



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación
inicial, del distrito de Comas 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Monica Veronica Perez Veronica (ORCID: 0000-0002-5377-2181)

ASESOR:

Dr. Segundo Sigifredo Perez Saavedra (ORCID: 0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mí hijo Alessandro Luan y a mis padres Luciana Veronica Fernandez y German Claudio Perez Ordaya por brindarme su apoyo incondicional para alcanzar mis metas.

Agradecimiento

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta el momento tan importante de mi formación profesional.

A mi esposo, por su comprensión y apoyo.

A los maestros, que con esmero y dedicación me asesoraron en el camino de la investigación.

A mis amigas; por su cooperación y exigencia para hacer realidad el trabajo.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Monica Veronica Perez Veronica**, con DNI N° 42988787, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Programa Académico de **maestría en administración de la Educación**, con la Tesis titulada **“burnout y engagement laboral en la práctica pedagógica En docentes de educación inicial, del distrito de comas 2020**, declaro bajo juramento que:

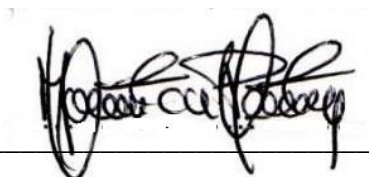
La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada o presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán es aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndose a la normatividad vigente de la Universidad César vallejo.



Perez Veronica Monica Veronica

DNI. 42988787

Lima, Octubre del 2020.

Índice

Carátula	ii
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimiento	16
2.6. Método de análisis de datos	16
2.7. Aspectos éticos	16
III. Resultados	17
3.1 Descripción de resultados	17
3.2 Contrastación de hipótesis general y específicas	20
IV. Discusión	22
V. Conclusiones	25
VI. Recomendaciones	26
VII. Referencias	27
VIII. Anexos	32
Anexo 1: Matriz de consistencia	32
Anexo 2: Instrumentos	38
Anexo 3: Validez de los instrumentos	41
Anexo 4: Matriz de datos	47
Anexo 5: Evidencia de los resultados estadísticos	57

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable burnout	17
Tabla 2 Niveles de la variable engagement laboral	18
Tabla 3 Niveles de la variable práctica pedagógica	19
Tabla 4 Prueba de Chicuadrado para determinar la viabilidad del modelo general	20
Tabla 5 Prueba R2 para explicar el modelo que el burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica, personal, institucional, interpersonal, didáctica	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño de la investigación	13
Figura 2. Niveles de la variable burnout y dimensiones	17
Figura 3. Niveles de la variable engagement laboral y dimensiones	18
Figura 4. Niveles de la variable práctica pedagógica y dimensiones	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020. El estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, de tipo sustantivo, diseño causal, método hipotético deductivo, la población de estudio fueron 57 docentes, los datos se recopilaban a través de la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los datos se analizaron con la Prueba de Regresión Ordinal por la naturaleza de las variables. Los resultados evidenciaron que el burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020 influyeron entre 36.3% y 42.8%. Asimismo, es preciso señalar que predominó el nivel alto de burnout con el 40.40%, el nivel medio del engagement laboral con el 43.90% y el nivel regular de la práctica pedagógica con el 52.60%.

Palabras clave: Burnout, engagement laboral, práctica pedagógica, didáctica, vigor

Abstract

The objective of the research was to determine the influence of burnout and work engagement in pedagogical practice in teachers of initial education, from the Comas 2020 district. The study population was 57 teachers, the data was collected through the survey technique and the questionnaire instrument. The data were analyzed with the Ordinal Regression Test due to the nature of the variables. The results showed that burnout and work engagement in pedagogical practice in initial education teachers from the Comas 2020 district influenced between 36.3% and 42.8%. Likewise, it should be noted that the high level of burnout prevailed with 40.40%, the average level of work engagement with 43.90% and the regular level of pedagogical practice with 52.60%.

Keywords: Burnout, work engagement, pedagogical practice, didactics, vigor

I. Introducción

En España ha dejado expuesto que una de las profesiones más propensas a los problemas vinculados a la salud mental, las enfermedades físicas y conductas corresponde a la docencia, porque los maestros muestran fatiga crónica, bajo nivel de compromiso, actitudes negativas y disfuncionales, por otra parte, existe una crisis de la autoeficacia, acompañada de dolor de cabeza, nervios, entre otros realizado (Agudo, 2015). Asimismo, en México también se ha demostrado que prevalece el síndrome de agotamiento personal, seguido porque existe baja predisposición de los maestros por la realización propia y a su vez la despersonalización (Muñoz y Correa, 2012). Además, en el estudio de Gomes y Silva (2006) evidenciaron que en Portugal las maestras son las que mayor nivel de burnout presentan, razón por la cual su nivel de compromiso ha disminuido, a diferencia de los varones que también se ubica niveles de agotamiento, pero en menor porcentaje; al mismo tiempo en Argentina existe un predominio total del síndrome, y en Estados Unidos el nivel de cansancio mental es elevado.

A razón de lo anterior, en la última década las diferentes organizaciones a nivel mundial han prestado especial atención al análisis y descripción del problema vinculado a la práctica pedagógica, el Banco Mundial (2020) comprobó que los estudiantes del nivel primario y secundario no reciben las herramientas y conocimientos necesarios para lograr prosperar en la vida, asevera que se avecina una crisis en el aprendizaje, la misma que es considerada como una injusticia, a razón que es un derecho de toda persona, y que la mayor responsabilidad la atribuyen a los docentes, sin considerar que la formación la reciben en la casa por parte de la familia, y son ellos quienes tienen que brindar el apoyo para el aprendizaje de los estudiantes.

De esta manera, en el estudio realizado en Tanzania se expuso que en dicha realidad la implementación de la pedagogía está centrada en el estudiante, y que, sin embargo, a pesar del esfuerzo por parte del gobierno, no ha tenido los resultados esperados. En este sentido, se atribuye que dicha problemática es porque los maestros persisten en la enseñanza a través de métodos tradicionales y no han sido capacitados en nuevas metodologías que incentiven la creatividad, pensamiento crítico y resolución de problemas, a esto se añade que las instalaciones no son las adecuadas (Mligo, Mitchell y Bell, 2016), por lo tanto, los resultados de los estudiantes son atribuidos únicamente a la práctica

pedagógica de los docentes, sin considerar que también como persona tiene sus propios problemas.

Por otra parte, en Serbia luego del análisis de los planes curriculares se evidenció que es fundamental el vínculo entre la teoría educativa y la práctica pedagógica, porque permite el desarrollo de la creatividad en los niños (Obradovic, 2013), sin embargo, en dicha realidad aún los docentes carecen de dichas competencias. Mientras que, en Chile, los docentes han tenido que implementar en sus sesiones de clase lo concerniente al medio ambiente y la sostenibilidad, los mismos que inciden en la práctica pedagógica, porque implica en el desarrollo de la conciencia, participación y repensamiento de la educación (Condeza-Marmentini y Flores-González, 2019), los mismos que aportan al logro de las competencias educativas.

En el Perú durante el periodo 2009-2015 fue el país donde los estudiantes mejoraron su aprendizaje, evidenciado en los resultados de las pruebas internacionales, a razón de las políticas implementadas, la misma que involucró a los docentes, quienes implementaron estrategias de enseñanza y fueron capacitados constantemente (Banco mundial, 2020), sin embargo existe descontento con las remuneraciones y las relaciones con sus pares (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2018), esto a razón que se exige demasiado documentos en el proceso de la planificación del curso antes y durante el año escolar, preparan recursos materiales a medida de cada temática fuera del horario de clases, más aún en estos tiempos de la pandemia por el COVID-19 se tiene que realizar clases virtuales donde el maestro tiene que preparar videos para reforzar los aprendizajes, los mismos que demanda tiempo adicional porque al buscar la calidad se tendrá previamente más de una versión, igualmente, las prácticas y exámenes exigen no solo el diseño, sino también la resolución previa y presentar en una plataforma con las alternativas de respuesta respectiva, y si son preguntas abiertas, exige la lectura minuciosa en cada caso, además de trasladar las calificaciones al sistema y registrar en la plataforma autorizada por el ente rector, en consecuencia la actividad de enseñanza por el docente no se limita solo a la clase presencial, sino que implica tiempo y trabajo previo, hecho que no es valorado por los estudiantes y padres familia. El Ministerio de Educación exige copiosos documentos en la planificación de la clase, razón por la cual los maestros destinan exceso de horas a dicha actividad, teniendo como consecuencia la desmotivación,

cansancio físico y mental, a veces pierden la paciencia con los colegas y niños, es decir demuestran con sus actitudes niveles elevados de burnout, que lamentablemente a pesar del esfuerzo por la sesión de clase, el docente no puede controlar dicha situación, y que lamentablemente el padre de familia desmerece su trabajo.

En las instituciones educativas de Comas, se ha observado que los maestros de educación inicial diseñan recursos materiales, aprenden nuevas metodologías de enseñanza, adecúan los ambientes según la edad del estudiante, las actividades se vinculan con la edad cronológica del infante, organización de las actividades cívicas, además del desarrollo de las sonrisas, gestos, amabilidad y contacto visual con los niños, siendo elementos importantes el uso y tono de voz, entre otros, en resumen, los docentes de este nivel se esmeran por desempeñar la práctica pedagógica de una manera exitosa. Por otra parte, las capacitaciones son impuestas y exigidas por el ente rector, las mismas que son bien recibidas, pero que no son compensadas en el trabajo diario, a pesar de la dedicación y la energía que despliegan en las sesiones de clase, asimismo debemos de resaltar que los maestros del nivel inicial tienen una característica particular que es la conexión afectiva con su trabajo y los niños, primando este elemento en el engagement laboral. En resumen, el burnout de los maestros del nivel inicial afecta negativamente a la práctica pedagógica, sin embargo, el engagement laboral refuerza dicha práctica con el fin que los niños reciban una formación académica acorde a su edad, los lineamientos establecidos por el Minedu y sobre todo se aporte en la formación del futuro ciudadano.

Además, es preciso acotar que el estilo del liderazgo directivo también afecta a la práctica pedagógica porque es quien motiva o desmotiva, genera o no compromiso, hace que el clima organizacional corresponda al tipo de institución, entre otros. Asimismo, en la época actual es muy importante que el docente disponga de una Pc o laptop, internet, micrófono y cámara para realizar sus clases, sin embargo, numerosos docentes carecen de dichos recursos, los cuales limitan diseñar recursos atractivos y dinámicos con el objetivo de mantener la atención en la clase. Finalmente, la práctica pedagógica se ve influenciada por diferentes elementos, los cuáles son parte de las determinantes y serán estudiadas con el fin de identificarlas. En este sentido, se evidencia que la práctica docente es importante para el logro de los aprendizajes de los estudiantes, en este sentido la remuneración, las

actitudes, la motivación, la pasión docente, entre otros factores tienen incidencia directa, razón por la cual amerita su estudio.

En la revisión de trabajos previos a nivel internacional, Lattanzi y Vanegas (2020) demostraron que el aspecto personal/familiar, emocional y la interacción con sus pares inciden en la profesión. Por otra parte, existe un sesgo y predisposición de los maestros para el desempeño de sus tareas. Asimismo, los docentes carecen de los recursos pedagógicos y de un protocolo para el desempeño de sus tareas por otro lado, Marsollier (2019) se evidenció que predominó el nivel alto del cansancio emocional, al igual que el cinismo y la eficacia profesional; de la misma forma respecto a las dimensiones del engagement laboral, predominó el nivel alto respecto al vigor, a diferencia de la dedicación y la absorción fue el nivel medio, en resumen, el engagement laboral destaca en el nivel alto.

Asimismo, Jiménez-Espinosa y Sanchez-Bareno (2019) demostraron que el docente asume otra actitud cuando confronta la evaluación de su clase y reflexiona sobre los resultados. Por otra parte, la práctica pedagógica es una actividad trascendental e importante para todos los actores educativos, en vista que permite la identificación de los propósitos, la intención, y posturas necesarias para el proceso de enseñanza y aprendizaje. Igualmente, Morellano-Navarro, Almonacid-Fierro, y Muñoz (2019) expusieron que en la formación profesional de los docentes se desarrolla el pensamiento crítico y de investigación para el desempeño en aula, lo cual favorece en el aprendizaje de sus futuros estudiantes porque diseñan nuevas estrategias de enseñanza y aprendizaje. Por otra parte, Pineda y Felicetti (2018) demostraron que la actividad lúdica es valorada por los docentes en el proceso de acompañamiento pedagógico, permite el reaprendizaje, la recordación y la observación de la práctica docente desde la perspectiva personal y de autoconocimiento.

