



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y EL ENGAGEMENT EN
DOCENTES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DE
NIVEL INICIAL DE LOS NIÑOS DE 3 AÑOS DE LA CIUDAD DE
PUNO QUE TRABAJARON EN LA PANDEMIA POR SARS
COVID-19 DURANTE 2021.”**

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MAGDA PORCELA LUJANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

SÍNDROME DE BURNOUT Y EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS DE NIVEL INICIAL DE LOS NIÑOS

AUTOR

MAGDA PORCELA LUJANO

RECUENTO DE PALABRAS

17236 Words

RECUENTO DE CARACTERES

99518 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

99 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.3MB

FECHA DE ENTREGA

May 23, 2024 7:02 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 23, 2024 7:05 PM GMT-5

● 11% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)


D.Sc. Geovanna Ortega Cruz
Directora de Teses




D.Sc. Félix Henry Gubérrez Castillo
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
F.C.A.H. - UNA PUNO

Resumen



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado primeramente a Dios que me ilumino y me dio fuerzas en todo el proceso de investigación.

A mis padres Rufino y María por apoyarme en todos los momentos de mi vida y gracias a su apoyo incondicional podré lograr mi meta.

A todas las personas que me brindaron sus conocimientos para lograr mis anhelos.

Magda Porcela Lujano



AGRADECIMIENTOS

Gracias Dios por bendecir mi vida cada día y darme la oportunidad de estar y disfrutar de las personas que amo y gracias por culminar con éxito mi carrera.

A mis padres Rufino y María, porque siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional durante todos estos años de mi vida.

A mi asesora de tesis MSc. Geovanna S. Ortega Cruz quien me guio en el desarrollo de mi tesis y también a mis jurados por el apoyo que me dieron para concluir mi tesis. También agradecerle por el apoyo que me brindo, el jefe de estadística de la UGEL Puno.

Magda Porcela Lujano



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	13
ABSTRACT.....	14
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1. Objetivo general	21
1.5.2. Objetivos específicos	21



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.1.	A nivel internacional	23
2.1.2.	A nivel nacional	25
2.1.3.	A nivel local	28
2.2.	MARCO TEÓRICO	31
2.2.1.	Administración de recursos humanos	31
2.2.2.	Importancia	32
2.2.3.	Síndrome de burnout	32
2.2.4.	Definición de síndrome de burnout.....	33
2.2.5.	Dimensiones del síndrome de burnout	34
2.2.6.	Discriminación del síndrome de burnout y otros constructos.....	36
2.2.7.	Consecuencias del síndrome de burnout	38
2.2.8.	Etapas del síndrome de agotamiento.....	40
2.2.9.	Engagement.....	40
2.2.10.	Servidores públicos	43
2.2.11.	COVID-19.....	43
2.2.12.	Origen	44
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	44

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	46
3.2.	PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO	46
3.3.	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	47



3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	48
3.4.1.	Población.....	48
3.4.2.	Muestra 48	
3.5.	PROCEDIMIENTO.....	49
3.5.1.	Metodología de investigación	49
3.5.2.	Enfoque de investigación	49
3.5.3.	Alcance de investigación.....	50
3.5.4.	Diseño de investigación	50
3.6.	TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS	50
3.7.	DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	51
3.8.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52
3.9.	VARIABLES	55
3.10.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	55
3.10.1.	Análisis de correlación	55
3.10.2.	Análisis de fiabilidad	56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	ESTADISTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS	59
4.1.1.	Resultados de la dimensión: Agotamiento emocional	59
4.1.2.	Resultados de la dimensión: Despersonalización	60
4.1.3.	Resultados de la dimensión: Realización personal	62
4.1.4.	Resultados de la variable: síndrome de burnout	63
4.1.5.	Resultados de la variable: engagement	64
4.2.	RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS	65
4.2.1.	Resultados correspondientes al objetivo específico 1:.....	65



4.2.2. Resultados correspondientes al objetivo específico 2.....	66
4.2.3. Resultados correspondientes al objetivo específico 3.....	68
4.2.4. Resultados correspondientes al objetivo general	69
4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	70
4.3.1. Prueba de Hipótesis Específico 1	70
4.3.2. Prueba de Hipótesis Específica 2	71
4.3.3. Prueba Hipótesis Específica 3.....	72
4.3.4. Prueba de hipótesis general	72
4.3.5. Acción de mejora del objetivo específico 4	73
4.4. DISCUSIÓN	76
V. CONCLUSIONES.....	78
VI. RECOMENDACIONES.....	80
VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	92

Área: Recursos humanos

Tema: Síndrome de Burnout y Engagement

Fecha de sustentación: 30 de mayo del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables.....	52
Tabla 2. Confiabilidad de los instrumentos.....	56
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	57
Tabla 4. Nivel de correlación de Rho de Spearman	58
Tabla 5. Agotamiento emocional.....	59
Tabla 6. Despersonalización.....	60
Tabla 7. Realización personal.....	62
Tabla 8. Síndrome de burnout.....	63
Tabla 9. Engagement.....	64
Tabla 10. Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y engagement. ...	65
Tabla 11. Correlación entre la dimensión despersonalización y engagement.....	67
Tabla 12. Correlación entre la dimensión realización personal y engagement.....	68
Tabla 13. Correlación entre la variable síndrome de burnout y el engagement.....	69
Tabla 14. Acciones de mejora	75



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dimensiones de síndrome de burnout	34
Figura 2. Mapa de la región Puno.....	46



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1. Matriz de Consistencia	92
ANEXO 2. Cuadro variable junto con sus dimensiones y sus Ítems	94
ANEXO 3. Instrumento de las dos variables.....	96
ANEXO 4. Instrumento virtual de síndrome de burnout y engagement	99
ANEXO 5. Solicitud al director de la UGEL.	107
ANEXO 6. Cargo Virtual de la Solicitud.....	108
ANEXO 7. Encuesta virtual para obtener datos de población	109
ANEXO 8. Cantidad de Docentes que se tomó para la investigación.....	110
ANEXO 9. Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	111
ANEXO 10. Autorización para el depósito de tesis en Repositorio Institucional	112



ACRÓNIMOS

ENDO:	Encuesta Nacional a Docentes
MBI:	Maslach Bournout Inventory
OMS:	Organización Mundial de Salud
RAE:	Real Academia Española
SARS - COVID 19:	Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus
SQT:	Síndrome de estar Quemado por el Trabajo
UWES:	Utrecht Work Engagement Scale
UGEL:	Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

El ámbito de la enseñanza es considerado uno de los entornos laborales donde los profesionales tienen más probabilidades de sufrir burnout que incide en el engagement, tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, con un alcance correlacional; como población se consideró 70 docentes y como muestra a 60 docentes de los Centros Educativos Públicas de Nivel Inicial, el tipo de muestra aleatorio simple; la técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 ítems y el cuestionario de engagement UWES (Utrecht Work Engagement Scale) consta de 17 ítems. Los resultados obtenidos de la correlación de la variable del síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno el resultado obtenido por SPSS v26 es de 0.497 en el Rho de Spearman, interpretándose que existe una correlación positiva media. Concluyendo que los docentes presentaron en la pandemia por SARS COVID-19 indicios de burnout al realizar la enseñanza frente a los niños de 3 años de la ciudad de Puno, así mismo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula por p de la significancia bilateral de 0.039.

Palabras Clave: Síndrome de burnout, engagement, agotamiento emocional, despersonalización, vigor.



ABSTRACT

The teaching field is considered one of the work environments where professionals are more likely to suffer burnout, which affects engagement. The objective of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and engagement in teachers of the Early Level Public Educational Centers for 3-year-old children in the city of Puno who worked during the SARS pandemic COVID-19 during 2021. The methodology used was a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, with a correlational scope; 70 teachers were considered as the population and 60 teachers of the Early Level Public Educational Centers as the sample, the type of sample was simple random; the technique was the survey and the instrument was the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire consisting of 22 items and the engagement questionnaire UWES (Utrecht Work Engagement Scale) consists of 17 items. The results obtained from the correlation of the variable of burnout syndrome and engagement in teachers of the Public Educational Centers of Initial Level of 3-year-old children in the city of Puno, the result obtained by SPSS v26 is 0.497 in Spearman's Rho, interpreting that there is an average positive correlation. It was concluded that teachers showed signs of burnout during the SARS COVID-19 pandemic when teaching 3-year-old children in the city of Puno, and the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected due to the bilateral significance p of 0.039.

