4,1	4,1	5,0
	Raras veces	29	24,0	24,0	28,9
	Casi siempre	51	42,1	42,1	71,1
	Siempre	35	28,9	28,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	79	65,3	65,3	65,3
	Casi nunca	35	28,9	28,9	94,2
	Raras veces	5	4,1	4,1	98,3
	Casi siempre	1	,8	,8	99,2
	Siempre	1	,8	,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	21,5	21,5	21,5
	Casi nunca	37	30,6	30,6	52,1
	Raras veces	44	36,4	36,4	88,4
	Casi siempre	7	5,8	5,8	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	28,9	28,9	28,9
	Casi nunca	18	14,9	14,9	43,8
	Raras veces	32	26,4	26,4	70,2
	Casi siempre	26	21,5	21,5	91,7
	Siempre	10	8,3	8,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Raras veces	39	32,2	32,2	34,7
	Casi siempre	62	51,2	51,2	86,0
	Siempre	17	14,0	14,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	11,6	11,6	11,6
	Casi nunca	20	16,5	16,5	28,1
	Raras veces	67	55,4	55,4	83,5
	Casi siempre	8	6,6	6,6	90,1
	Siempre	12	9,9	9,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	81	66,9	66,9	66,9
	Casi nunca	23	19,0	19,0	86,0
	Raras veces	8	6,6	6,6	92,6
	Casi siempre	5	4,1	4,1	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	57	47,1	47,1	47,1
	Casi nunca	28	23,1	23,1	70,2
	Raras veces	19	15,7	15,7	86,0
	Casi siempre	8	6,6	6,6	92,6
	Siempre	9	7,4	7,4	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Raras veces	9	7,4	7,4	9,1
	Casi siempre	50	41,3	41,3	50,4
	Siempre	60	49,6	49,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	19,8	19,8	19,8
	Casi nunca	19	15,7	15,7	35,5
	Raras veces	47	38,8	38,8	74,4
	Casi siempre	24	19,8	19,8	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	70	57,9	57,9	57,9
	Casi nunca	33	27,3	27,3	85,1
	Raras veces	16	13,2	13,2	98,3
	Casi siempre	2	1,7	1,7	100,0
	Siempre				
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	52	43,0	43,0	43,0
	Casi nunca	33	27,3	27,3	70,2
	Raras veces	27	22,3	22,3	92,6
	Casi siempre	6	5,0	5,0	97,5
	Siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	50	41,3	41,3	41,3
	Casi nunca	34	28,1	28,1	69,4
	Raras veces	37	30,6	30,6	100,0
	Siempre				
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Casi nunca	1	,8	,8	1,7
	Raras veces	18	14,9	14,9	16,5
	Casi siempre	61	50,4	50,4	66,9
	Siempre	40	33,1	33,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	35	28,9	28,9	28,9
	Casi nunca	18	14,9	14,9	43,8
	Raras veces	32	26,4	26,4	70,2
	Casi siempre	26	21,5	21,5	91,7
	Siempre	10	8,3	8,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	81	66,9	66,9	66,9
	Casi nunca	23	19,0	19,0	86,0
	Raras veces	8	6,6	6,6	92,6
	Casi siempre	5	4,1	4,1	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	73	60,3	60,3	60,3
	Casi nunca	33	27,3	27,3	87,6
	Raras veces	11	9,1	9,1	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	26	21,5	21,5	29,8
	Raras veces	60	49,6	49,6	79,3
	Casi siempre	18	14,9	14,9	94,2
	Siempre	7	5,8	5,8	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

Pregunta22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	61	50,4	50,4	50,4
	Casi nunca	40	33,1	33,1	83,5
	Raras veces	16	13,2	13,2	96,7
	Siempre	4	3,3	3,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

DEL CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL

P1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,7	1,7	1,7
	Raras veces	7	5,8	5,8	7,4
	Casi siempre	35	28,9	28,9	36,4
	Siempre	77	63,6	63,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	12	9,9	9,9	9,9
	Casi siempre	26	21,5	21,5	31,4
	Siempre	83	68,6	68,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	10	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	46	38,0	38,0	46,3
	Siempre	65	53,7	53,7	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	,8	,8	,8
	Raras veces	15	12,4	12,4	13,2
	Casi siempre	45	37,2	37,2	50,4
	Siempre	60	49,6	49,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	15	12,4	12,4	12,4
	Casi siempre	37	30,6	30,6	43,0
	Siempre	69	57,0	57,0	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	24,8	24,8	24,8
	Casi nunca	34	28,1	28,1	52,9
	Raras veces	39	32,2	32,2	85,1
	Casi siempre	15	12,4	12,4	97,5
	Siempre	3	2,5	2,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Raras veces	3	2,5	2,5	3,3
	Casi siempre	43	35,5	35,5	38,8
	Siempre	74	61,2	61,2	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	3	2,5	2,5	8,3
	Raras veces	50	41,3	41,3	49,6
	Casi siempre	26	21,5	21,5	71,1
	Siempre	35	28,9	28,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	3	2,5	2,5	2,5
	Casi siempre	28	23,1	23,1	25,6
	Siempre	90	74,4	74,4	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	3	2,5	2,5	2,5
	Casi siempre	38	31,4	31,4	33,9
	Siempre	80	66,1	66,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	5,0	5,0	5,0
	Casi nunca	7	5,8	5,8	10,7
	Raras veces	20	16,5	16,5	27,3
	Casi siempre	24	19,8	19,8	47,1
	Siempre	64	52,9	52,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	15,7	15,7	15,7
	Casi nunca	26	21,5	21,5	37,2
	Raras veces	27	22,3	22,3	59,5
	Casi siempre	16	13,2	13,2	72,7
	Siempre	33	27,3	27,3	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	2	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	33	27,3	27,3	28,9
	Siempre	86	71,1	71,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	17	14,0	14,0	14,0
	Casi siempre	47	38,8	38,8	52,9
	Siempre	57	47,1	47,1	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,8	,8	,8
	Raras veces	2	1,7	1,7	2,5
	Casi siempre	37	30,6	30,6	33,1
	Siempre	81	66,9	66,9	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	7	5,8	5,8	5,8
	Casi siempre	36	29,8	29,8	35,5
	Siempre	78	64,5	64,5	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Raras veces	2	1,7	1,7	1,7
	Casi siempre	36	29,8	29,8	31,4
	Siempre	83	68,6	68,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

P18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	2,5	2,5	2,5
	Raras veces	11	9,1	9,1	11,6
	Casi siempre	30	24,8	24,8	36,4
	Siempre	77	63,6	63,6	100,0
	Total	121	100,0	100,0	

ANEXO 07 CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Jhulibeth Perfecta Contreras Suazo y Magie Brigitte Poma Tovar de la Universidad Peruana Los Andes. La meta de este estudio es recoger información acerca del tema: **“SÍNDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITÉCNICO REGIONAL DEL CENTRO. HUANCAYO - 2019”** Si usted accede a participar en este estudio, se le pide responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán. Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Jhulibeth Perfecta Contreras Suazo y Magie Brigitte Poma Tovar. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es desarrollar un trabajo de investigación

Me han indicado también que tendré que responder el cuestionario y preguntas en, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

NOTA: Se adjunta lista con nombres y firmas de los participantes.(121 colaboradores)

Huancayo, julio de 2020.

ANEXO 08

Interpretación de Rho de Spearman

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación directa perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Fuente: Rosas y Zúñiga (2010)

ANEXO 09

INSTITUCIÓN EDUCATIVA POLITECNICO REGIONAL DEL CENTRO



Realizando la encuesta a los colaboradores de modo virtual