En la revisión de trabajos previos a nivel nacional, Bustamante, Kato, Marroquín, y Yánac (2019) evidenciaron que las emociones de los docentes tienen relación positiva y alta con el engagement laboral y el con el vigor; mientras que se relaciona positiva y moderadamente con la dedicación y la absorción. Por otra parte, las emociones negativas se relacionan positiva y moderadamente con el engagement, la dedicación y absorción, a diferencia con el vigor la relación es positiva y alta. Asimismo, Paredes (2018) demostró la

predominancia del nivel bueno del acompañamiento pedagógico, mientras que el desempeño docente es destacado. En la contrastación de la hipótesis demostró que el acompañamiento pedagógico influye en el desempeño docente, en la preparación de la enseñanza y en la enseñanza para el aprendizaje de los docentes y en el desarrollo profesional.

Igualmente, Salazar (2018) respecto al engagement se evidenció que predominó el nivel alto con más del cincuenta por ciento, asimismo al determinar la relación entre el desempeño y el engagement, se demostró que existe correlación positiva y moderada; por otra parte se demostró que la edad tiene relación con el vigor, engagement, capacitación, autoevaluación, evaluación del líder y el desempeño; al mismo tiempo Gutiérrez y Pando (2018) en el estudio demostraron que predomina el nivel medio del burnout, mientras que el agotamiento personal es bajo, al igual que la despersonalización, la autoeficacia y realización; al calcular la correlación de Spearman entre el desempeño laboral y el burnout se evidenció que no existe correlación. Asimismo, Mendoza (2017) demostró que predomina en los docentes la práctica pedagógica positiva, en lo que respecta a la organización de los aprendizajes es muy positiva, al igual que el progreso de los aprendizajes, mientras que es positiva la actitud empática y la implicancia en el proceso de aprendizaje en los estudiantes. Por otra parte, se demostró que la práctica pedagógica, la organización de los aprendizajes, el progreso de los aprendizajes y los procesos empáticos se relacionan con la formación profesional.

El estudio se sustenta en la Psicología positiva, cuyo objetivo está orientado a la salud de la persona, el bienestar psicológico y subjetivo, el crecimiento y la autorrealización personal (García, 2014). Gable y Haidt (2005) y Linley, Joseph, Harrington y Wood (2006) resumieron como las condiciones, así como los procesos sistemáticos permiten el funcionamiento y desarrollo óptimo de las personas. También se sustenta en la teoría instruccional, cuyo objetivo radica en la sinergia de la teoría y la práctica en la enseñanza a través de los elementos que participan en dicho proceso como son los objetivos del curso, los contenidos para la enseñanza y el aprendizaje, las actividades asignadas, la evaluación y los vínculos internos. Por otra parte, esta teoría enfatiza en el aprendizaje a través del descubrimiento guiado, porque la esencia es que el estudiante aprenda descubriendo, pero con la guía respectiva. En resumen, esta

teoría consiste en la sistematización de los contenidos sustentado en un proceso coherente que responde a las necesidades del sujeto (Colegiado Nacional de Desarrollo Educativo, Cultural y Superación Profesional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2013). Otra teoría relevante es la humanista, porque integra el componente intelectual, cultural, emocional y espiritual de la persona, el objetivo radica en la relación entre el aprendizaje previo y la experiencia actual, por ende, el motivo fundamental es la construcción de aprendizajes significativos (Colegiado Nacional de Desarrollo Educativo, Cultural y Superación Profesional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, 2013).

La primera variable independiente corresponde al burnout, se entiende como la incapacidad que tiene un sujeto para hacer frente al estrés emocional producto del uso en demasía de la energía y recursos en el desempeño laboral, y que tiene como resultado la sensación de fracaso y agotamiento (Rodríguez, Díaz, Franco, Aguirre, y Camarena, 2018). También se configura como el estado psicológico en respuesta a la exposición excesiva a los factores de riesgo, caracterizándose porque el sujeto se muestra cansado, con bajo nivel de involucramiento con el trabajo y desatención a sus obligaciones, lo cual conlleva a evaluar negativamente su desempeño (Carrillo, Gómez, y Espinoza, 2012). La situación del estrés laboral originada por las malas condiciones laborales, la sobrecarga académica y administrativa son los inputs para generar el síndrome de burnout, manifestándose en problemas físicos, sociales y psicológicos en resumen corresponde al cansancio crónico (Rodríguez, Guevara, y Viramontes, 2017).

Sin embargo, es preciso señalar que no toda situación de estrés laboral se transforma en burnout, para que se califique como tal, el contexto de tensión laboral debe ser prolongado y no atendido por el sujeto. En este sentido, existe términos que se consideran como sinónimos de burnout, como es el Síndrome de desgaste profesional a razón de la carencia de la energía; otro síndrome corresponde al quemarse por el trabajo y a la enfermedad de Tomás (El-Sahili, 2015).

Asimismo, Schaufeli y Enzmann (1998) afirmaron que el burnout es un estado de mente negativo que persiste por un tiempo, a razón del agotamiento emocional, por ende, la persona está desmotivada, merma sus competencias y evidencia actitudes censuradas en

el centro de labores. Las dimensiones del burnout son: a) Agotamiento emocional, es un sentimiento donde el colaborador afirma que agotó toda su fuerza y que es imposible continuar a razón de la excesiva carga laboral (Salanova y Schaufeli, 2004; Rodríguez, Díaz, Franco, Aguirre, y Camarena, 2018; Schaufeli y Enzman, 1998); b) Despersonalización, corresponde a los comportamientos y sentimientos negativos para con los compañeros de trabajo, así como a los objetivos institucionales (Salanova y Schaufeli, 2004; Rodríguez, Díaz, Franco, Aguirre, y Camarena, 2018; Schaufeli y Enzman, 1998); c) Sensación de ineficacia y falta de logros para trabajar (Salanova y Schaufeli, 2004; Rodríguez, Díaz, Franco, Aguirre, y Camarena, 2018; Schaufeli y Enzman, 1998)).

La segunda variable independiente corresponde al engagement laboral es considerado como el estado mental positivo que tiene la persona para desempeñarse en su trabajo con dedicación, energía y absorción (Schaufeli y Salanova, 2007; (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, y Bakker, 2002a). También se afirma que es la conexión efectiva del colaborador con su puesto de trabajo, asume con responsabilidad y afecto además del conocimiento para el desarrollo de las tareas y retos que se establecen en el día a día (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, y Bakker, 2002a). Desde la perspectiva de Napione (2011) es un estado del colaborador que se caracteriza por tener energía y está involucrado con el trabajo que realiza, por ello está concentrado en lo que realiza. A diferencia que la visión europea pone énfasis en la motivación positiva con el trabajo caracterizado también por la dedicación, el vigor y la absorción, la misma que duradera, porque vincula el aspecto cognitivo con el afectivo (Caldas, 2017).

Las dimensiones del engagement laboral corresponde: a) El vigor corresponde al tiempo y esfuerzo dedicado a las actividades laborales para el logro de los objetivos institucionales, basados en la inspiración, motivación y orgullo por el trabajo desplegado; b) La dedicación se refiere al nivel elevado de involucramiento acompañado de sentimientos como el entusiasmo, inspiración, identificación, orgullo y dispuesto a seguir avanzando, así como asumiendo mayor responsabilidad; c) Mientras que la absorción se refiere a que la persona esta tan embullida en el trabajo, por ello es difícil que se desconecte de las actividades (Schaufeli y Salanova, 2007; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, y Bakker, 2002^a; Bakker, Albrecht, y Leiter, 2011). De acuerdo con lo antes expuesto respecto a los colaboradores burnout y el engagement laboral se caracterizan por

ser opuestos, mientras que el primero es el cansado, agotado y desmotivado, el segundo es todo lo contrario y que a pesar de las circunstancias decide asumir la responsabilidad y actuar para el logro de los objetivos personales y organizacionales. Por otra parte, también se señala que las dimensiones del burnout se oponen directamente con las del engagement laboral. Por lo tanto, ambas variables permiten medir el nivel de bienestar del personal, así como en el ámbito laboral (Caldas, 2017).

La variable dependiente es la práctica pedagógica o docente está caracterizada por ser dinámica, en vista que las estrategias de enseñanza, herramientas, entre otros cambian constantemente a razón de los estudiantes y la tecnología, de esta manera es contextualizada la enseñanza en relación al lugar donde se desenvuelve dónde está presente sus costumbres, al mismo tiempo es compleja por las mismas exigencias que establece el ente rector y la sociedad (Vergara, 2016). Desde la perspectiva de Jiménez y Sánchez (2019), Serres (2007), Sola (2004) y Díaz (2006) son conductas intencionales que despliega el docente diariamente en función a los conocimientos adquiridos en su formación a nivel de pre y post grado, además de la experiencia; por ello se considera que el trabajo del docente es cíclico y responde al proceso de planificación, organización, ejecución y evaluación no solo del aprendizaje de los estudiantes, sino también del avance académico, precisando que su desempeño no solo es en las aulas, sino también fuera de ella, la misma que no es valorada por el ente rector, ni la sociedad.

Por otra parte, es importante señalar que, a diferencia de las otras profesiones, la docencia se sustenta en el conocimiento y la razón que permite transformar personas y situaciones con el fin de tener una mejor sociedad, sin embargo, depende de los aspectos políticos, sociales y culturales que inciden en el progreso y la calidad de enseñanza (Sacristán y Pérez, 1998). El docente en estos últimos años asumió un papel activo, porque a partir de la praxis en las aulas construye y aporta conocimientos a la sociedad (Porlán, 1993) con el fin de lograr la innovación. Asimismo, la pedagogía constructivista a diferencia de la anterior, el docente hace que sus estudiantes se involucren en situaciones simuladas con el objetivo que él construya sus aprendizajes, lo importante de este modelo es que está centrado en el estudiante y el proceso se desarrolla de forma individual (Mendizábal, 2016).

Desde la óptica de la práctica pedagógica tradicional está centrada en la transmisión de los conocimientos del docente hacia el estudiante, un modelo estático porque el actor principal que es el estudiante se limita a oír, resolver y entregar los trabajos académicos, no evidenciándose mayor proactividad (Beltrán, Álvarez, y Ferro, 2011). Mientras que desde el enfoque socio informativo está vislumbrada por: a) el currículo que consiste en el conocimiento especializado que posee el docente, el mismo que tiene por objetivo ser trasladado a los estudiantes; b) aspecto tecnológico, que incluye las herramientas tecnológicas, el hardware y software; c) trabajo colaborativo, donde el estudiante es el eje del proceso de enseñanza y aprendizaje, además que el docente es el que orienta para el aprendizaje (Arreola, Palmares, y Ávila, 2019; Venegas y Fuentealba, 2019; Zimmermann, Flavier, y Méard, 2012).

En la práctica pedagógica se distinguen cuatro tipos de acción: a) acción tradicional, el docente obedece las instrucciones, está sustentada en la costumbre; b) acción afectiva, el desarrollo de las clases por parte del docente responde a la emoción, pasión, instintivo o sensorial; c) acción racional por valor, está basada en la inspiración por el curso que desarrollará, sin tener mayor previsión de las consecuencias; d) acción racional por finalidad, es la más compleja porque al haberse planteado el objetivo a lograr, el docente reflexiona, diseña los medios para lograr lo señalado, provee las consecuencias y a la vez diseña estrategias para contrarrestar alguna dificultad (Vergara, 2016). Además, es preciso señalar que las dimensiones de la práctica pedagógica adoptadas para el estudio se sustentan en Fierro, Fortul y Rosas (2000), y son: a) dimensión personal, el docente es un ser humano, que tiene sus propias aspiraciones, satisfacción a razón de la profesión y sentimientos; b) dimensión institucional, corresponde a las directrices y a la cultura organizacional; c) dimensión interpersonal, se refiere a las relaciones humanas establecidas entre los actores como son los estudiantes, padres de familia, colegas y autoridades; d) dimensión didáctica, comprende las estrategias de enseñanza, el trabajo académico en el aula, la evaluación progresiva y final, así como los problemas académicos.