Keywords: Burnout syndrome, engagement, emotional exhaustion, depersonalization, vigor.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El término “burnout” es un término traducido con mayor frecuencia como la fatiga, cansancio, agotamiento y la falta de motivación; es un tipo de estrés laboral (OMS, 2022).

En 1981 Maslach y Jackson consideran el burnout como: una respuesta al estrés laboral que padecen exclusivamente los trabajadores que desempeñan una labor de servicio a los demás y que desarrolla sus funciones bajo circunstancias de una fuerte demanda social (docentes, voluntarios, personal sanitario, etc.), así mismo definen como un síndrome tridimensional caracterizado por burnout emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas (Hojda, 2022). Para Tejero et al. (2008) las altas exigencias a las que están sometidos los docentes provocan cambios en su trabajo, causando daños emocionales, físico y mental; que afectan la calidad de la educación y el proceso educativo de los estudiantes, así como las actitudes hacia ellos y otros miembros de la comunidad educativa. Recientemente se ha demostrado que los docentes se encuentran entre los más susceptibles a este síndrome porque tienen que lidiar con muchos factores en poco tiempo y no cuentan con las herramientas y/o habilidades necesarias.

La variable engagement, se define como “un estado mental positivo, de realización relacionado con el trabajo que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción” (Marit y Vilhelm, 2012). reflejando que los profesionales se sienten satisfecho con su ambiente laboral.



La investigación fue desarrollada con el fin de comprobar el nivel de correlación que existente entre las variables síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021. Para lo cual este estudio se estructura de la siguiente manera:

En el **capítulo I**, se plantea la formulación del problema, además se da a conocer las hipótesis. También la justificación del estudio y la formulación de los objetivos de estudio. **Capítulo II**, hace referencia a la revisión literaria que se recolecto diferentes fuentes. Además, se conceptualiza al marco teórico y conceptual sobre las dos variables, el cual proporcionaron apoyo teórico a la investigación. **Capítulo III**, se presenta ubicación geográfica, de los diferentes Centros Educativos Publico de nivel inicial de 3 años de la ciudad de Puno y se da a entender el método utilizado en el estudio, su propósito, alcance, diseño y métodos: teniendo en cuenta la población y la muestra, así como los métodos y herramientas para la recolección de datos y otros aspectos importantes del área de estudio. **Capítulo IV**, contiene los resultados de los objetivos de la investigación, contrastación de hipótesis y discusión. finalmente, en los **capítulos V, VI, VII**, Considerando las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró un virus llamado “SARS COVID-19”, una emergencia de salud pública de preocupación internacional; sin embargo, para segunda semana de marzo, el “SARS COVID-19” fue caracterizado como pandemia, puesto que se había extendido por todo el mundo, alrededor de 180 países, incluido el Perú. Para reducir la cantidad de contagios, y evitar el colapso en hospitales



y clínicas, se declaró una cuarentena obligatoria que se extendió alrededor de todo el año, esto obligó, a docentes y alumnos a desarrollar las labores académicas de manera virtual.

En el contexto internacional, el desarrollo de las labores académicas en entornos virtuales ha sometido a los docentes a niveles altos de estrés que afectan el desempeño, su satisfacción y su salud física y mental. Sin embargo, pese a los factores mencionados, los docentes pudieron desenvolverse en estas situaciones agobiantes y desarrollar su potencial y vincularse positivamente con su labor de la enseñanza.

A nivel nacional en el Perú, según la Encuesta Nacional Docente sintieron estrés crónico laboral los docentes peruanos fue en el 2014, 32.3%; el 2016, de 42.7%; 2018, fue 42.3%; y el 2020, el 60.4%; es decir, en comparación con 2014, el burnout incrementó mayor en el contexto de la pandemia; así mismo, en el año 2020 los docentes femeninos presentaron más burnout (63%); que los docentes masculinos (54%) (ENDO, 2021).

Por lo tanto, la presente investigación busca demostrar el variable de síndrome de burnout, el cual es definido por Rodríguez et al. (2017) como una respuesta al estrés laboral crónico, de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo, y hacia el propio rol profesional; este es, que, el síndrome de burnout repercute en salud física y mental del docente debido a las condiciones en las que se trabaja: grupos numerosos, nivel escolar, tipo de familia, contexto social y otros. Este síndrome mayormente aparece en profesionales que trabajan en los sectores de educación y salud, pero actualmente se conoce que cualquier profesional puede tener burnout (Ramos y Rojas, 2019).

Por otro lado, también se toma la variable engagement, la cual es definida por Surco (2019) como un estado mental positivo y satisfactorio frente al trabajo, que posee constructos psicológicos que llevan a la realización y tienen estrecha relación con el



rendimiento en el trabajo; es decir, el engagement es la antítesis del síndrome de burnout. Schaufeli afirma que las personas desarrollan gran iniciativa en su trabajo, se reinventa y se sienten más satisfechos por los nuevos retos que se le presentan, ya que el compromiso que han desarrollado con su trabajo permite estas emociones y sensaciones. A pesar que, estos trabajadores llegan a sentir fatiga, que podría disminuir su engagement, ellos lo consideran un estado positivo para seguir realizando sus labores (Juárez, 2015).

Por esta razón, se estudia la relación entre el síndrome de burnout y engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia, se han visto afectados por factores como la sobrecarga de trabajo, el desinterés de los estudiantes, las fallas en el sistema virtual como el acceso a internet, entre otros, en los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial, siendo una tarea ardua con niños más pequeños de la casa, constantes reuniones fuera del horario habitual en el que se desarrollaban en clases presenciales y el manejo de nuevas tecnologías de la información y comunicación; que han incidido en el burnout genera repercusiones en el engagement de dichos profesionales, por tales consideraciones se plantea las interrogantes generales y específicos.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?
- ¿Cuáles son las acciones para mejorar el nivel de síndrome de burnout en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.



1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva baja entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.
- Existe relación positiva media entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.
- Existe relación positiva media entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la Ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La investigación tiene como justificación determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos del Nivel Inicial de los niños de 3 años frente a su trabajo en el desarrollo de sus clases virtuales durante la pandemia. Así mismo la investigación se justifica ya que son escasas las investigaciones en la región respecto al síndrome de burnout y el engagement. Y se podría utilizar para brindar a los docentes de Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial una nueva perspectiva sobre el burnout y el engagement, y su vital desempeño y aporte en la educación de Nivel Inicial en tiempos de pandemia por SARS COVID-19. Ya que suelen ser los más vulnerables a desarrollar estrés laboral crónico, debido a la presión por las demandas educativas que deben cumplir, la responsabilidad familiar y demás factores



que los lleva a exigirse, debido a ello pueden presentar como el ausentismo o la depresión, factores asociados al síndrome de burnout. Contribuyendo al desarrollo de mayores investigaciones referentes no solo a docentes, sino también a colaboradores administrativos de instituciones privadas o públicas que interactuaron día a día con ciudadanos. La investigación permitirá extender conocimiento teórico confiable, que fomentará futuras investigaciones con un enfoque dirigido a otros niveles de educación.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron durante la pandemia por SARS COVID-19 durante el año 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.
- Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel



Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

- Proponer acciones para la mejora del nivel síndrome de burnout en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Mesurado y Laudadio (2019) en su artículo científico titulado “Experiencia profesional, capital psicológico y engagement”, tuvo como objetivo investigar si las diferentes etapas del desarrollo de la carrera docente afectan los niveles de capital psicológico, engagement y burnout de los profesores universitarios. La muestra fue intencional, no probabilística e incluyó a 250 profesores universitarios con una edad media de 39 años ($M=39,5$, $SD=11,15$), y el 51% de los participantes eran mujeres. El 38 % de los participantes había estudiado en la universidad durante 5 años o menos, el 27 % había estudiado en la universidad entre 6 y 10 años y el 35 % había estudiado en la universidad durante más de 11 años. Para evaluar estas variables se utilizaron las versiones en español de PsyCap, la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht y la Escala de Burnout de Oldenburg. Los resultados mostraron que los docentes experimentados tenían niveles más altos de PsyCap (específicamente eficacia, resiliencia y esperanza) y niveles más altos de capacidad de respuesta (una medida de compromiso) que los docentes menos experimentados. Concluyendo que no hay diferencias significativas en los niveles de quemaduras asociadas con la experiencia de aprendizaje.