El problema general de la investigación fue: ¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020?; los problemas específicos fueron: a) ¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión personal en docentes de educación inicial, del distrito

de Comas 2020?; b) ¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión institucional en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020?; c) ¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión interpersonal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020?; d) ¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión didáctica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020?.

El estudio se justifica teóricamente porque se sustentó en la psicología positiva, el enfoque socio informativo, tradicional y constructivista en vista que la práctica pedagógica depende de factores internos, así como externos como es el burnout y el engagement que afectan en el desempeño, la buena atención, el diseño de los recursos, la interrelación con sus pares y estudiantes, que luego se evidencian en el rendimiento académico de los colegiales.

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente porque se desarrollará bajo el enfoque cuantitativo, diseño explicativo, método hipotético deductivo y analítico, la población de estudio estuvo conformada por los docentes de la institución educativa inicial en estudio, la técnica de muestreo correspondió aleatorio simple, la técnica de recopilación de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, los instrumentos fueron previamente validados y se determinó la confiabilidad, la contrastación de las hipótesis se realizó con ecuaciones estructurales que permitirá explicar la relación e influencia entre las variables de estudio.

Igualmente, el estudio tiene justificación práctica porque permitirá explicar cómo el burnout se relaciona con el engagement, y como ambas variables influyen en la práctica pedagógica de los maestros de educación inicial, asimismo es una de las primeras investigaciones donde se explicará el comportamiento de dos variables independientes sobre una variable dependiente, que para el caso es la práctica pedagógica.

El objetivo general fue: Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; los objetivos específicos fueron: a) Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión personal en docentes de educación inicial, del distrito

de Comas 2020; b) Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión institucional en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; c) Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión interpersonal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; d) Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión didáctica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020.

La hipótesis general correspondió: El burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; las hipótesis específicas fueron: a) El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión personal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; b) El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión institucional en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; c) El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión interpersonal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020; d) El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión didáctica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación correspondió a ser sustantiva, el objetivo radica en la descripción y la explicación de las variables de estudio (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018) las mismas que se realizarán con el apoyo de la estadística descriptiva e inferencial.

El diseño de la investigación fue no experimental transeccional o transversal, porque los datos se recopilaron en un solo momento; en consecuencia, fue determinar la correlación entre las variables identificadas, y en segundo lugar se calcula la influencia de la variable independiente sobre la dependiente (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018; Hernandez y Mendoza, 2018). Para el estudio se identificó dos variables independientes: a) burnout; b) engagement laboral, las mismas que incidieron o influyeron en la práctica pedagógica, la cual se denomina variable dependiente tal como se presenta en la figura 1.

El estudio se sustentó en el enfoque cuantitativo, el mismo que está respaldado por el objetivo que se desea alcanzar, el método de recopilación de los datos, la escala numérica, la recategorización de las variables y niveles para la descripción de los resultados y la contrastación de las hipótesis (Eyisi, 2016). En este sentido para la investigación el objetivo radica en demostrar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica de los docentes de educación inicial, en el distrito de Comas 2020.

El método de investigación fue hipotético deductivo, porque se aplicó el procedimiento inicial que fue la deducción, es decir de la problemática de estudio, que luego con el apoyo de la teoría se planteó las hipótesis, las mismas que fueron contrastadas (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

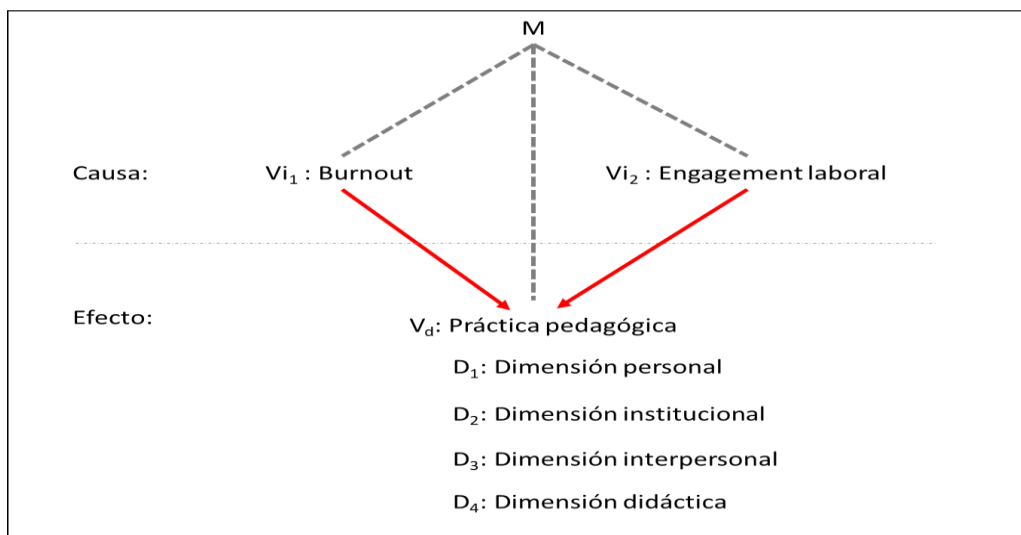


Figura 1. Diseño de la investigación

2.2. Operacionalización de variables

Definición conceptual

Variable independiente 1: Burnout

Es considerado como un estado mental que persiste negativamente en el sujeto, caracterizado por el agotamiento emocional, acompañado por el malestar, desmotivación y actitudes negativas en el trabajo (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Variable independiente 2: Engagement laboral

Es considerado como un estado mental positivo que despliega la persona en su desempeño laboral, este compuesto por la dedicación, energía y absorción (Schaufeli y Salanova, 2007).

Variable dependiente 3: Práctica pedagógica

La práctica pedagógica corresponde a la actividad docente centrada en la transferencia de los conocimientos hacia los estudiantes (Fierro, Fortul y Rosas, 2000).

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

La población correspondió al conjunto de colaboradores, docentes, etc., que están inmersos en el problema de investigación, por ende, pueden brindar la información respectiva (Carhuacho, Nolzco, Sicheri, Guerrero, y Casana, 2019). Para el estudio se determinó que la población era censal, por lo tanto, estuvo constituida por los docentes de seis

instituciones educativas del nivel inicial, ascendiendo a 57 maestros del distrito de Comas. Por lo tanto, al ser un número reducido, no se calculó la muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica utilizada para el estudio fue la encuesta, es un procedimiento donde el investigador aplica el cuestionario a la muestra de estudio para obtener la información requerida según la operacionalización de las variables (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

El instrumento utilizado para el estudio fue el cuestionario, es un documento físico donde se registran los ítems previamente señalados en la operacionalización de las variables, el objetivo es recabar información de las tres variables de estudio según el sentir o percepción de los docentes, la forma de aplicación fue indirecta o virtual, porque con el apoyo de google formularios se estructuró y compartió a los integrantes de la muestra de estudio (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

Ficha técnica del instrumento que mide el aprendizaje organizacional

Ficha técnica 1:

Nombre: Cuestionario sobre burnout

Autor: Schaufeli y Enzmann (1998)

Año: 1998

Lugar: Instituciones educativas de Comas

Objetivo: Conocer el nivel de burnout de los docentes

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 15 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 22 ítems, distribuido en 3 dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Realización personal. Se utilizó la escala: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Ficha técnica 2:

Nombre: Cuestionario sobre engagement laboral

Autor: Schaufeli y Enzmann (2007)

Año: 1998

Lugar: Instituciones educativas de Comas

Objetivo: Conocer el nivel de engagement laboral de los docentes

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 15 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 17 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Se utilizó la escala: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Ficha técnica 3:

Nombre: Cuestionario sobre la práctica pedagógica

Autor: Fierro, Fortul y Rosas (2000)

Adaptado por: Monica V. Perez Veronica

Año: 2020

Lugar: Instituciones educativas de Comas

Objetivo: Conocer el nivel de la práctica pedagógica de los docentes

Administración: Individual

Tiempo de Duración: 15 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo Likert con un total de 29 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Personal, institucional, interpersonal y didáctica. Se utilizó la escala: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

Validez y confiabilidad

El instrumento fue validado por tres expertos: Dr. Segundo Sigifredo Perez Saavedra, Dr. Fernando A. Nolzco Labajos y Dra Irma M. Carhuancho Mendoza, quienes luego de la evaluación consideraron que los ítems eran pertinentes, relevantes y claros, por ende podría ser utilizado para aplicar a la muestra de estudio.

Respecto a la confiabilidad, a los resultados de la muestra piloto se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a los tres instrumentos, donde se obtuvieron los valores para: Cuestionario de Burnout 0.857 (22 ítems); Engagment .828 (17 ítems) y Práctica pedagógica .827 (29 ítems); por lo tanto, al tener valores superiores a 0.80, se afirma que el instrumento tiene fuerte confiabilidad (Contreras y Novoa-Muñoz, 2018).

2.5. Procedimiento

Para la investigación se ha seguido los siguientes pasos: a) revisión teórica de las variables de estudio; b) construcción de la operacionalización de las variables, dimensiones, indicadores para la variable práctica pedagógica, mientras que para la variable burnout y engagement laboral se utilizó el cuestionario estandarizado; c) se validó y calculó la confiabilidad de los instrumentos; d) aplicó los instrumentos a la muestra de estudio con el apoyo de Google formularios; e) diseñó la base de datos; f) contrastación de la hipótesis.

2.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos en la investigación a partir de los baremos se ha calculado las frecuencias y porcentajes, con el fin de identificar el nivel de cada dimensión y la variable. Mientras que para la contrastación de las hipótesis se aplicó la prueba de Regresión ordinal, en primera instancia se calculó el valor del nivel de significancia de Chi cuadrado, para determinar si el modelo es aceptado o no, que consistió en evidenciar que efectivamente existe influencia de las variables burnout y engagement laboral sobre la práctica pedagógica. Luego se procedió a calcular los valores de la Regresión ordinal como fue Nagalkerke, Cox Snell y McFadden, y así explicar el intervalo de influencia (Arias, 2018). Asimismo, el software utilizado para la investigación fue el SPSS versión 25.

2.7. Aspectos éticos

Para el estudio se reconoce la autoría de los conceptos y fundamento teórico, razón por la cual se utilizó la norma APA en toda la investigación. Por otra parte, para la recopilación de datos se solicitó la autorización de cada persona antes de contestar el instrumento, asimismo la base de datos utilizada se sustenta en la respuesta individual, en tal sentido los números fueron tratados tal como se recopilaron. Asimismo, se ha respetado en sus extremos el Reglamento de la Universidad y la Escuela de Post grado en el desarrollo del estudio.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Tabla 1

Niveles de la variable burnout

Niveles	Vi Burnout		D1 Cansancio emocional		D2 Despersonalización		D3 Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	31.6	14	24.6	17	29.8	17	29.8
Medio	16	28.1	21	36.8	15	26.3	17	29.8
Alto	23	40.4	22	38.6	25	43.9	23	40.4
Total	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0

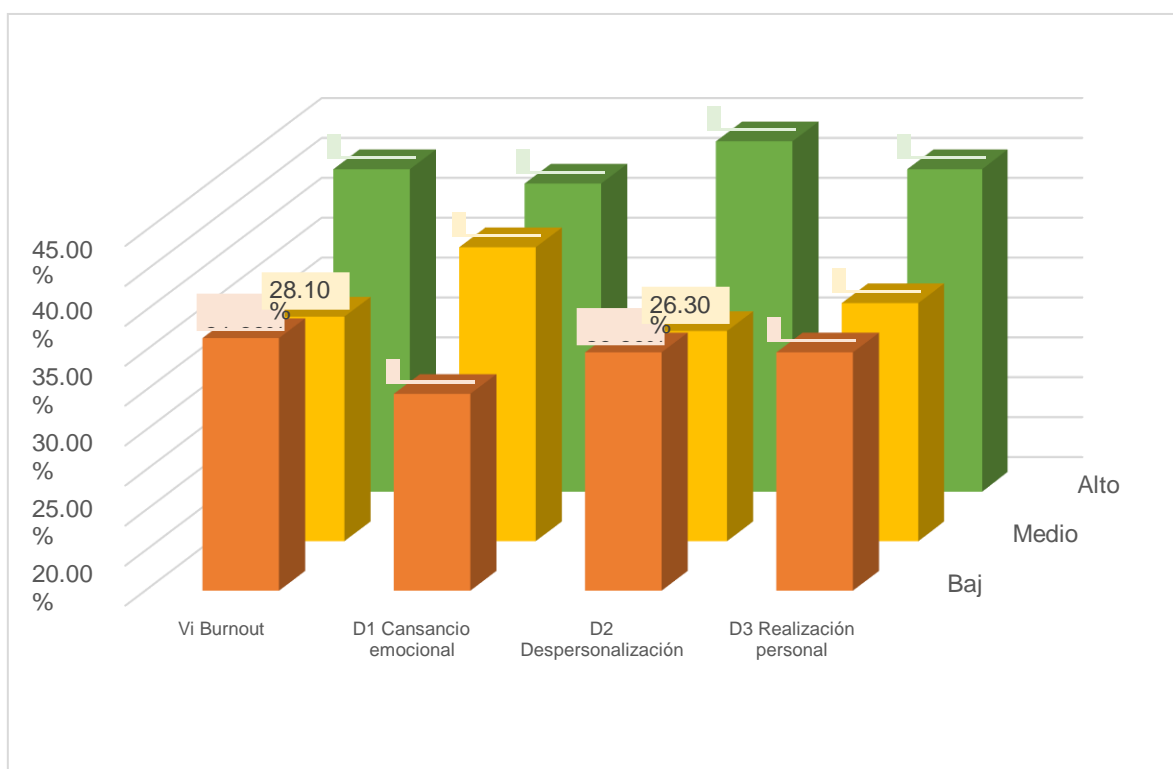


Figura 2. Niveles de la variable burnout y dimensiones

En la tabla 1 y figura 2 se presentan los niveles de la variable burnout con sus respectivas dimensiones, es así que respecto al burnout predomina el nivel alto con el 40.4%, seguido por el nivel medio con 28.1% y el nivel bajo con el 31.60%. Asimismo, respecto al

cansancio emocional, el 24.6% se ubica en el nivel bajo, el 36.8% se ubica en el nivel medio y el 38.60% en el nivel alto. Igualmente, respecto a la dimensión despersonalización el 29.80% se ubicó en el nivel bajo, el 26.30% en el nivel medio y el 43.90% en el nivel alto. Finalmente, respecto a la dimensión realización personal, el 29.80% se ubicó en el nivel bajo, el 29.8% en el nivel medio y el 40.4% en el nivel alto.

Tabla 2

Niveles de la variable engagement laboral

Niveles	Vi		D1		D2		D3	
	Engagement laboral		Vigor		Dedicación		Absorción	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	32	56.1	24	42.1	27	47.4	34	59.6
Medio	25	43.9	33	57.9	28	49.1	22	38.6
Alto	-	-	-	-	2	3.5	1	1.8
Total	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0

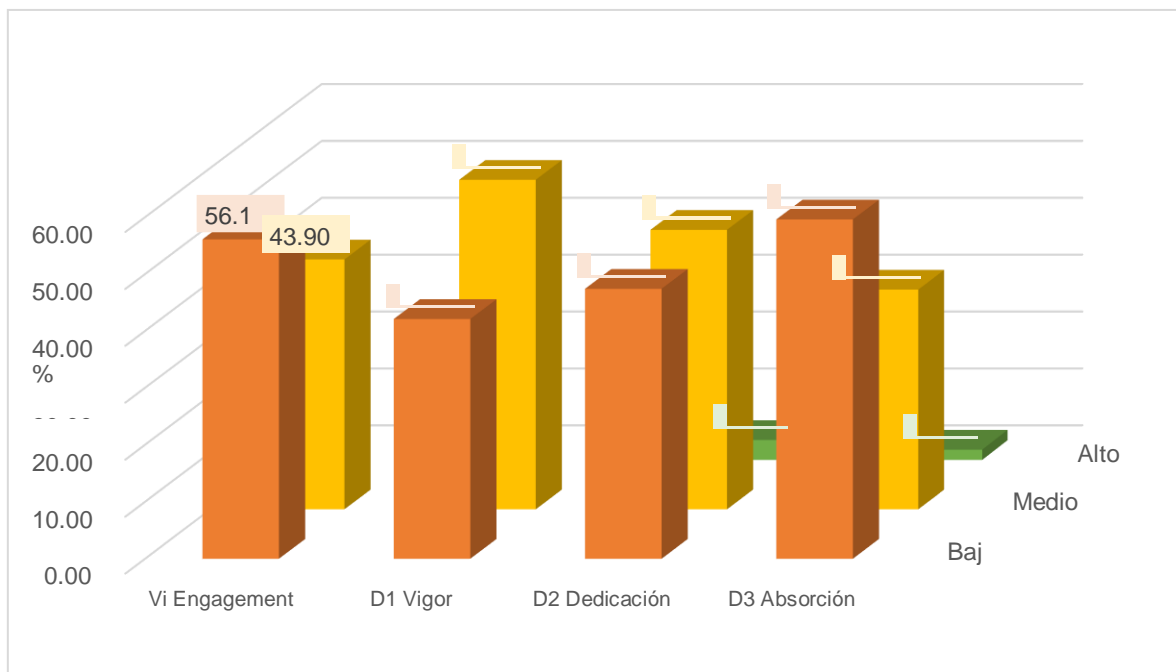


Figura 3. Niveles de la variable engagement laboral y dimensiones

En la tabla 2 y figura 3 se presentan los niveles del engagement laboral con sus respectivas dimensiones, es así que respecto al engagement el 56.10% se ubicó en el nivel bajo y el 43.9% en el nivel medio. Asimismo, respecto al vigor, el 42.10% se ubicó en el nivel bajo y el 57.90% en el nivel medio. Igualmente, respecto a la dimensión dedicación el 47.40% se ubicó en el nivel bajo, el 49.40% en el nivel medio y solo el 3.50% en el nivel alto. Respecto a la dimensión absorción, el 59.60% se ubicó en el nivel bajo, el 38.60% en el nivel medio y solo el 1.8% en el nivel alto.

En la tabla 3 y figura 4 se presentan los niveles de la práctica pedagógica con sus respectivas dimensiones, es así que respecto a la práctica pedagógica el 36.8% se ubicó en el nivel deficiente, el 52.6% en el nivel regular y el 10.5% en el nivel eficiente. Asimismo, respecto a la dimensión personal el 21.1% se ubicó en el nivel deficiente, el 66.7% en el nivel regular y el 12.3% en el nivel eficiente. Igualmente, en relación a la dimensión institucional, el 19.3% se ubicó en el nivel deficiente, el 71.9% en el nivel regular y el 8.8% en el nivel eficiente. Por otra parte, respecto a la dimensión interpersonal, el 28.1% se ubicó en el nivel deficiente, el 59.6% en el nivel regular y el 12.3% en el nivel eficiente. Ultimadamente, respecto a la didáctica el 22.8% se ubicó en el nivel deficiente, el 68.4% en el nivel regular y el 8.8% en el nivel eficiente.

Tabla 3

Niveles de la variable práctica pedagógica

Niveles	Vd Práctica pedagógica		D1 Personal		D2 Institucional		D3 Interpersonal		D4 Didáctica	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	21	36.8	12	21.1	11	19.3	16	28.1	13	22.8
Regular	30	52.6	38	66.7	41	71.9	34	59.6	39	68.4
Eficiente	6	10.5	7	12.3	5	8.8	7	12.3	5	8.8
Total	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0	57	100.0

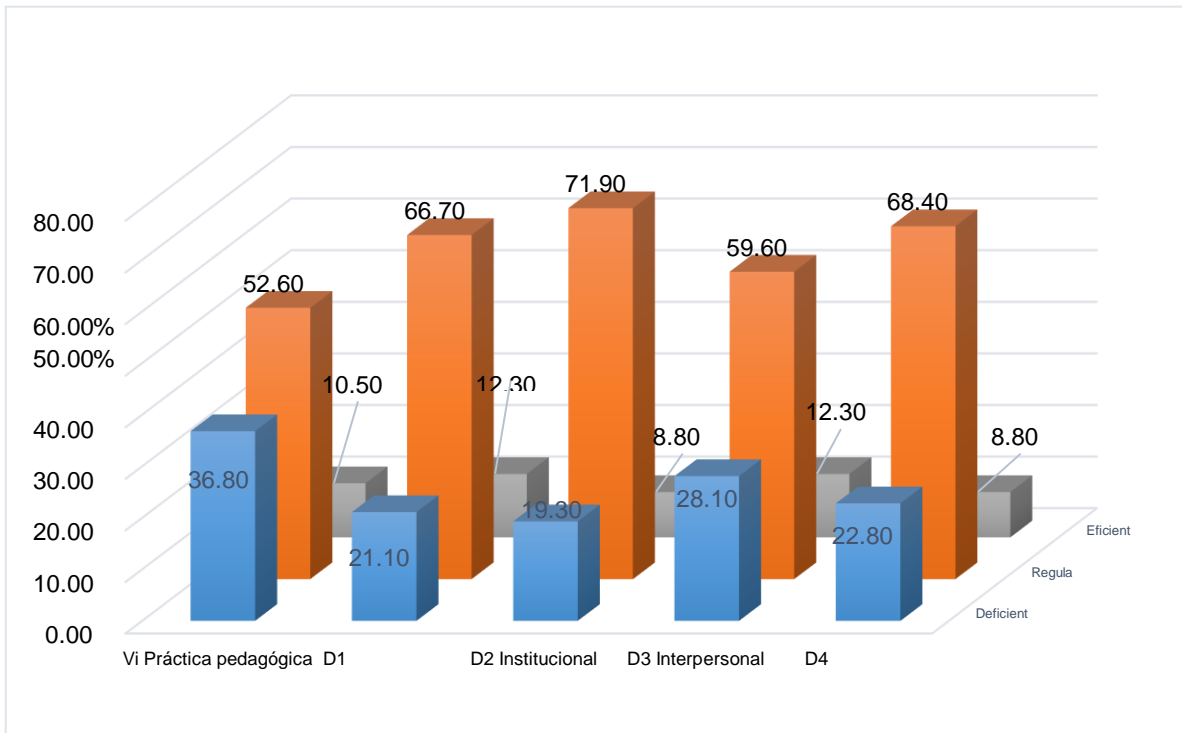


Figura 4. Niveles de la variable práctica pedagógica y dimensiones

3.2 Contrastación de hipótesis general y específica

H_0 : El burnout y el engagement laboral no influyen en la práctica pedagógica, personal, institucional, interpersonal, didáctica en educación inicial, del distrito de Comas 2020.

H_1 : El burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica, personal, institucional, interpersonal, didáctica en educación inicial, del distrito de Comas 2020.

Tabla 4

Prueba de Chicuadrado para determinar la viabilidad del modelo general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	57.548			
Final	31.835	25.712	3	,000

Función de enlace: Logit.

Tabla 5

Prueba R² para explicar el modelo que el burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica, personal, institucional, interpersonal, didáctica

Prueba estadística	Práctica pedagógica	Personal	Institucional	Interpersonal	Didáctica
Cox y Snell	.363	.369	.363	.330	.174
Nagelkerke	.428	.450	.462	.392	.217
McFadden	.239	.269	.293	.217	.118

Función de enlace: Logit.

Según los resultados de la tabla 4 donde se aplicó la Prueba de Chicuadrado para determinar la viabilidad del modelo general, el valor calculado del nivel significancia fue de .000 menor a 0.05, en consecuencia, se demostró que: El burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica, personal, institucional, interpersonal, didáctica en educación inicial, del distrito de Comas 2020.

En la tabla 5 según los resultados el valor de R² Cox y Snell y R² Nagelkerke el modelo explica entre el 36.3% y 42.8% la práctica pedagógica; mientras que en relación a la dimensión personal influyó entre el 36.9% y el 45.0%; asimismo respecto a la dimensión institucional influyó entre el 36.3% y 46.2%; igualmente sucedió en la dimensión interpersonal que influyó entre el 33% y 39.2%; finalmente en la didáctica influyó entre el 17.4% y 21.7% Por lo tanto, el burnout y el engagement laboral influye en la práctica pedagógica y sus dimensiones, entonces queda demostrado que, a pesar de la carga laboral, el compromiso ejerce un papel importante en la práctica pedagógica, en los docentes destaca la participación en las jornadas de capacitación, en alinear sus objetivos personales con los institucionales, el involucramiento con las actividades educativas, las relaciones interpersonales con sus colegas, y se esmeran por el aprendizaje de los niños.