López y Rodríguez (2019) en su investigación de pregrado titulado “Programa para la prevención del síndrome de burnout en personal docente de



nivel superior” tuvo como objetivo reducir los niveles de estrés de los maestros y para prevenir el síndrome de burnout. La muestra estuvo compuesta por 15 profesores, hombres y mujeres, de 21 a 55 años de edad, que impartían docencia en una universidad pública del Estado de México. El estudio utilizó el Maslach Burnout Inventory Intervention (MBI), 6 sesiones. Los resultados obtenidos con la investigación realizada por Stier, Frisch, Oberhauser, Berberich y Schuh (2016) ya que obtuvieron resultados significativos que mostraron una reducción en niveles de burnout y despersonalización. Concluyendo que la Licenciatura de Educación para la Salud desempeña un papel sumamente importante en este tipo de intervenciones, ya que brinda a la población (en este caso los docentes de nivel superior) las habilidades y conocimientos necesarios para prevenir diversas situaciones que puedan afectar su salud.

Tabares et al. (2019) en su artículo científico titulado “síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica”, tuvo como objetivo identificar la producción bibliográfica en Latinoamérica sobre el SB en docentes en el período comprendido entre los años 2008 a 2018 Materiales y métodos: Una revisión sistemática de la literatura basada en las guías PRISMA-P. Resultados de un total de 53 artículos, mostrando una mayor tasa de publicación en Brasil en los años 2017, 2014 y 2018 entre muestras, principalmente docentes de la escuela primaria, con predominio de la investigación cuantitativa enfocada en el análisis de variables relacionadas con sat. Concluyendo que el estudio de SB solo se enfoca en algunos países latinoamericanos con un modelo y alcance metodológico específico, lo que muestra la necesidad de una investigación preliminar sobre este fenómeno.



Mallea (2018) en su investigación de maestría titulada “Proyecto de Intervención en Factores de Riesgo Psicosocial Laboral y Burnout en Personal de Aula de Jardines Infantiles de la Comuna de Hualañé”, tuvo como objetivo determinar las claves sobre la evaluación del riesgo psicosocial laboral y desgaste ocupacional en una muestra de docentes y auxiliares de preescolar de la región del Maule. Este método se basa en el uso de dos cuestionarios en población chilena, evaluando cinco dimensiones de riesgo psicosocial y tres dimensiones de burnout. Los principales resultados mostraron que ninguno de los índices de riesgo de burnout y puntajes de riesgo psicosocial se encontraba en el nivel "alto" en la muestra evaluada. (“Doble presencia”) y tres dimensiones en nivel “medio” (“Exigencias psicológicas”, “Trabajo activo y desarrollo de habilidades” y “Compensaciones”), donde hay 2 relaciones importantes entre el burnout y dos subdimensiones del riesgo psicosocial.: “burnout” y “claridad de rol” y “burnout” y “conflicto de rol”, respectivamente. Finalmente, se concluye con la propuesta de intervención para desarrollar el liderazgo colaborativo de los líderes, crear un espacio para interactuar con los grupos de clase y desarrollar planes de lecciones juntos, junto con el desafío de conciliar la vida familiar y profesional.

2.1.2. A nivel nacional

Paredes (2020) en su investigación de maestría titulada “Habilidades Sociales y Burnout Académico en Estudiantes Universitarios de la Provincia de Tarma”, tuvo objetivo establecer la relación entre habilidades sociales y burnout académico en estudiantes universitarios de la provincia de Tarma, el objetivo general fue determinar la relación entre habilidades sociales y burnout académico, la justificación está dada por el hecho de que se vislumbró que con el correr de los años el burnout o estrés negativo se ha incrementado en tanto que las habilidades



sociales han mermado; se encuestó con éxito a cada uno de los estratos considerados en la muestra de estudiantes en el periodo 2018-II de las carreras de la universidades ubicadas en la provincia de Tarma; los instrumentos de habilidades sociales y burnout académico fueron validados por 12 especialistas e investigadores, así mismo la confiabilidad obtenida por cada uno de los instrumentos fue superior al 80%. La escala Likert ajustada es procesada por el software SPSS 22 y se utiliza para ambas herramientas, el estadístico de prueba es la escala Tau b de Kendall que es la más adecuada para el estudio, el coeficiente de correlación es 0.076 y el valor p es 0.030. La conclusión resultó que, si existe correlación directa muy baja, así mismo significativo entre las habilidades sociales y el burnout académico.

Mejia (2019) en su investigación de maestría titulada “síndrome de burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018”, tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre el síndrome de burnout ocupacional y el compromiso organizacional de los docentes del Centro de Desarrollo Infantil - Guayas - 2018, tuvo como objetivo determinar la relación que tiene el empleado con la organización. Los datos recién adquiridos serán de gran utilidad para las organizaciones que busquen aplicarlos, ya que les permitirán reconocer y prevenir enfermedades relacionadas con el estrés, así como el ausentismo, problemas de salud en el trabajo, ausencias y causas que afectan a la organización y formas para prevenirlos. Fue desarrollado sobre la base de datos estadísticos recopilados mediante cuestionarios. Obteniendo el coeficiente de correlación $r=0,755$ en $p=0,000$ ($p<0,5$), por lo que se adoptó la hipótesis, indicando una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional. Concluyendo que se tiene un nivel medio del



síndrome de burnout y el nivel medio en compromiso organizacional, lo cual conlleva a observar que mientras existe un incremento del nivel alto del síndrome de burnout existe una disminución del nivel bajo del compromiso organizacional.

Ascoy (2019) en su investigación de maestría titulada “El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “Cuna Jardín Materno Infantil California de Víctor Larco, 2019” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la “Cuna Jardín Materno Infantil California” de Víctor Larco, 2019 y como objetivos específicos: identificar el nivel de clima organizacional y de Síndrome de Burnout, determinar la relación entre el clima organizacional y las dimensiones burnout emocional, despersonalización y realización personal de síndrome de Burnout. Este estudio es no experimental, descriptivo correlacional transversal y utiliza la metodología aplicada, la cual se aplicó a una muestra estratificada de 40 empleados, de los cuales 50 ítems fueron divididos en 5 aspectos: Autorrealización, compromiso laboral, supervisión, comunicación y relaciones laborales; El inventario de “burnout” de Maslach y Jackson consta de 30 ítems organizados en 3 dimensiones: burnout emocional, individuación y satisfacción personal, concluyendo que no existe una correlación significativa entre el clima organizacional y el burnout de los empleados ($Rho=-0.054$) y Sig. equivalente bilateral de 0.742 (valor $p > 0.05$).

Guio (2019) en su investigación de maestría titulada “Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión de Lima, 2019”, tuvo como objetivo del presente estudio fue determinar si existe diferencia significativa en la relación del



alineamiento a la filosofía institucional con la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión. La metodología del estudio utilizado fue: descriptivo, no experimental de corte transversal, correlacional y comparativo. La muestra incluye 304 empleados, entre profesores, administradores y moderadores. Como resultado se obtuvo, la relación entre variables se acuerda con la filosofía institucional con el 48 % de los empleados de "saldo moderado" y el valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), así como la carga de los cambios de peso con el 56.6 % de los empleados el nivel y El valor "alto" de $p = 0.000$, el resultado no es diferente del síndrome de burnout cambiante, que representa el valor de $p = 0.363$ y 40.5 % para las funciones "en promedio" en la enseñanza; concluyendo que la administración, el personal administrativo y las aplicaciones en el campo del campo de Actividad buscan el equilibrio de transformación de la filosofía institucional y la carga laboral tiene una diferencia digna.

2.1.3. A nivel local

Surco (2019) en su investigación de pregrado titulado "síndrome de burnout y marketing interno en los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad e Puno", tuvo como objetivo fue determinar si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Marketing Interno en los docentes de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Puno - 2019. La metodología utilizada es de diseño correlación descriptivo transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 58 docentes de ambos sexos. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Syndrome (IBM), que consta de 22 ítems en 3 dimensiones: burnout emocional, personalización y autorrealización. Las propiedades psicológicas indican que es precisa y confiable en caso de desgaste



laboral; de igual forma, los datos fueron procesados en el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versión 22.0, el cual realizó análisis de correlación descriptivo. Se obtuvo que las relaciones estadísticamente fueron significativas para los parámetros "Burnout" y "Marketing Interno" ($r=-0.484$, $p=1.19E-4$) en burnout emocional y marketing interno, ($r=-0,370$ $p=0,004212$), despersonalización y marketing marketing interno, ($r=-0,445$ $p=0,000463$), baja satisfacción personal y marketing interno, ($r=-0,291$ $p=0,026950$), encontró una relación indirecta y significativa indica que el nivel de burnout ocupacional es frecuente para los empleados y promedio para Marketing Interno. Concluyendo que los empleados de la empresa están más expuestos a altos niveles de burnout.

Albarracin (2019) en su investigación de pregrado titulada "síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno referente al año 2019", tuvo como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout que presentan las docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de Puno referente al año 2019, cuya metodología fue de alcance descriptivo y de diseño transversal, la muestra se determinó a 62 educadores. Para la recogida de datos se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, adaptado por Fernández en 2002. El 45% de la muestra general, mientras que el 55% de la muestra general no padecía desgaste laboral, mientras que los docentes presentaban el mayor índice de agotamiento emocional 68%, mientras que el 58% de los docentes presentaba un grado despersonalización bajo y el 69% de los realización personal de bajo rendimiento. Por lo tanto, se concluye que los docentes de primaria de las instituciones educativas estatales de los distritos de Puno, en realidad padecen el síndrome de burnout, cuando experimentan situaciones estresantes constantes al mismo tiempo



que exhiben actitudes de burnout, negativas y aisladas, así como de insatisfacción. Y sus actividades durante el día.

Ramos y Rojas (2019) en su investigación de pregrado titulada “El impacto del síndrome de burnout en el rendimiento Laboral en las empresas de la ciudad de Juliaca Provincia de San Román departamento de Puno del año 201”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en gerentes generales de diferentes empresas de Juliaca, San Román, Puno, 2019; Los directores ejecutivos de varias empresas en Calgary desarrollan estrategias que benefician tanto al talento como a la empresa en su conjunto. El estudio fue correlacionado, utilizando el método de cuestionario estructurado de 21 puntos, puntuado en una escala de Likert de 1 a 3. Los resultados obtenidos del síndrome de burnout mostraron que el 51,1% era alto y la capacidad de trabajo es baja. bajo en 20.8% y en intermedio 44.7%. Así, vemos que el desempeño de los directores generales de diversas empresas comerciales en Juliaca es muy bajo, es por ello que el 97,9% de los directivos sufren síndrome de burnout, pero solo el 74,2% se ven afectados al momento de realizar sus funciones (puestos de trabajo). efectividad), se puede concluir que el síndrome de burnout tiene una gran influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas en Juliaca, por lo que se necesitan acciones y estrategias preventivas para disminuir el impacto del síndrome de burnout general. Gerentes de la empresa comercial Juliaca.

Quispe et al. (2018) en el artículo científico titulado “síndrome de burnout en Directivos designados de Instituciones Educativas de Educación Básica Regular de la Región Puno, 2017”, tuvo como determinar la prevalencia de este síndrome. Se utilizó un método inductivo y la medición se realizó mediante el



Cuestionario Maslach burnout inventory. Los resultados obtenidos permiten determinar la prevalencia promedio del síndrome de burnout emocional entre los directivos; Al analizar por dimensiones, según el índice de Burnout Emocional y Personalización, el bajo índice se refleja en el entusiasmo y desinterés de los líderes, además de la disminución de la rigidez y frialdad y alejamiento de todos. Concluyendo que los que trabajan en función de la satisfacción personal, tanto los docentes formales como los contratados tienen una alta prevalencia debido a que no son reconocidos por su trabajo.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Administración de recursos humanos

Según Chiavenato (2011) se refiere a personas que forman parte de una organización que desempeñan un papel en la organización para estimular los recursos de la misma. También es el proceso de gestión del talento para lograr los objetivos de organizacionales. Además, ve la planeación, reclutamiento, proceso de empleo, diseño de puesto, capacitación, evaluación, comunicación, compensación, beneficios, relaciones laborales. (Bonlander et al., 2009).

Para Hegel (2021) el término “recursos humanos” es sinónimo de funcionario público o servidor del estado, está relacionado con capacidades y habilidades que aportan cada uno al desempeño de la organización pública. Además, el objetivo es optimizar y utilizar eficientemente los recursos, para lograr metas institucionales en el menor tiempo posible, utilizando menos recursos y con mayor satisfacción ciudadana.



2.2.2. Importancia

La gestión de recursos humanos es fundamental en una empresa porque planifica, organiza, dirige y controla todo lo que sucede en la organización en términos de recursos humanos trata de mejor prácticas para mejorar el buen desempeño de los empleados, por ejemplo, la capacitación y enseñanza, implementación de sugerencias de los empleados, incentivos basados en el desempeño, procedimientos integrales de reclutamiento y selección del empleado. (Chiavenato, 2011)

Para Hegel (2021) la importancia de los recursos humanos busca que exista un vínculo entre los recursos estatales, los recursos humanos y las necesidades de la población, este problema debe abordarse mediante la intervención de las instituciones estatales.

2.2.3. Síndrome de burnout

Para Apiquian (2007) el síndrome burnout, es llamado como síndrome de agotamiento, aniquilamiento o de estar quemado.

En 1974 Hébert Fraudenberger acuñó el término “burnout o agotamiento” desde una perspectiva clínica. Posteriormente Maslach Burnout Inventor (MBI) fue fundado en 1982 por la psicóloga Christina Maslach de la Universidad de California y Michael P. Leiter de la Universidad Acadia Scotia. Ha sido un instrumento desde 1986 está conformado por: agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, está más desde una perspectiva social. También consta por 22 ítems y escala de 7 niveles. (Vergaño, 2018)



En el año 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) informó que es una enfermedad laboral que provoca daño en la salud física y mental de los individuos y pone en peligro el desempeño de las actividades laborales (Saborío y Hidalgo, 2015).

Así mismo Lovo (2020) menciona que el síndrome de burnout es un problema moderno que ocurre con respuesta emocional inmediata del sujeto al desequilibrio mencionado, es así, el sujeto experimenta sensaciones de intranquilidad, estrés, nerviosismo, cansancio. Es por ello burnout, tiene que ver con el estrés causado por la ardua labor desarrollado lo cual ocasiona burnout al momento de realizar sus actividades laborales.

2.2.4. Definición de síndrome de burnout

Síndrome de burnout es la consecuencia del estrés crónico, y se ha denominado como una serie de síntomas que son el resultado de un periodo prolongado al estrés que no ha sido controlado al estrés que no ha sido controlado en el tiempo oportuno, lo cual genera en el individuo burnout a nivel físico, emocional y comportamental (Cardenas et al., 2014). Además, este síndrome se presenta en el ambiente laboral e impiden que la persona se pueda desenvolver de una manera adecuada por lo tanto no se logran los objetivos, metas y tareas establecidas, con el paso del tiempo se siente inútil, ineficiente, fracasado, agotado emocionalmente y la relación con los demás no es importante (Carlin y Garcés, 2010).

Según Gil- monte (2003) en lugar de hablar del síndrome de burnout en el trabajo, se habla del trastorno de identidad de los profesionales, cuyo principal síntoma es la pérdida de autoestima, acompañada de insatisfacción y fatiga en el

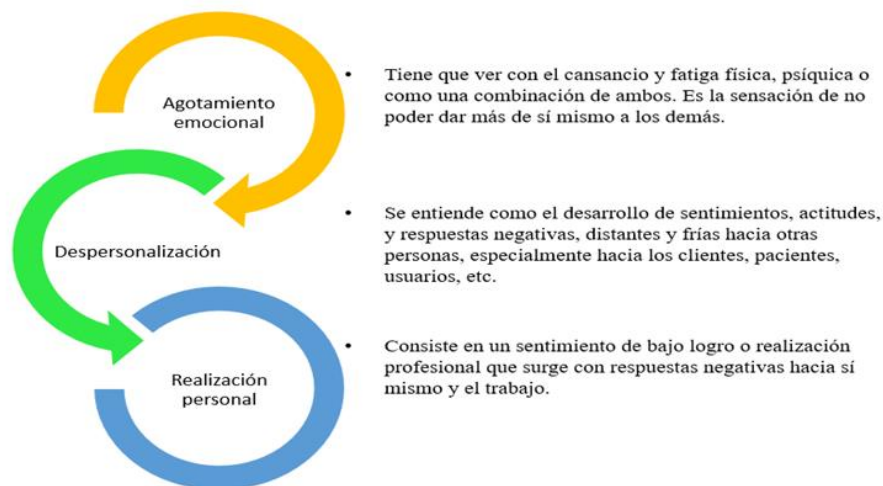
trabajo diario, la no espera de mejoras y la creencia de que sólo en algún otro lugar.

2.2.5. Dimensiones del síndrome de burnout

Olivares y Gil - monte (2009) el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (SQT) se divide en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, estos síntomas suelen ocurrir en persona que trabajan con otras personas. Como se detalla en la siguiente figura.

Figura 1

Dimensiones de síndrome de burnout



Nota. Adaptado de (Maslach & Jackson, 1981).