IV. Discusión

La investigación ha tenido como objetivo general: Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica del docente en educación inicial, del distrito de Comas 2020, evidenciándose que el burnout y engagement laboral influyó entre el 36.3% y 42.8%, este hecho deja evidenciado que los docentes presentan niveles elevados de burnout, sustentado en un nivel eminente de cansancio personal, la despersonalización y a la vez con ansias por lograr realizarse personalmente. En lo que respecta al engagement laboral se demostró que el nivel predominante es bajo, es decir en los docentes han disminuido su nivel de compromiso, a razón del exceso de planificación, sobrecarga laboral, atención a los estudiantes y padres de familia fuera del horario de trabajo, contexto ratifica el nivel bajo de vigor, dedicación y absorción. Asimismo, predominó el nivel regular de la práctica pedagógica, en definitiva, todo el exceso de trabajo y preparación de clases, hace que el docente termine cansado y llegue a las clases agotado, con poca predisposición y práctica de habilidades blandas.

Estos resultados coinciden con Marsollier (2019) y Gutiérrez y Pando (2018) porque en dicha realidad los maestros también obtuvieron niveles elevados de Burnout, docentes agotados, ineficaces y con pocas ganas de laborar para el logro de la autorrealización. Igualmente existe combinación en los resultados de Salazar (2018) porque el nivel engagement es elevado, tiene relación con el vigor, el liderazgo y el desempeño, desde luego un docente que recién ingresa a laborar evidenciará mucha vitalidad y empeño en la organización, no obstante, con el pasar del tiempo ello va en empequeñeciendo, por la excesiva cantidad de documentación que se realiza en el proceso de planificación. También se coincide con Jiménez-Espinosa y Sanchez-Bareno (2019) porque la práctica pedagógica es una tarea fundamental e imprescindible en el quehacer educativo, en este mismo orden se concuerda con Mendoza (2017) porque los docentes trabajan de manera organizada, evalúan el progreso de los aprendizajes y despliegan habilidades blandas en su día a día. Por otra parte, se concuerda con Bustamante, Kato, Marroquín, y Yánac (2019) porque los docentes también presentaron niveles positivos del engagement, lo cual se visualiza a través de sus actitudes en clase, mientras que las emociones negativas afectan el nivel de engagement.

También se demostró que el burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión personal del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020, entre el 36.9% y 45.0%, exponiendo que se realizan jornadas de capacitación docente, además que la docencia tiene significado positivo para su vida, les ha permitido lograr progresivamente sus objetivos personales y consideran que cada día es un logro personal porque comparten sus conocimientos con sus estudiantes, en este sentido se coincide con Mendoza (2017) porque los docentes al convertirse en referente para los estudiantes, no solo se concentran en la parte académica, sino también en el ámbito emocional y personal, por ello la importancia que adquiere la práctica de las habilidades blandas.

También en la investigación se demostró que el burnout y el engagement laboral influyeron entre el 36.3% y 46.2% en la dimensión institucional del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020, en este sentido solo algunos maestros conocen el Proyecto educativo institucional, el liderazgo es asumido solo por algunos docentes, asimismo la generación de recursos propios es escasa, hace falta mayor práctica de la comunicación, escucha abierta, la flexibilidad y capacitación en entornos virtuales. Según lo expuesto se coincide con Paredes (2018) porque el acompañamiento pedagógico tiene un papel importante en el desempeño del docente, el mismo que se asume con responsabilidad y compromiso en la enseñanza y aprendizaje.

También se demostró que el burnout y el engagement laboral influyó entre el 33% y 39.2% en la dimensión interpersonal del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020, en este sentido se identificó que existe un clima favorable para intentar resolver los problemas, existe el respeto a la autoridad según la estructura orgánica, aunque a la vez existe desconfianza con sus pares, por otra parte, realizan el esfuerzo por solucionar los problemas de los estudiantes. Los resultados combinan con Lattanzi y Vanegas (2020) porque a diferencia de los resultados expuestos, ellos demostraron que el ámbito, personal, familiar, emocional y de interacción aportan positivamente al desempeño profesional.

Igualmente se demostró que el burnout y el engagement laboral influyen entre el 17.4% y 21.7% en la dimensión didáctica del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020, esta situación evidencia que los docentes por el elevado nivel de burnout

recapitulan rapidísimo los aprendizajes previos o no lo hacen, el desarrollo del pensamiento crítico es bajo, en ocasiones para no generarse mayor problema evitan corregir los comportamientos, salvo en casos extremos deciden actuar; sin embargo si es preciso destacar que los maestros desarrollan las actividades según la planificación realizada. En este sentido los resultados armonizan con Morellano-Navarro, Almonacid-Fierro, y Muñoz (2019) porque los docentes se esmeran en la aplicación de la didáctica para el logro de los aprendizajes, para ello se implementó un conjunto de estrategias, acompañada del desarrollo del pensamiento crítico. En este mismo orden se concuerda con Pineda y Felicetti (2018) porque en el desarrollo de las clases se aplica la actividad lúdica, importante a pesar de la edad y escenario.

Finalmente, la investigación ha tenido como objetivo demostrar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica del docente en educación inicial, del distrito de Comas 2020, donde aún los niveles de burnout son elevados, el nivel de engagement va disminuyendo periodo a periodo, y lamentablemente ambas variables inciden en la práctica pedagógica, por ende queda pendiente para las próximas investigaciones que se amplíe el estudio de cada variable de manera independiente, además del abordamiento del estudio bajo el enfoque cualitativo y mixto, pero son la perspectiva de diseñar propuestas de solución.

V. Conclusiones

- Primera** : El burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020 entre el 36.3% y 42.8%, esto sustentado en niveles elevados de burnout y engagement laboral, que lamentablemente por la excesiva carga en la fase de planificación hace que el docente disminuya su desempeño y la práctica pedagógica no se desarrolle a cabalidad, esta situación amerita que el ente rector replantee sus procesos y sean más dinámicos, orientados a los resultados.
- Segunda** : El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión personal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020, entre el 36.9% y 45.0%, los docentes por la actividad cotidiana disponen de escaso tiempo para capacitarse por cuenta propia, en renovarse o reinventarse en la práctica pedagógica.
- Tercera** : El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión institucional en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020, entre el 36.3% y el 46.2%, esta situación evidencia que hace falta la difusión del Proyecto educativo institucional entre todos los actores, mayor uso de la tecnología para mantener comunicación fluida, y ejecución de los procesos a cabalidad.
- Cuarta** : El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión interpersonal en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020, entre el 33% y 39.2%, este resultado es porque los docentes necesitan reforzamiento en las estrategias y metodologías para mejorar la práctica docente, además que es importante que conozcan el marco legal vigente que involucra a los menores.
- Quinta** : El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión didáctica en docentes de educación inicial, del distrito de Comas 2020, entre el 17.4% y 21.7%, a razón que los maestros requieren disponer de espacio para actividades personales, distractoras y desarrollen sesiones de aprendizaje motivadoras e impactantes para los estudiantes en el logro de las competencias.

VI. Recomendaciones

- Primera** : La institución educativa debe implementar programas de intervención orientados a los docentes con el fin de mermar sus niveles de burnout, manejo del estrés, trabajar bajo presión entre otros que merman la práctica pedagógica. Por otra parte, es fundamental el establecimiento de programas de reconocimiento a la tarea pedagógica, con el fin de elevar el nivel del compromiso y mejorar la práctica docente.
- Segunda** : La institución educativa debe de hacer alianzas estratégicas con instituciones dedicadas al desarrollo personal, de tal forma que los docentes puedan prepararse y mejorar su desempeño personal, el mismo que luego se verá reflejado en el campo académico.
- Tercera** : La institución educativa debe asumir con mayor compromiso el hecho de difundir y compartir los instrumentos de gestión a la comunidad educativa, para que cada persona desde el lugar donde se desempeña realice las tareas según las metas y objetivos establecidos, y bajo el principio de sinergia sume a los resultados.
- Cuarta** : Los docentes por propia iniciativa deben de capacitarse en instituciones especializadas, así como en programas de autoayuda, con el fin de mejorar como personas y a la vez su desempeño profesional sea exitoso.
- Quinta** : La institución educativa debe implementar programas de capacitación para mejorar la didáctica para el proceso de enseñanza, además es necesario que se realicen convenios con universidades para que los docentes se capaciten continuamente, y que los estudiantes experimenten clases novedosas y fructíferas.

VII. Referencias

- Agudo, M. (2015). *Burnout y engagement en profesores de primaria y secundaria*. España: Universitat Jaume I.
- Arias, M. (2018). *Regresión ordinal y sus aplicaciones*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Arreola, A., Palmares, G., y Ávila, G. (2019). La práctica pedagógica desde la socioinformación. *RAES*, 11((18)), 74-87.
- Bakker, A., Albrecht, S., y Leiter, M. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of work and organizational Psychology*, 20, 4-28. doi:10.1080/1359432x.2010.485352
- Banco Mundial. (20 de 04 de 2020). *Banco mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/09/26/world-bank-warns-of-learning-crisis-in-global-education>
- Beltrán, B., Álvarez, C., y Ferro, R. (2011). Identificación de competencias profesionales acorde con la perspectiva socioformativa. *Revista de la Facultad de Ciencias Pedagógicas*, 19((2)), 153-169. doi:10.18359/rfce.2254
- Bustamante, P., Kato, C., Marroquín, P., y Yáñac, S. (2019). *Las emociones como predictoras del engagement laboral en docentes de una institución educativa privada del Perú*. (Tesis de maestría). : Universidad del Pacífico.
- Caldas, M. (2017). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. España: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Carrillo, R., Gómez, K., y Espinoza, I. (2012). Síndrome de Burnout. *Medicina Interna de México*, 28(6), 579-584.
- Colegiado Nacional de Desarrollo Educativo, Cultural y Superación Profesional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (2013). *Una mirada a las teorías y corrientes pedagógicas*. México: Coelgiado Nacional de Desarrollo Educativo, CULTural y Superación Profesional del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación.

- Condeza-Marmentini, A., y Flores-González, L. (2019). Teachers' Transgressive Pedagogical Practices in Context: Ecology, Politics, and Social Change. *Sustainability*, *11*, 1-18. doi:10.3390/su11216145
- Díaz, V. (2006). Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico. *Laurus: Revista de Educación*, *12*, 88-103.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.
- Eyisi, D. (2016). The usefulness of qualitative and quantitative approaches and methods in researching problem-solving ability in science education curriculum. *Journal of Education and Practice*, *7*(15), 91-100.
- Fierro, C., Fortul, B., y Rosas, L. (2000). *Transformando la Práctica Docente. Una propuesta basada en la investigación acción*. México: Editorial Paidós Mexicana.
- Gable, S., y Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general Psychology*, *9*, 103-110.
- García, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del pensamiento*, *16*, 13-29.
- Gomes, A., y Silva, M. (2006). Problemas y desafíos en el ejercicio de la actividad docente: un estudio sobre el estrés, "Burnout", y la salud física, la satisfacción laboral de los docentes en 3 ° ciclo y secundaria. *Revolución Puerto Educ.*, *19*(1), 68-93.
- Gutiérrez, D., y Pando, J. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundario de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de maestría). Cajamarca: Unviersidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México, México: MCGRAW-HILL Interamericana editores.
- Jiménez, A., y Sánchez, D. (2019). La práctica pedagógica desde las situaciones a-didácticas en matemáticas. *Rev. Investig. Desarro. Innov.*, *9*(2), 333-346. doi:10.19053/20278306.v9.n2.2019.9179

- Jimenez-Espinosa, A., y Sanchez-Bareno, D. (2019). La práctica pedagógica desde una situación didáctica en la matemática. *Revista de Investigación, desarrollo e innovación*, 9(2), 333-346. doi:10.19053/20278306.v9.n2.2019.9179
- Lattanzi, R., y Vanegas, C. (2020). Acompañamiento de prácticas pedagógicas de formación inicial: un self-study a partir del rol como profesora guía. *Revista Iberoamericana*, 82(1), 141-160. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/3660/4069>
- Linley, P., Joseph, S., Harrington, S., y Wood, A. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1(1), 3-16.
- Marsollier, R. (2019). Análisis del modelo burnouy-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18. doi:10.17081/psico.22.41.3311
- Mendizábal, L. (2016). Formación teórica y práctica de investigadores universitarios. *Revista de análisis de la realidad nacional*, 5(110).
- Mendoza, A. (2017). *Práctica pedagógica y formación profesional en docentes de la RED 08, UGEL 02, 2016*. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Mligo, I., Mitchell, L., y Bell, B. (2016). Pedagogical Practices in Early Childhood Education and Care in Tanzania: Policy and Practices. *Journal of Education and Practice*, 7(33), 83-92.
- Morellano-Navarro, E., Almonacid-Fierro, A., y Muñoz, M. (2019). Resignificando el saber pedagógico: una mirada desde la práctica docente. *Educação e Pesquisa*, 45, 1-18. Obtenido de <http://www.scielo.br/pdf/ep/v45/1517-9702-ep-45-e192146.pdf>
- Muñoz, C., y Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3(2), 226-242.
- Napione, M. (2011). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Obradovic, B. (2013). Pedagogical practice way of connecting pedagogical theory and practice. *International Journal of Cognitive Research in science, engineering and education*, 1(2), 1-12.