Según otros autores se detallarán las dimensiones como el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

a. Agotamiento emocional

Para Quispe (2020) es síntoma del síndrome de burnout, se relaciona con la fatiga en el estado emocional, mental y física que no corresponde a la labor realizada, se puede presentar mediante síntomas de ira, tristeza, depresión, ataques



verbales o físicas, agotamiento, ansiedad por la distancia y la enfermedad, a la vez presentar gestos negativos hacia los compañeros de trabajo.

Según Saravia y Neyra (2020) los docentes percibieron que su capacidad para dar más a nivel afable, indica un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales.

Según Preciado et al. (2004) los procesos emocionales, centran sus esfuerzos en el reconocimiento y aplicación práctica de las consecuencias del estrés crónico en diversas labores.

b. Despersonalización

Es la pérdida de interés y apatía, y un sentimiento de irrealidad en el otro. Es decir, si el sentido de realidad asociado a un objeto es proporcional a nuestro interés en él. Además Llorens y Salanova (2011) afirman que la actitud distante de una persona hacia el trabajo y las personas en su ambiente laboral.

Para Quispe (2020) una persona con despersonalización se siente extraño, distante, con una impresión negativa y de vacío, y siente que su vida no le pertenece. además, aumenta el enfado y la pérdida de motivación así los demás. Es por ello que el docente se a distancia no solo de los alumnos sino también de sus colegas y se comporta de manera grosera, todo por problemas personales y exceso de trabajo.

Según Saravia y Neyra (2020) desarrolla actitudes y sentimientos negativos hacia aquellos con quienes trabaja, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva.



c. Realización personal

Es la sensación de que personalmente no estás preparado profesionalmente para el trabajo. Esto incluye sentimientos de insuficiencia, baja autoestima y pensamientos de fracaso.

Para Quispe (2020) los empleados creen que la sobrecarga de trabajo excede su capacidad, lo que les permite desarrollar emociones negativas en el trabajado, sosteniendo así la percepción de un trabajo inseguro; los perjudicados se culparan a si mismo por no lograr sus objetivos, a la vez experimentarían un desempeño deficiente y una autoestima baja en el trabajo. Esto es característico de la depresión.

Según Saravia y Fabian (2020) los docentes tienden a evaluarse negativamente a la vez se sienten insatisfechos consigo mismo y con los resultados de su trabajo.

Según Kofman (2016) los psicólogos humanistas definen la satisfacción personal o autorrealización como la necesidad humana básica que impulsa todo el comportamiento humano y cuando esto sucede, se puede experimentar una sensación de bienestar, felicidad, armonía y felicidad, potenciando así la autoestima. Además, fue el primer teórico en enfatizar la autorrealización en 1939, y los teóricos posteriores han vinculado sus teorías con la motivación y la autorrealización.

2.2.6. Discriminación del síndrome de burnout y otros constructos

Según Martínez (2010) el burnout no se superpone con otros constructos psicológicos. Al centrarse de cerca en la distinción del burnout en comparación



con otros conceptos mentales y psicológicos, este síndrome puede manifestarse de manera parcialmente diferente, al estrés general, fatiga física, depresión, aburrimiento y acontecimientos de la vida y crisis de la edad mediana; aunque ciertos síntomas o similares el proceso evolutivo es muy normal. Se enumera las siguiente:

2.2.6.1. Estrés general

La diferencia entre el estrés general y el síndrome de burnout es que el primero es un proceso psicológico que provoca a provoca posibles efectos positivos y negativos que puede ocurrir en todos los ámbitos posibles de la actividad del ser humano y la vida, por otro lado, el síndrome de burnout se refiere únicamente a los efectos negativos sobre el sujeto y su entorno de laboral.

2.2.6.2. Fatiga física

La diferencia entre fatiga física y síndrome de burnout, es que tan rápido se recuperan; por ejemplo, la fatiga física se recupera rápido y puede ir acompañado de una sensación de logro o éxito, mientras que el agotamiento se caracteriza por una recuperación lenta y va acompañado de una sensación de fracaso. Además, el autor Moreno (2018) en su revista menciona que la fatiga puede ser establecida como “la

incapacidad para seguir generando un nivel de fuerza o una intensidad de ejercicio determinada”.



2.2.6.3. Depresión

La depresión es como un tono de tristeza emocional acompañado de sentimientos de impotencia y baja autoestima; así mismo, Almudena (2009) define la depresión como un síndrome de modalidades interactuantes: física, afectiva, conductual y cognitiva. Por ello la depresión se trata de un sentimiento de culpa, mientras que en el burnout predominan los sentimientos de ira o resentimiento.

2.2.6.4. Aburrimiento

El aburrimiento puede ser causado por cualquier tipo de estrés o falta de motivación o innovación en el entorno laboral del sujeto, mientras el síndrome de burnout es causado por repetidas presiones emocionales, pero confirman que si el fenómeno se debe a la insatisfacción laboral se dice que ambos términos son equivalentes.

2.2.6.5. Acontecimientos vitales y crisis de la edad media de la vida

Una crisis de la mediana edad es diferente de un burnout en que pueden comenzar cuando los profesionales evalúan negativamente en su puesto y progreso laboral, mientras que el síndrome de burnout es más común en jóvenes que acaban de incorporarse a un nuevo empleo porque no están preparados para afrontar los conflictos emocionales que puedan surgir.

2.2.7. Consecuencias del síndrome de burnout

Según Forbes (2011) el burnout se produce en situaciones de exceso de trabajo, subestimación del puesto o trabajo realizado, trabajo dominado por



expectativas y prioridades confusas, trabajo incierto, exceso de compromiso en tareas profesionales.

Así mismo Cruz y Puentes (2017) menciona que el trabajador que presenta síndrome de burnout tiene unas consecuencias en: su entorno laboral, familiar y social

a. Entorno laboral

Afecta aspectos como la satisfacción, desempeño y compromiso por el trabajo y se origina consecuencias negativas para la organización como el incremento en el ausentismo, bajo desempeño en el trabajo, poca productividad y mal trato hacia las personas con las que labora (Ferrel F. , 2010).

b. Entorno familiar

Respecto al entorno familiar 1996 Slipak afirma que se puede dar una inadecuada interconexión hogar, trabajo y deterioro de la relación conyugal y familiar (Cruz y Puentes, 2017). Donde otros autores como Robledo y García (2009) consideran las variables relativas al entorno familiar como las principales predictoras del rendimiento académico del alumno, ello implica las ideas generales de higiene, prevención y cuidado. La manera más eficiente de tratar determinados problemas de salud es mediante contrastados programas de colaboración con las familias (Marina, 2012).

c. Entorno social

En lo social se da el deterioro en la relación con otras personas, irritabilidad, cinismo, distanciamiento y problemas de conductas que lo llevan a situaciones de alto riesgo (Forbes, 2011)



2.2.8. Etapas del síndrome de agotamiento

Para Sánchez (2018) el síndrome de burnout en los profesionales se desarrolla en cuatro etapas:

- Entusiasmo: tiene que ver por un nuevo trabajo acompañado de expectativas infladas.
- Estancamiento: Debido al no cumplir con las expectativas.
- Frustración: Por falta de recursos personales del sujeto para superar la frustración.
- Apatía: La apatía se refiere a los sentimientos de alienación y desapego del trabajo, así como a los comportamientos que evitan y reprimen el trabajo.

2.2.9. Engagement

Según Bakker (2017) engagement se traduce en español como compromiso, se define como un estado anímico de satisfacción, positividad, entusiasmo y motivación para trabajar. Así mismo Giraldo y Pico (2012) el engagement es un estado emocional en el que los individuos están relacionados con su trabajo y vinculado al bienestar laboral.

Respecto a Schaufeli et al. (2002) sostiene que el compromiso es una etapa intelectual válida y agradable asociado con el trabajo, un momento en el que la eficacia y la cognición se manifiestan de forma más sutil, sin depender de la situación.

2.2.9.1. Evolución teórica del engagement

Kahn en 1990, fue quien introdujo por primera vez este término para explicar cómo las personas están comprometidas con su trabajo y definió el engagement como una etapa en la cual los empleados desgastan su energía tanto a nivel físico como emocional y cognitivo (Novoa, 2022).

Según Kumar y Narayana (2016) el engagement personal es el “aprovechamiento de los miembros de la organización de sus propios roles de trabajo: en el engagement, las personas utilizan y se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente durante el desarrollo de sus roles”.

2.2.9.2. Engagement laboral

En 1997 Maslach y Leiter refirieron que el engagement laboral es una etapa importante en la persona con esta característica, tiene un nivel elevado de energía, implicación y eficacia profesional. (Novoa, 2022)

De otra parte, Mittelmark et al. (2016) menciona que las personas que padecen de burnout, se espera que los empleados engaged (comprometidos o implicados) sientan una relación enérgica y productiva con su trabajo, en lugar de verlo como estresante, directo y exigente, lo ven como un desafío.

Para Sotomayor y Yupanqui, (2021) considero el termino engagement en el sector educativo, un estado en el que los empleados encuentra su yo personal en el desempeño en su trabajo, invirtiendo energía personal y percibiendo vínculo emocional en su trabajo. Como



resultado, los empleados comprometidos tienen energía y se sienten conectados emocionalmente con su trabajo.

2.2.9.3. Dimensiones del engagement

Según Schaufeli y Bakker (2011) es “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”, lo cual detalla.

a. Vigor

Se caracteriza por una gran dedicación al trabajo y la perseverancia ante las dificultades.

Según RAE (2023) palabra vigor es cuando una persona tiene viveza o eficacia de las acciones que va ejecutar las cosas que se ha propuesto a realizar.

Para Sotomayor y Yupanqui (2021) tiene que ver con altos grados de energía, para afrontar las adversidades del trabajo sin desanimarse con facilidad. También presentan los siguientes indicadores: fortaleza, perseverancia, resistencia y potencia.

b. Dedicación

Se trata de estar plenamente comprometido con el trabajo y experimentar emoción, inspiración, orgullo, desafío.

Para García (2016) es un conjunto de prácticas establecidas y delineadas dentro de una organización con base en la petición de expectativas sus usuarios para brindar un servicio de la más alta calidad.



Para Sotomayor y Yupanqui (2021) tiene que ver con pasión y las ganas que se tiene por el trabajo. También considera los siguientes indicadores: voluntad, devoción, implicación, intención y presunción.

c. Absorción

Se caracteriza por la emoción y la inmersión alegre en el trabajo, el tiempo vuela rápido y la insatisfacción por la necesidad de dejar el trabajo.

Para Oltra et al. (2011) es uno de los procesos de aprendizaje fundamentales en la empresa, porque refleja la capacidad de identificar, absorber y utilizar el conocimiento del entorno.

Para Sotomayor y Yupanqui (2021) se refiere a la felicidad al realizar el trabajo, tanto que no cuesta hacerlo, asimismo es difícil dejar el trabajo e incluso puede pasar el tiempo sin darse cuenta. Considerando como indicadores: entrega, dicha y rendimiento.

2.2.10. Servidores públicos

Es la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva (Gil y Rincón, 2017).

2.2.11. COVID-19

En diciembre de 2019, se detectaron varios casos de neumonía por nuevo coronavirus en Wuhan, China, según la Organización Mundial de la Salud. Este



nuevo coronavirus tiene distintas denominaciones: 2019-nCoV y SARS-CoV-2 (Palacios et al., 2020).

2.2.12. Origen

Al examinar el genoma del SARSCoV2, prontamente se descubrió un alto grado de similitud genómica con el SARS-CoV, que infecta a los murciélagos, lo que convierte a este animal en la fuente posible. Sin embargo, recientemente se encontró que el SARS-CoV que infecta al pangolín, una especie de mamífero en peligro de extinción y que se comercializa en Huanan, tiene una proteína que reconoce ACE humano con mayor afinidad, y esta óptima afinidad se debe a que su dominio de seis aminoácidos, responsable de reconocer al receptor en células humanas, tiene una mayor homología con la proteína del SARS-CoV2 que el dominio presente en el virus de murciélagos (Torres, 2020).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Agotamiento: Cuando llegas a un estado de agotamiento, te sientes abrumado mental y físicamente, no sólo en el trabajo, sino también en la vida cotidiana, por ejemplo, cuando tienes muchas responsabilidades bajo tu control, ya sea preparar una presentación para un nuevo cliente. , considérate Estrategias para el éxito en tu negocio, elegir dónde irán tus hijos a la escuela, buscar destinos de viaje con tu pareja, programar citas médicas y qué te pasa, y muchas otras situaciones que te cansan todos los días.

Educación: Es una formación práctica y metódica proporcionada en el proceso de desarrollo y crecimiento humano. Es el proceso de brindar a las personas las herramientas y el conocimiento que necesitan en su vida cotidiana.



Pandemia: Es una epidemia que se ha extendido a otros continentes o países, esta enfermedad se transmite rápidamente entre personas que tienen contacto.

Tecnología: Es una respuesta al deseo de la humanidad de transformar el medio ambiente y mejorar la calidad de vida. Incluye conocimientos y técnicas desarrollados a lo largo del tiempo y utilizados de manera organizada para satisfacer las necesidades. En los últimos años, la tecnología ha facilitado la comunicación entre profesores y alumnos a través del entorno virtual de la asignatura. El uso de nuevas tecnologías en educación también puede reducir costes, ya que no se necesitan materiales físicos y todo se puede hacer mediante programas o apps.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se ubicó en la ciudad de Puno, y participaron docentes de los Centros Educativos Públicos de nivel inicial de 3 años.

Figura 2

Mapa de la región Puno.



Nota. Ubicación de mapa mediante Google map.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El periodo de investigación se desarrolló desde junio de 2021 a diciembre de 2021.



3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) Técnica de recolección de datos

Es el procedimiento para obtener datos o información; en la investigación la técnica que se aplicó fue la encuesta; los cuales fueron elaborados teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores.

Encuesta

Según Hernández et al. (2014) la encuesta es el instrumento más común de recopilación de datos que consisten en un conjunto de preguntas sobre una o más variables medibles. Además según Bernal (2010) son formas de aplicación del instrumento de medición como la encuesta por internet. En la investigación la técnica utilizada fue encuesta virtual (formulario del Google Drive), que sirvió para recoger datos sobre ambas variables y sus dimensiones.

b) Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Según Hernández et al. (2014) se basa en una serie de preguntas abiertas o cerradas sobre una o más variables a valorar y son probablemente el instrumento de recopilación de datos más utilizado. En la investigación se utilizó 22 preguntas para la variable síndrome de burnout y para la variable engagement se utilizó 17 preguntas; para ello se utilizó como base 2 cuestionarios para la primera variable fue el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI), adoptado por Gutiérrez (2015) y la segunda variable engagement el instrumento de Utrecht Work Engagement Scale



(UWES), validado por Schaufeli y Bakker (2011); para medir ambos variables se consideró escala de frecuencia de siete puntos, conocida como la escala de Likert.

Para la recolección de datos se realizó una encuesta virtual mediante el formulario del Google Drive a los docentes (**Ver anexo 3**).

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1. Población

La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo (Vara, 2012). En la investigación fue determinada por los docentes de los niños de 3 años; se tomó a “inicial jardín” y “cuna jardín” pertenecientes a los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial se tomó a los 70 docentes, la información fue coordinado con el jefe de estadísticas de la institución UGEL Puno. (**Ver anexo 7**)

3.4.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población, que pertenecen al conjunto definido en sus características al que llamamos población. En la investigación se utilizó la muestra aleatoria simple; para lo cual se utilizó la formula finita para determinar la muestra de la investigación

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



Donde:

N = Población	70
Z = Nivel de confianza	1.95 (95% de confianza)
p = Probabilidad a favor	0.5
q = Probabilidad en contra	0.5
e = Error	5%

n = De acuerdo a los resultados se obtuvo 60 docentes a los que se encuestaron virtualmente de los Centros Educativos Públicos de 3 años de la ciudad de Puno.

3.5. PROCEDIMIENTO

Se detalla seguidamente:

3.5.1. Metodología de investigación

La metodología que se utilizó en la investigación fue deductivo, debido que permite hacer afirmaciones específicas basadas en hechos generales, se basa en él estudió de hechos generales para luego formular la hipótesis y explicar las afirmaciones realizadas, comprobando así su verdad. (Aguilar & et al, 2015).

3.5.2. Enfoque de investigación

En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, basado en los autores Hernández et al. (2014) afirman que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico. Es por ello en la investigación se mostró los resultados descriptivos numéricamente, porcentajes al igual que las tabulaciones correspondientes; según escala de Likert de 1 al 7 que se llevó mediante el programa SPSS v26.



3.5.3. Alcance de investigación

Según Hernandez et al. (2014) “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”, explicativo “ porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico” (p.98); la investigación es de alcance correlacional, ya que permitió determinar la relación entre síndrome de burnout y engagement en los docentes.