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: UNESCO.
- Paredes, I. (2018). *El acompañamiento pedagógico en el desempeño docente de una institución educativa pública*. UGEL 05, 2018. (Tesis de maestría). Lima: Universidad César Vallejo.
- Pineda, A., y Felicetti, V. (2018). Comprensiones sobre la práctica Pedagógica del profesor: la lúdica en la hora del cuento. *Educacao*, 43(3), 393-412. doi:10.5902/1984644428323
- Porlán, F. (1993). *Constructivismo y escuela*. Sevilla: Diada.
- Rodríguez, A., Díaz, A., Franco, J., Aguirre, J., y Camarena, G. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de salud en áreas críticas y su asociación con ansiedad y depresión. *Medigraphic*, 63(4), 246-254.
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 1-24.
- Sacristán, J., y Pérez, A. (1998). *La enseñanza: su teoría y su práctica*. España: Editorial Akal.
- Salanova, M., y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la Dirección de los Recursos Humanos. *Estudios financieros*(62), 109-138.
- Salazar, J. (2018). *Engagement y desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Red Avansys*. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: URP.
- Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor y Francis.
- Schaufeli, W., y Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement and their relationship with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress and Coping*(20), 177-196.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., y Bakker, A. (2002a). The measurement of Engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of happiness Studies*, 3, 71-92.
- Serres, Y. (2007). *El rol de las prácticas en la formación de docentes de matemáticas*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Sola, M. (2007). La formación del profesorado en el contexto del espacio europeo de educación superior. Avances alternativos. *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 18(3), 90-105.
- Venegas, C., y Fuantealba, A. (2019). identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva educacional. Formación de profesores*, 58(1), 115-138.
- Vergara, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados (Teaching practice. A study from the meanings). *Revista Cumbres*, 2(1), 73-99.
- Zimmermann, P., Flavier, É., y Méard, J. (2012). L'identité professionnelle des enseignants en formation initiale. *Spiral-E - Reveu de Recherches en Éducation*, 2012(49), 35-50.

VIII. Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<i>Operacionalización de la variable burnout</i>					
			Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Baremos	
¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica del docente en educación inicial, del distrito de Comas 2020?	Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la práctica pedagógica del docente en educación inicial, del distrito de Comas 2020.	El burnout y el engagement laboral influyen en la práctica pedagógica del docente en educación inicial, del distrito de Comas 2020.	Cansancio emocional	Jornada laboral Relaciones laborales	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	1 Nunca	Bajo 9-20 Medio 21-32 Alto 33-45	Bajo 22-50 Medio 51-80 Alto 81-110
			Despersonalización	Trato Atención	5, 10, 11, 15, 22	2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo 5-11 Medio 12-17 Alto 18-25	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Realización personal	Eficacia Logros	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	5 Siempre	Bajo 8-18 Medio 19-28 Alto	
¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión personal del docente de educación inicial, del	Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión personal del docente de educación	El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión personal del docente de educación inicial, del distrito de						

distrito de Comas 2020?	inicial, del distrito de Comas 2020.	Comas 2020.					29-40	
			Operacionalización de la variable engagement laboral					
			Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Baremos	Dimensión
			Vigor	Energía Trabajo	1, 4, 8, 12, 15, 17	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces	Bajo 6-13 Medio 14-21 Alto 22-30	Bajo 17-39 Medio
¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión institucional del docente de educación inicial, en el distrito de Comas 2020?	Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión institucional del docente de educación inicial, en el distrito de Comas 2020.	El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión institucional del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020.	Dedicación	Propósito Motivado	2, 5, 7, 10,13	4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo 5-11 Medio 12-17 Alto 18-25	40-61 Alto 62-85
			Absorción	Tiempo Valoración	3, 6, 9, 11, 14, 16		Bajo 6-13 Medio 14-21 Alto 22-30	
			Operacionalización de la variable práctica pedagógica					

			Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Baremos	Dimensión
¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión interpersonal del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020?	Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión interpersonal del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020.	El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión interpersonal del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020.	Personal	Maestro-hombre individual Trayectoria profesional Vida cotidiana	1 al 6	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Pésima 6-13 Regular 14-21 Bueno 22-30	Pésima 29-67 Regular 68-105 Buena 106-145
			Institucional	Gestión Cultura	7 al 16		Pésima 10-22 Regular 23-36 Buena 37-50	
			Interpersonal	Clima Participación Conflictos	17 al 22		Pésima 6-13 Regular 14-21 Buena 22-30	
¿Cómo influyen el burnout y el engagement laboral en la dimensión didáctica del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020?	Determinar la influencia del burnout y el engagement laboral en la dimensión didáctica del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020.	El burnout y el engagement laboral influyen en la dimensión didáctica del docente de educación inicial, del distrito de Comas 2020.	Didáctica	Estrategias de enseñanza Tiempo escolar	23 al 29		Pésima 7-15 Regular	

				Métodos de enseñanza			16-25 Buena 26-35	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Análisis de datos			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Sustantiva Diseño: Correlacional causal Método: hipotético deductivo	Población 57 docentes	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			Estadística descriptiva Estadística inferencial			

Operacionalización de la variable burnout

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Baremos	
Cansancio emocional	Jornada laboral	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	1	Bajo	
			Nunca	9-20	
	Relaciones laborales		Medio		
			21-32		
Despersonalización	Trato	5, 10, 11, 15, 22	2	Bajo	Bajo
			Casi nunca	5-11	22-50
	3		Medio	Medio	
			A veces	12-17	51-80
	4		Alto	Alto	
			Casi siempre	18-25	81-110
Realización personal	Eficacia	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	5	Bajo	
	Logros		Siempre	8-18	
			Medio		
			19-28		
			Alto		
29-40					

Operacionalización de la variable engagement laboral

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Rango	
Vigor	Energía	1, 4, 8, 12, 15, 17	1	Bajo	
			Nunca	6-13	
	2		Medio		
			Casi nunca	14-21	Bajo
	3		Alto	17-39	
			A veces	22-30	Medio
Dedicación	Propósito	2, 5, 7, 10, 13	4	Bajo	40-61
	Motivado		Casi siempre	5-11	Alto
			5	Medio	62-85
			Siempre	12-17	
			Alto		
18-25					

Absorción	Tiempo	3, 6, 9, 11,	Bajo
	Valoración	14, 16	6-13
			Medio
			14-21
			Alto
			22-30

Operacionalización de la variable práctica pedagógica

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Niveles	
Personal	Maestro-hombre individual	1 al 6		Pésima	
				6-13	
	Trayectoria profesional		Regular		
	Vida cotidiana		14-21		
Institucional	Gestión	7 al 16	1	Bueno	
			Nunca	22-30	
	Cultura		2	Pésima	Deficiente
			Casi nunca	10-22	29-67
	Clima		3	Regular	Regular
			A veces	23-36	68-105
Interpersonal	Participación	17 al 22	4	Buena	80-105
			5	37-50	Eficiente
	Conflictos		Casi siempre	Pésima	106-145
			Siempre	6-13	
Didáctica	Estrategias de enseñanza	23 al 29	5	Regular	
				14-21	
	Tiempo escolar			Buena	
				22-30	
Métodos de enseñanza		Pésima			
		7-15			
			Regular		
			16-25		
			Buena		
			26-35		

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de burnout

Estimado docente, solicitamos su apoyo con las respuestas al siguiente instrumento que desea conocer el “Burnout” de su persona. Asimismo, no existe respuesta buena, ni mala. Los resultados permitirán concluir el trabajo de investigación que está en proceso.

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

Ítems	Respuesta				
	1	2	3	4	5
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la institución educativa					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes					
5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales					
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
10. Siento que me he hecho más duro con los estudiantes					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13. Me siento frustrado en mi trabajo					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes					
16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes					
18. Me siento estimado después de haber trabajado con mis estudiantes					
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22. Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas					

Muchas gracias

Cuestionario de engagement laboral

Estimado docente, solicitamos su apoyo con las respuestas al siguiente instrumento que desea conocer el “Engagement laboral” de su persona. Asimismo, no existe respuesta buena, ni mala. Los resultados permitirán concluir el trabajo de investigación que está en proceso.

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

Ítems	Respuesta				
	1	2	3	4	5
1. En mi trabajo me siento lleno de energía					
2. Mi trabajo tiene sentido y propósito					
3. El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando					
4. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo					
5. Estoy entusiasmado con mi trabajo					
6. Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mi					
7. Mi trabajo me inspira					
8. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar					
9. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo					
10. Estoy orgulloso del trabajo que hago					
11. Estoy inmerso en mi trabajo					
12. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo					
13. Mi trabajo es retador					
14. Me “dejo llevar” por mi trabajo					
15. Soy muy persistente en mi trabajo					
16. Me es difícil “desconectarme” del trabajo					
17. Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando					

Muchas gracias

Cuestionario de la práctica pedagógica

Estimado docente, solicitamos su apoyo con las respuestas al siguiente instrumento que desea conocer sobre la “Práctica pedagógica”. Asimismo, no existe respuesta buena, ni mala. Los resultados permitirán concluir el trabajo de investigación que está en proceso.

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

Ítems	1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
1. En la institución que labora realizan jornadas de capacitación docente					
2. Considera que la docencia tiene significado positivo en su vida					
3. Haber elegido la docencia fue la mejor decisión					
4. La docencia cambió su perspectiva de la vida					
5. La docencia le ha permitido lograr sus objetivos personales					
6. La docencia le ha permitido mejorar su nivel de vida					
7. Conoce el Proyecto Educativo Institucional					
8. Se considera un líder					
9. Conoce sobre los recursos propios que genera la institución educativa					
10. Utiliza los canales adecuados para informar sobre los hechos en su aula					
11. Dispone de los recursos para el desarrollo de sus clases					
12. Practica la comunicación y escucha abierta con sus colegas y directivos					
13. Practica la flexibilidad en la entrega de actividades de los estudiantes					
14. Recibió capacitación al inicio de sus actividades en la institución					
15. Conoce las políticas y normas de la institución educativa					
16. Supera situaciones laborales					
17. Existe un clima favorable que permite resolver conflictos					
18. En la institución se respeta la toma de decisiones según la estructura orgánica					
19. Practica la confianza con sus colegas					
20. Propone nuevas ideas, metodologías, etc. en su práctica pedagógica					
21. Alguna vez ha tenido conflictos con los colegas					
22. Los conflictos entre docentes se atienden de forma confidencial					
23. Recapitula los aprendizajes al inicio de la sesión					
24. Desarrolla el pensamiento crítico en sus clases					
25. Corrige y explica los errores cometidos por los niños					
26. Motiva la participación en clase de los niños					
27. El tiempo programado para la sesión de clase es acorde a los contenidos					
28. Desarrolla proyectos o actividades en torno a problemas planteados					
29. Hace que el niño descubra y comprenda los problemas planteados					