3.5.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental – de corte transversal, porque no se manipulo las variables, solo se describió las dos variables de estudio, y corte transversal porque el recojo de información se realizó en un solo momento (Hernández et al. 2014). De corte transversal porque se ha realizado la encuesta una sola vez a los docentes mediante una encuesta virtual (Google drive) con previa coordinación con el jefe de estadística de UGEL Puno; donde los fenómenos se observan solo en su entorno natural y luego se analizan.

3.6. TRATAMIENTO Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La investigación considera las siguientes fases:

1. Primero, se solicitó la información al UGEL de Puno, para obtener la lista de las Instituciones Educativas Iniciales.
2. Luego se obtuvo la información de la cantidad de Instituciones Iniciales (Inicial Jardín, Inicial Cuna Jardín y Inicial No Escolarizado). De los cuales



se tomó para la investigación a Inicial Jardín e Inicial Cuna Jardín que pertenecen a Instituciones Públicas de Nivel Inicial.

3. Una vez seleccionado la población se creó el formulario para el llenado de los datos de los docentes que conformaran la población de estudio se envió el link de driveform (<https://forms.gle/tPFJz1r28gJes7Yp7>)
4. Una vez obtenido los datos de los docentes se envió la encuesta virtual para obtener información mediante el link de driveform (<https://forms.gle/cjUj1RfveJTTLCN99>)
5. Se obtuvo la información, para el procesamiento en el software SPSS v26.
6. Se interpretó y analizo los resultados obtenidos por software SPSS v26, también se citó a algunos autores para el análisis de los resultados y la contrastación de hipótesis.
7. Finalmente se realizó la discusión, conclusión y recomendación

3.7. DISEÑO ESTADÍSTICO Y ANALISIS DE RESULTADOS

Para codificar los datos se utilizó los programas de decodificación de datos mediante ítems, que nos recomienda para el procesamiento de datos estadísticos (Hernández et al., 2014); para el caso de la investigación se utilizó el programa SPSS v26.

3.8. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Síndrome de burnout Maslach y Jackson (1986), afirma una respuesta al estrés laboral que padecen exclusivamente los trabajadores que desempeñan una labor de servicios como (docentes, voluntarios, personal sanitario, etc.) y se caracteriza por: burnout emocional, despersonalización y realización personal.	Burnout emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Burnout físico • Cansancio por el trabajo • Fatiga en el trabajo • Esfuerzo todos los días • Me siento desgastado • Frustración en el trabajo • Sobrecarga laboral • Estrés en el trabajo • Me siento acabado 	1,2,3,6,8,13, 14,16 y 20	Likert está conformado por 7 escalas. 1= Nunca 2= Pocas veces al año o menos 3= Una vez al mes o menos 4= Unas pocas veces al mes o menos 5= Una vez a la semana 6= Pocas veces a la semana 7= Todos los días.
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Deshumanización • Insensibilidad • Apatía • Desinterés • Difamación 	5,10,11,15 y 22	
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de entender a los alumnos • Eficacia en logros • Creo que influyo en mi trabajo 	4,7,9,12,17, 18,19 y 21	

Instrumento:

- cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)

- Me siento con energía en el trabajo
- Clima agradable
- Me siento motivado
- Creo que consigo cosas valiosas en el trabajo
- Trato los problemas con mucha calma

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Engagement Según: Marit & Wilhelm, (2012). Desde esta perspectiva el engagement se define como “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción”	Vigor	<ul style="list-style-type: none"> • Alto nivel de energía en el trabajo • Soy vigoroso en el trabajo • Entusiasmo en el trabajo • Deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo • Persistencia en el trabajo • Resiliencia en el trabajo 	Likert está conformado por 7 escalas. 1= Nunca 2= Pocas veces al año o menos 3= Una vez al mes o menos 4= Unas pocas veces al mes o menos 5= Una vez a la semana 6= Pocas veces a la semana 7= Todos los días.
	Dedicación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de significado por el trabajo • Compromiso laboral • Inspiración por la actividad laboral • Orgullo por el trabajo • Trabajo retador 	Instrumento: - Cuestionario de Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)
		<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo vuela cuando estoy trabajando 	3, 6, 9, 11, 14 y 16



Absorción

- Involucramiento laboral
- Sentimiento de felicidad cuando este concentrado en el trabajo
- Concentración
- Influencia
- Me resulta difícil dejar mi trabajo

Nota. Adaptado de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Utrecht Work Engagement Scale (UWES).



3.9. VARIABLES

Síndrome de burnout

Lovo (2020) menciona que el síndrome de burnout es un problema moderno que ocurre con respuesta emocional inmediata del sujeto al desequilibrio mencionado, es así, el sujeto experimenta sensaciones de intranquilidad, estrés, nerviosismo, cansancio. Es por ello burnout, tiene que ver con el estrés causado por la ardua labor desarrollado lo cual ocasiona burnout al momento de realizar sus actividades laborales.

Engagement

Respecto a Schaufeli et al. (2002) sostiene que el compromiso es una etapa intelectual valida y agradable asociado con el trabajo, un momento en el que la eficacia y la cognición se manifiestan de forma más sutil, sin depender de la situación.

3.10. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.10.1. Análisis de correlación

La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ningún variable extraña (Hernández et al., 2014). Es por ello en la investigación se utilizó la correlación de ambas variables y dimensiones en programa SPSS v26, para una interpretación adecuada.

3.10.2. Análisis de fiabilidad

Con la ayuda de este coeficiente, podemos analizar si los elementos y dimensiones medidos tienen el mismo significado y relación. Para determinar la confiabilidad de un instrumento, cada ítem debe estar altamente correlacionado con un punto donde todos los valores sean iguales, por lo que el coeficiente será muy cercano a 1, siendo el valor cercano a cero indicando menor confiabilidad “si obtengo 0.25 indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es excelente” (Hernández et al., 2014).

Para análisis de confiabilidad se realizó en 39 ítems o afirmaciones, donde se ve en la tabla 2 la confiabilidad de ambas variables

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos.

Instrumentos	N	Alfa de Cronbach
Síndrome de burnout	22	,878
Engagement	17	,901

Nota. Resultados de la prueba de normalidad en el software SPSS.

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 1, según los ítems, la variable síndrome de burnout, tuvo un puntaje de confiabilidad de 0,878 y la variable engagement tuvo un puntaje de confiabilidad de 0,901, significa que los instrumentos son aceptables.

Análisis de normalidad

El análisis de normalidad le permite definir el tipo de distribución de los datos de la muestra. Estas distribuciones se dividen en dos tipos:

paramétricas o normales y no paramétricas o no normales. Los factores determinantes son: Si gráficamente parece una campana de Gauss, significa que, si difiere, su distribución no será paramétricas. Además, si el valor de "p" o la significancia es menor a "0,05", la distribución será no paramétrica, y si el valor de "p" es mayor que "0,05", será paramétrica la distribución.

También se considera los siguientes factores para las pruebas de normalidad: Si $N > 50$, Se aplica Kolmogórov-Smirnov. para $N \leq 50$, utilice Shapiro-Wilk, $N =$ número de encuestados; por ello se utilizará la prueba de Kolmogórov-Smirnov, como se puede ver en la tabla 3.

Tabla 3

Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,302	60	,000	,773	60	,000
Engagement	,378	60	,000	,873	60	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota. Resultados de la prueba de normalidad en el software SPSS.

De acuerdo con los resultados obtenidos en ambas variables resultaron no normal, es decir, no paramétrica. Por ello, se utilizó la correlación de Rho de Spearman, como se puede ver en la tabla 4.



Tabla 4

Nivel de correlación de Rho de Spearman

	Niveles de correlación
Correlación negativa perfecta.	= - 0.91 a - 1.00
Correlación negativa muy fuerte.	= - 0.76 a - 0.90
Correlación negativa considerable.	= - 0.51 a - 0.75
Correlación negativa media.	= - 0.11 a - 0.50
Correlación negativa débil.	= - 0.01 a - 0.25
No existe correlación alguna entre las variables.	= 0.00
Correlación positiva débil.	= + 0.01 a + 0.10
Correlación positiva media.	= + 0.11 a + 0.50
Correlación positiva considerable.	= + 0.51 a + 0.75
Correlación positiva muy fuerte.	= + 0.76 a + 0.90
Correlación positiva perfecta.	= + 0.91 a +1.00

Nota: Adaptado de (Mondragon, 2014).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la investigación se determinó los objetivos, contrastación de hipótesis, finalmente la discusión con otros autores; se obtuvo los siguientes resultados.