Anexo 3: Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la institución educativa	*	*	*	*	*	*	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	*	*	*	*	*	*	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	*	*	*	*	*	*	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	*	*	*	*	*	*	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	*	*	*	*	*	*	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	*	*	*	*	*	*	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	*	*	*	*	*	*	
DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN								
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	*	*	*	*	*	*	
10	Siento que me he hecho más duro con los estudiantes	*	*	*	*	*	*	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	*	*	*	*	*	*	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	*	*	*	*	*	*	
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas	*	*	*	*	*	*	
DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL								
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes	*	*	*	*	*	*	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	*	*	*	*	*	*	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	*	*	*	*	*	*	
18	Me siento estimado después de haber trabajado con mis estudiantes	*	*	*	*	*	*	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	*	*	*	*	*	*	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	*	*	*	*	*	*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia Ninguna

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [*]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Fernando A. Nolasco Labajos DNI: 40086182

Especialidad del validador: Educación e Investigación

10 de junio del 2020

Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	*		*		*		
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	*		*		*		
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	*		*		*		
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	*		*		*		
15	Soy muy persistente en mi trabajo	*		*		*		
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	*		*		*		
DIMENSION 2: DEDICACION								
2	Mi trabajo tiene sentido y propósito	*		*		*		
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	*		*		*		
7	Mi trabajo me inspira	*		*		*		
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	*		*		*		
13	Mi trabajo es retador	*		*		*		
DIMENSION 3: ABSORCIÓN								
3	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	*		*		*		
6	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí	*		*		*		
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	*		*		*		
11	Estoy inmerso en mi trabajo	*		*		*		
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	*		*		*		
16	Me es difícil "desconectarme" del trabajo	*		*		*		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Fernando A. Nolasco Labajos DNI: 40086182

Especialidad del validador: Educación e Investigación

10 de junio del 2020



Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA
DIMENSIONES / ítems

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: PERSONAL								
1.	En la institución que labora realizan jornadas de capacitación docente	✓		✓		✓		
2.	Considera que la docencia tiene significado positivo en su vida	✓		✓		✓		
3.	Haber elegido la docencia fue la mejor decisión	✓		✓		✓		
4.	La docencia cambió su perspectiva de la vida	✓		✓		✓		
5.	La docencia le ha permitido lograr sus objetivos personales	✓		✓		✓		
6.	La docencia le ha permitido mejorar su nivel de vida	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: INSTITUCIONAL								
7.	Conoce el Proyecto Educativo Institucional	✓		✓		✓		
8.	Se considera un líder	✓		✓		✓		
9.	Conoce sobre los recursos propios que genera la institución educativa	✓		✓		✓		
10.	Utiliza los canales adecuados para informar sobre los hechos en su aula	✓		✓		✓		
11.	Dispone de los recursos para el desarrollo de sus clases	✓		✓		✓		
12.	Practica la comunicación y escucha abierta con sus colegas y directivos	✓		✓		✓		
13.	Practica la flexibilidad en la entrega de actividades de los estudiantes	✓		✓		✓		
14.	Recibió capacitación al inicio de sus actividades en la institución	✓		✓		✓		
15.	Conoce las políticas y normas de la institución educativa	✓		✓		✓		
16.	Supera situaciones laborales	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: INTERPERSONAL								
17.	Existe un clima favorable que permite resolver conflictos	✓		✓		✓		
18.	En la institución se respeta la toma de decisiones según la estructura orgánica	✓		✓		✓		
19.	Practica la confianza con sus colegas	✓		✓		✓		
20.	Propone nuevas ideas, metodologías, etc. en su práctica pedagógica	✓		✓		✓		
21.	Alguna vez ha tenido conflictos con los colegas	✓		✓		✓		
22.	Los conflictos entre docentes se atienden de forma confidencial	✓		✓		✓		
DIMENSION 4: DIDACTICA								
23.	Recapitula los aprendizajes al inicio de la sesión	✓		✓		✓		
24.	Desarrolla el pensamiento crítico en sus clases	✓		✓		✓		
25.	Corrige y explica los errores cometidos por los niños	✓		✓		✓		
26.	Motiva la participación en clase de los niños	✓		✓		✓		
27.	El tiempo programado para la sesión de clase es acorde a los contenidos	✓		✓		✓		
28.	Desarrolla proyectos o actividades en torno a problemas planteados	✓		✓		✓		
29.	Hace que el niño descubra y comprenda los problemas planteados	✓		✓		✓		

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [*]** No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Fernando A. Nolasco Labajos** DNI: **45086182**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Si existe suficiencia Ninguna**

Aplicable después de corregir []

10 de junio del 2020



Firma del experto informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CANSANCIO EMOCIONAL								
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo en la institución educativa	*		*		*		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	*		*		*		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	*		*		*		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	*		*		*		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	*		*		*		
13	Me siento frustrado en mi trabajo	*		*		*		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	*		*		*		
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	*		*		*		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	*		*		*		
DIMENSION 2: DESPERSONALIZACIÓN								
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales	*		*		*		
10	Siento que me he hecho más duro con los estudiantes	*		*		*		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	*		*		*		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes	*		*		*		
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas	*		*		*		
DIMENSION 3: REALIZACIÓN PERSONAL								
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes	*		*		*		
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	*		*		*		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	*		*		*		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	*		*		*		
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	*		*		*		
18	Me siento estimado después de haber trabajado con mis estudiantes	*		*		*		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	*		*		*		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	*		*		*		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dra Irma Milagros Carhuanchu Mendoza DNI: 40460914

Especialidad del validador: Administración e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de junio del 2020



Firma del Expeerto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL ENGAGEMENT LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía	*	*	*	*	*	*	
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	*	*	*	*	*	*	
12	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	*	*	*	*	*	*	
15	Soy muy persistente en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	*	*	*	*	*	*	
DIMENSION 2: DEDICACION								
2	Mi trabajo tiene sentido y propósito	*	*	*	*	*	*	
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
7	Mi trabajo me inspira	*	*	*	*	*	*	
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago	*	*	*	*	*	*	
13	Mi trabajo es retador	*	*	*	*	*	*	
DIMENSION 3: ABSORCION								
3	El tiempo "vuela" cuando estoy trabajando	*	*	*	*	*	*	
6	Cuando estoy trabajando "olvido" todo lo que pasa alrededor de mí	*	*	*	*	*	*	
9	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
11	Estoy inmerso en mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
14	Me "dejo llevar" por mi trabajo	*	*	*	*	*	*	
16	Me es difícil "desconectarme" del trabajo	*	*	*	*	*	*	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Irma Miliagros Carhuanchu Mendoza DNI: 40460914

Especialidad del validador: Administración e Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRACTICA PEDAGÓGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: PERSONAL								
1.	En la institución que labora realizan jornadas de capacitación docente	*		*		*		
2.	Considera que la docencia tiene significado positivo en su vida	*		*		*		
3.	Haber elegido la docencia fue la mejor decisión	*		*		*		
4.	La docencia cambió su perspectiva de la vida	*		*		*		
5.	La docencia le ha permitido lograr sus objetivos personales	*		*		*		
6.	La docencia le ha permitido mejorar su nivel de vida	*		*		*		
DIMENSION 2: INSTITUCIONAL								
7.	Conoce el Proyecto Educativo Institucional	*		*		*		
8.	Se considera un líder	*		*		*		
9.	Conoce sobre los recursos propios que genera la institución educativa	*		*		*		
10.	Utiliza los canales adecuados para informar sobre los hechos en su aula	*		*		*		
11.	Dispone de los recursos para el desarrollo de sus clases	*		*		*		
12.	Practica la comunicación y escucha abierta con sus colegas y directivos	*		*		*		
13.	Practica la flexibilidad en la entrega de actividades de los estudiantes	*		*		*		
14.	Recibió capacitación al inicio de sus actividades en la institución	*		*		*		
15.	Conoce las políticas y normas de la institución educativa	*		*		*		
16.	Supera situaciones laborales	*		*		*		
DIMENSION 3: INTERPERSONAL								
17.	Existe un clima favorable que permite resolver conflictos	*		*		*		
18.	En la institución se respeta la toma de decisiones según la estructura orgánica	*		*		*		
19.	Practica la confianza con sus colegas	*		*		*		
20.	Propone nuevas ideas, metodologías, etc. en su práctica pedagógica	*		*		*		
21.	Alguna vez ha tenido conflictos con los colegas	*		*		*		
22.	Los conflictos entre docentes se atienden de forma confidencial	*		*		*		
DIMENSION 4: DIDACTICA								
23.	Recapitula los aprendizajes al inicio de la sesión	*		*		*		
24.	Desarrolla el pensamiento crítico en sus clases	*		*		*		
25.	Corrige y explica los errores cometidos por los niños	*		*		*		
26.	Motiva la participación en clase de los niños	*		*		*		
27.	El tiempo programado para la sesión de clase es acorde a los contenidos	*		*		*		
28.	Desarrolla proyectos o actividades en torno a problemas planteados	*		*		*		
29.	Hace que el niño descubra y comprenda los problemas planteados	*		*		*		

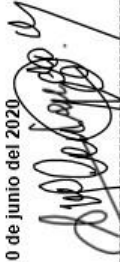
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Irma Mlagros Carnuanocho Mendoza DNI: 40460914

Especialidad del validador: Administración e Investigación

10 de junio del 2020



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiendo sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 4: Matriz de datos

Data: Burnout

Nro	IIEE	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22
1	II 311	5	4	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5
2	II 311	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4
3	II 311	3	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5
4	II 311	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	4	3
5	II 311	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4
6	II 311	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4
7	II 311	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3
8	II 311	3	3	5	3	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	3	3	5
1	IE 317	3	3	4	4	3	1	3	3	4	1	4	4	1	3	4	4	3	1	1	1	4	1
2	IE 317	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	1
3	IE 317	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3
4	IE 317	5	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	5	4	5	3	5
5	IE 317	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3
6	IE 317	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4
7	IE 317	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	5	3	4	4
8	IE 317	4	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	5
9	IE 317	2	4	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3
10	IE 317	1	2	3	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	3	5	4	5	3
1	IE Luis Enrique II	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4
2	IE Luis Enrique II	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4
3	IE Luis Enrique II	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3
4	IE Luis Enrique II	3	4	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4
5	IE Luis Enrique II	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3

6	IE Luis Enrique II	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	IE Luis Enrique II	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
8	IE Luis Enrique II	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
9	IE Luis Enrique II	3	2	3	2	3	3	1	2	3	1	3	2	3	2	1	1	1	3	1	1	3	1
1	IE Luis Enrique XIV	2	1	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1	1	1	2
2	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1
3	IE Luis Enrique XIV	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3
4	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
5	IE Luis Enrique XIV	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
6	IE Luis Enrique XIV	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
7	IE Luis Enrique XIV	3	5	2	3	2	3	2	5	5	5	2	5	3	2	2	3	5	3	2	2	2	3
8	IE Luis Enrique XIV	5	3	3	2	2	3	5	2	5	5	5	2	5	3	3	3	5	3	5	2	5	3
9	IE Luis Enrique XIV	5	5	3	2	5	3	5	5	5	2	3	3	3	2	5	2	3	3	2	2	3	2
1	IE José Galvito	2	3	5	5	2	2	5	2	2	5	2	2	5	2	3	5	2	3	3	5	5	5
2	IE José Galvito	2	3	2	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	3	2	2	2	5	5	5	5	3
3	IE José Galvito	5	5	3	2	2	3	3	5	5	2	5	2	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3
4	IE José Galvito	3	3	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	3	1
5	IE José Galvito	2	2	3	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	3
6	IE José Galvito	1	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	2	1	3	1	1	1
7	IE José Galvito	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	1	3	2	2
8	IE José Galvito	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	2
9	IE José Galvito	2	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	3	3	3	1	1
1	IE 888 Señor de los Milagros	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	2	1	1	1
2	IE 888 Señor de los Milagros	3	1	3	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3
3	IE 888 Señor de los Milagros	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	2
4	IE 888 Señor de los Milagros	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1
5	IE 888 Señor de los Milagros	4	3	4	4	3	4	1	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	3

6	IE 888 Señor de los Milagros	3	4	5	3	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5
7	IE 888 Señor de los Milagros	2	4	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4
8	IE 888 Señor de los Milagros	3	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2
9	IE 888 Señor de los Milagros	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	2
10	IE 888 Señor de los Milagros	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	2	3
11	IE 888 Señor de los Milagros	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	5
12	IE 888 Señor de los Milagros	4	3	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	5	4

Data: Engagement

Nro	IIE E	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17
1	II 311	3	3	4	1	3	2	1	4	4	3	1	2	2	2	4	1	3
2	II 311	1	4	4	3	2	4	2	1	4	2	2	1	2	3	3	4	2
3	II 311	2	2	3	4	2	4	2	1	3	2	1	4	1	3	4	2	4
4	II 311	1	3	1	1	3	4	4	3	4	2	4	1	3	4	1	1	4
5	II 311	3	3	1	4	4	4	2	4	4	2	3	1	1	4	1	3	4
6	II 311	2	3	1	3	4	3	1	1	3	2	1	1	3	2	4	3	2
7	II 311	4	4	3	3	3	3	1	4	1	4	1	3	2	3	4	1	3
8	II 311	2	4	2	3	3	2	2	4	1	1	2	1	1	1	1	2	4
1	IE 317	4	4	1	1	4	2	2	4	1	4	2	4	2	1	1	2	4
2	IE 317	4	1	1	1	3	3	2	1	1	4	1	3	3	1	4	2	4
3	IE 317	2	3	4	2	3	1	2	4	4	4	3	2	1	3	3	3	2
4	IE 317	1	2	3	2	1	1	4	1	3	2	4	1	3	4	3	3	2
5	IE 317	1	2	4	1	3	2	3	3	2	2	1	4	3	4	4	2	3
6	IE 317	3	2	4	4	2	2	4	1	3	1	4	3	2	3	4	4	2
7	IE 317	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	3	2	3
8	IE 317	2	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	2	1	4	1	3
9	IE 317	3	2	1	3	3	1	3	3	2	4	1	1	1	3	2	3	2
10	IE 317	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	1	2	4	4	3	3	2
1	IE Luis Enrique II	2	2	4	4	3	2	2	4	1	3	2	4	4	4	2	4	3
2	IE Luis Enrique II	4	4	2	2	4	1	2	2	3	4	3	1	4	3	3	2	3
3	IE Luis Enrique II	1	3	2	1	1	4	3	4	2	1	4	3	2	3	3	1	2
4	IE Luis Enrique II	1	4	2	2	3	1	3	2	2	4	2	2	1	4	3	2	2
5	IE Luis Enrique II	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	3

6	IE Luis Enrique II	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2
7	IE Luis Enrique II	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	3	2
8	IE Luis Enrique II	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2
9	IE Luis Enrique II	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
1	IE Luis Enrique XIV	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	IE Luis Enrique XIV	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
3	IE Luis Enrique XIV	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2
4	IE Luis Enrique XIV	2	3	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	3	2	2
5	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	2
6	IE Luis Enrique XIV	3	3	3	1	2	3	2	3	3	1	2	1	2	3	3	2	2
7	IE Luis Enrique XIV	3	2	1	3	3	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	2
8	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2
9	IE Luis Enrique XIV	2	1	1	2	1	3	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
1	IE José Galvito	1	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3
2	IE José Galvito	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3
3	IE José Galvito	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2
4	IE José Galvito	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2
5	IE José Galvito	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	2
6	IE José Galvito	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2
7	IE José Galvito	2	1	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3
8	IE José Galvito	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
9	IE José Galvito	3	2	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2
1	IE 888 Señor de los Milagros	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	IE 888 Señor de los Milagros	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3
3	IE 888 Señor de los Milagros	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	IE 888 Señor de los Milagros	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
5	IE 888 Señor de los Milagros	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	3	4	4	2	4	2

6	IE 888 Señor de los Milagros	3	1	1	4	3	2	3	2	3	3	1	3	2	1	3	4	2
7	IE 888 Señor de los Milagros	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	4	4	1	1	2
8	IE 888 Señor de los Milagros	2	4	3	4	2	3	4	4	2	3	2	3	1	3	1	3	4
9	IE 888 Señor de los Milagros	1	2	4	1	2	3	3	3	3	2	4	4	1	4	3	4	3
10	IE 888 Señor de los Milagros	3	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	1	4	4	4
11	IE 888 Señor de los Milagros	3	4	1	2	3	2	1	4	3	1	2	2	1	1	1	1	2
12	IE 888 Señor de los Milagros	3	1	4	3	2	4	1	2	2	4	4	3	3	3	4	3	2

Data: Práctica pedagógica

Nr o	IIEE	PP	PP	PP	PP	PP	PP	PP	PP	PP	PP	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	PP23	PP24	PP25	PP26	PP27	PP28	PP29
1	II 311	3	2	4	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	2	
2	II 311	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	
3	II 311	4	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	
4	II 311	3	3	4	3	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	
5	II 311	2	3	4	2	4	4	3	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2
6	II 311	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3
7	II 311	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	
8	II 311	4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	IE 317	4	2	2	2	5	2	2	4	2	5	2	2	5	4	5	2	4	3	2	5	2	4	2	5	1	5	2	5	5	
2	IE 317	4	4	2	2	4	5	4	4	2	5	5	1	2	2	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	3	4	
3	IE 317	2	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	2	4	1	2
4	IE 317	4	2	4	4	2	2	5	2	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	2	2	4	4
5	IE 317	4	5	5	4	2	2	2	5	5	4	4	5	4	2	2	2	5	4	2	2	5	2	4	4	4	4	2	5	4	2
6	IE 317	2	5	4	4	2	5	4	2	5	4	2	2	4	5	4	5	2	5	2	2	2	5	2	2	4	2	5	2	5	
7	IE 317	3	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	
8	IE 317	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	4	3	3	
9	IE 317	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	2	
10	IE 317	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	
1	IE Luis Enrique II	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4

2	IE Luis Enrique II	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	
3	IE Luis Enrique II	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	
4	IE Luis Enrique II	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	2	
5	IE Luis Enrique II	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
6	IE Luis Enrique II	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
7	IE Luis Enrique II	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
8	IE Luis Enrique II	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
9	IE Luis Enrique II	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	
1	IE Luis Enrique XIV	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	3	5	2	2	3	5	3	5	2	2	5	3	2	3	3	5	5	5	2	
2	IE Luis Enrique XIV	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	
3	IE Luis Enrique XIV	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	
5	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
6	IE Luis Enrique XIV	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
7	IE Luis Enrique XIV	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
8	IE Luis Enrique XIV	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3
9	IE Luis Enrique XIV	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	
1	IE Jose Galvito	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	
2	IE Jose Galvito	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
3	IE Jose Galvito	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
4	IE Jose Galvito	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	
5	IE Jose Galvito	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	1	3	1	2	3	3	3	3	1	1	2	3	
6	IE Jose Galvito	1	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	
7	IE Jose Galvito	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	
8	IE Jose Galvito	3	2	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	3	1	3	1	2	3	2	1	3	1	1	
9	IE Jose Galvito	1	2	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	1	3	3	1	2	2	3	2	1	
1	IE 888 Señor de los	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2

Anexo 5: Evidencia de los resultados estadísticos

D1 Cansancio emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	14	24,6	24,6	24,6
Medio	21	36,8	36,8	61,4
Alto	22	38,6	38,6	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D2 Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	17	29,8	29,8	29,8
Medio	15	26,3	26,3	56,1
Alto	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D3 Realización personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	17	29,8	29,8	29,8
Medio	17	29,8	29,8	59,6
Alto	23	40,4	40,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Vi Burnout

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	18	31,6	31,6	31,6
Medio	16	28,1	28,1	59,6
Alto	23	40,4	40,4	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D1 Vigor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	24	42,1	42,1	42,1
Medio	33	57,9	57,9	100,0

Total	57	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

D2 Dedicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	27	47,4	47,4	47,4
Medio	28	49,1	49,1	96,5
Alto	2	3,5	3,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D3 Absorción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	34	59,6	59,6	59,6
Medio	22	38,6	38,6	98,2
Alto	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Vi Engagement laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	32	56,1	56,1	56,1
Medio	25	43,9	43,9	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D1 Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	12	21,1	21,1	21,1
Regular	38	66,7	66,7	87,7
Buena	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D2 Institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	11	19,3	19,3	19,3
Regular	41	71,9	71,9	91,2
Buena	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D3 Interpersonal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	16	28,1	28,1	28,1
Regular	34	59,6	59,6	87,7
Buena	7	12,3	12,3	100,0
Total	57	100,0	100,0	

D4 Didáctica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	13	22,8	22,8	22,8
Regular	39	68,4	68,4	91,2
Buena	5	8,8	8,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Vd Práctica pedagógica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Pésima	21	36,8	36,8	36,8
Regular	30	52,6	52,6	89,5
Buena	6	10,5	10,5	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
Vd Práctica pedagógica	Pésima	21	36,8%
	Regular	30	52,6%
	Buena	6	10,5%
Vi Burnout	Bajo	18	31,6%
	Medio	16	28,1%
	Alto	23	40,4%
Vi Engagement laboral	Bajo	32	56,1%
	Medio	25	43,9%
Válido		57	100,0%
Perdidos		0	
Total		57	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	57,548			
Final	31,835	25,712	3	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	17,556	7	,014
Desviación	13,627	7	,058

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,363
Nagelkerke	,428
McFadden	,239

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
D1 Personal	Pésima	12	21,1%
	Regular	38	66,7%
	Buena	7	12,3%
Vi Burnout	Bajo	18	31,6%
	Medio	16	28,1%
	Alto	23	40,4%
Vi Engagement laboral	Bajo	32	56,1%
	Medio	25	43,9%
Válido		57	100,0%
Perdidos		0	
Total		57	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	47,353			
Final	21,115	26,238	3	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	19,450	7	,007
Desviación	8,744	7	,272

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,369
Nagelkerke	,450
McFadden	,269

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
D2 Institucional	Pésima	11	19,3%
	Regular	41	71,9%
	Buena	5	8,8%
Vi Burnout	Bajo	18	31,6%
	Medio	16	28,1%
	Alto	23	40,4%
Vi Engagement laboral	Bajo	32	56,1%
	Medio	25	43,9%
Válido		57	100,0%
Perdidos		0	
Total		57	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	39,378			
Final	13,700	25,678	3	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,806	7	,902
Desviación	2,878	7	,896

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,363
Nagelkerke	,462
McFadden	,293

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
D3 Interpersonal	Pésima	16	28,1%
	Regular	34	59,6%
	Buena	7	12,3%
Vi Burnout	Bajo	18	31,6%
	Medio	16	28,1%
	Alto	23	40,4%
Vi Engagement laboral	Bajo	32	56,1%
	Medio	25	43,9%
Válido		57	100,0%
Perdidos		0	
Total		57	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	45,686			
Final	22,822	22,864	3	,000

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,780	7	,687
Desviación	6,560	7	,476

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,330
Nagelkerke	,392
McFadden	,217

Función de enlace: Logit.

Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje de Marginal
D4 Didáctica	Pésima	13	22,8%
	Regular	39	68,4%
	Buena	5	8,8%
Vi Burnout	Bajo	18	31,6%
	Medio	16	28,1%
	Alto	23	40,4%
Vi Engagement laboral	Bajo	32	56,1%
	Medio	25	43,9%
Válido		57	100,0%
Perdidos		0	
Total		57	

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	35,394			
Final	24,503	10,891	3	,012

Función de enlace: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,570	7	,712
Desviación	5,678	7	,578

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,174
Nagelkerke	,217
McFadden	,118

Función de enlace: Logit.

Escala: BURNOUT

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	22

Escala: ENGAGEMENT

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	17

Escala: PRÁCTICA PEDAGÓGICA

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido ^a	0	,0

Total	30	100,0
-------	----	-------

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	29

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 2667-2020-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 10 de agosto de 2020

VISTO:

El expediente presentado por **PEREZ VERONICA, MONICA VERONICA** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, DEL DISTRITO DE COMAS 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **PEREZ VERONICA, MONICA VERONICA**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- **AUTORIZAR**, la sustentación de la Tesis titulada: **BURNOUT Y ENGAGEMENT LABORAL EN LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL, DEL DISTRITO DE COMAS 2020** presentado por **PEREZ VERONICA, MONICA VERONICA**.


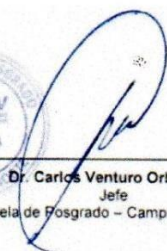
Art. 2°.- **DESIGNAR**, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez
Secretario	: Dra. Nilsa Sifuentes Pinto
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

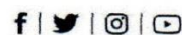
Art. 3°.- **SEÑALAR**, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 14 de agosto de 2020
Hora	: 8:45 a.m

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte



ucv.edu.pe

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.