4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA DE LOS RESULTADOS

4.1.1. Resultados de la dimensión: Agotamiento emocional

Tabla 5

Agotamiento emocional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces al año o menos	1	1.7	1.7	1.7
	Una vez al mes o menos	26	43.3	43.3	45.0
	Unas pocas veces al mes o menos	29	48.3	48.3	93.3
	Una vez a la semana	3	5.0	5.0	98.3
	Pocas veces a la semana	1	1.7	1.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 5, se observa que el 48.3 % de los encuestados respondieron “unas pocas veces al mes o menos” que representa a 29 docentes; así mismo el 1,7 % respondieron “pocas veces al año o menos” que

representa a 1 docente, interpretando que los docentes presentaron agotamiento emocional con su trabajo, sintiendo desgaste emocional, frustración y estrés laboral.

Análisis

Los resultados obtenidos en la investigación de la dimensión agotamiento emocional el 48.3 % respondieron “unas pocas veces al mes o menos”, interpretando que los docentes presentaron agotamiento emocional frente a las clases virtuales, donde el autor, Guio (2019) quien define que un proceso comienza con un desequilibrio entre las necesidades de la organización y los recursos individuales. Esto hará que los empleados se agoten emocionalmente. Este proceso termina con una baja satisfacción personal debido al manejo ineficaz de varios factores estresantes en el lugar de trabajo.

4.1.2. Resultados de la dimensión: Despersonalización

Tabla 6

Despersonalización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Pocas veces al año o menos	1	1.7	1.7	1.7
	Una vez al mes o menos	28	46.7	46.7	48.3
	Unas pocas veces al mes o menos	22	36.7	36.7	85.0
	Una vez a la semana	7	11.7	11.7	96.7
	Pocas veces a la semana	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.



Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 6, se observa como resultado en la dimensión despersonalización: 46.7% respondieron “una vez al mes o menos” ello representa a 28 docentes, así mismo el 1,7% respondieron “Pocas veces al año o menos” que representa a 1 docente, interpretando que los docentes se sintieron distantes con su trabajo, afirmándose que se volvieron un poco insensible con las personas de su entorno.

Análisis

Los resultados obtenidos en la investigación en la dimensión despersonalización, el 46.7% respondieron “una vez al mes o menos”, interpretando que los docentes demostraron despersonalización y desinterés frente a las clases virtuales, donde el autor, Quispe (2020) la despersonalización es cuando se siente extraño, distante, con una impresión negativa y de vacío, y siente que su vida no le pertenece. además, aumenta el enfado y la pérdida de motivación así los demás. Es por ello que el docente se a distancia no solo de los alumnos sino también de sus colegas y se comporta de manera grosera, todo por problemas personales y exceso de trabajo.

4.1.3. Resultados de la dimensión: Realización personal

Tabla 7

Realización personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Una vez al mes o menos	3	5.0	5.0	5.0
	Unas pocas veces al mes o menos	13	21.7	21.7	26.7
	Una vez a la semana	33	55.0	55.0	81.7
	Pocas veces a la semana	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 7, se observa que el 55% de los encuestados respondieron “Una vez a la semana” que representa a 33 docentes, así mismo 5 % respondieron “Una vez al mes o menos” que representa a 3 docentes, interpretando que la mayoría de los docentes se sintieron insatisfechos con su trabajo.

Análisis

Los resultados obtenidos en la investigación de la dimensión realización personal se obtuvo el 55 %, donde respondieron “una vez a la semana”, interpretando que la mayoría de los docentes se sintieron desmotivados, insatisfechos frente a las clases virtuales, donde los autores Saravia y Neyra

(2020) afirman que los docentes tienden a evaluarse negativamente a la vez se sienten insatisfechos consigo mismo y con los resultados de su trabajo.

4.1.4. Resultados de la variable: síndrome de burnout

Tabla 8

Síndrome de burnout.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Una vez a la semana	56	93,3	93,3	93,3
	Pocas veces a la semana	3	5,0	5,0	98,3
	Todos los días	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100.0	100.0	

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 8, se observa que el 93.3% respondieron “una vez a la semana” que representa a 56 docentes, así mismo el 1,7 % respondió “todos los días” representando a 1 docente; interpretándose que la mayoría de los docentes presentaron una vez por semana el síndrome de burnout.

Análisis

Los resultados obtenidos en la investigación de la variable síndrome de burnout el 93.3 % respondieron “una vez a la semana”, indicando que la mayoría de los docentes presentaron una vez por semana el síndrome de burnout frente a las clases virtuales, así mismo el autor Lovo (2020) menciona que el síndrome de

burnout es un problema moderno que ocurre con respuesta emocional inmediata del sujeto al desequilibrio mencionado.

4.1.5. Resultados de la variable: engagement

Tabla 9

Engagement.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Unas pocas veces al mes o menos	1	1.7	1.7	1.7
	Una vez a la semana	17	28.3	28.3	30.0
	Pocas veces a la semana	34	56.7	56.7	86.7
	Todos los días	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo a los resultados de la tabla 9, se observa que el 56,7% respondieron “pocas veces a la semana” que representa a 34 docentes, así mismo el 1,7 % respondió “unas pocas veces al mes o menos” representando a 1 docente; interpretándose que la mayoría de los docentes muy pocas veces al mes se sintieron satisfechos al realizar su labor de enseñanza con los niños sintiéndose energéticos positivos frente a sus trabajos.

Análisis

Los resultados obtenidos en la investigación de la variable engagement resulto 56.7 % respondieron “pocas veces a la semana”, indicando que existe

media compromiso por parte de los docentes frente a las clases virtuales donde los autores Marit y Vilhelm (2012) definen como un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción.

4.2. RESULTADOS DE CORRELACIÓN POR OBJETIVOS

4.2.1. Resultados correspondientes al objetivo específico 1:

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y engagement.

		Agotamiento emocional	Engagement
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.290
	N	60	60
	Engagement	Coefficiente de correlación	0.290
		Sig. (bilateral)	0.139
	N	60	60

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo al resultado de la tabla 10, se observa como resultado de la correlación de la dimensión agotamiento emocional y engagement: 0.290 en el



Rho de Spearman, indicando que si existe una correlación positiva media de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragon, 2014).

Análisis

Los resultados de la investigación resulto que, si existe correlación en la dimensión agotamiento emocional y engagement de 0.290, interpretando una correlación positiva media, así mismo el autor Mejia (2019) en su investigación obtuvo correlación $r=0,755$ en $p=0,000$ ($p<0,5$), por lo que se adoptó la hipótesis, indicando una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional; indicando en ambas correlaciones positivas.

4.2.2. Resultados correspondientes al objetivo específico 2

Determinar la relación entre la despersonalización y engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Tabla 11*Correlación entre la dimensión despersonalización y engagement.*

			Despersonalización	Engagement
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1.000	0.663
		Sig. (bilateral)		0.057
		N	60	60
	Engagement	Coeficiente de correlación	0.663	1.000
		Sig. (bilateral)	0.057	
		N	60	60

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo al resultado de la tabla 11, se observa como resultado de la correlación de la dimensión despersonalización y engagement: 0.663 en el Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva considerable de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragon, 2014)

Análisis

Los resultados de la investigación de correlación de la dimensión despersonalización y engagement, se obtuvo 0.663, indicando que existe correlación positiva considerable donde el autor Mejia (2019) obtuvo como resultado en el coeficiente de correlación $r=0,755$ en $p=0,000$ ($p<0,5$), por lo que se adoptó la hipótesis, indicando una relación directa entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional.

4.2.3. Resultados correspondientes al objetivo específico 3

Determinar la relación entre la realización personal y engagement en los docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión realización personal y engagement.

			Realización personal	Engagemnet
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,401**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	60	60
	Engagement	Coefficiente de correlación	,401**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	60	60

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

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo al resultado de la tabla 12, se observa como resultado la correlación de la dimensión realización personal y engagement fue de 0.401 en el Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva media de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragon, 2014)

Análisis

Los resultados de la investigación de correlación de la dimensión realización personal y engagement se obtuvo 0.401, interpretando que existe una correlación positiva media. Donde indica el autor Paredes (2020) también obtuvo

correlación de 0.076 y el valor $p = 0.030$; concluyendo que hubo una correlación directa muy baja y significativa entre las habilidades sociales y el burnout académico entre los estudiantes universitarios de la provincia de Tarma.

4.2.4. Resultados correspondientes al objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Tabla 13

Correlación entre la variable síndrome de burnout y el engagement.

			Síndrome Burnout	Engagement
Rho de Spearman	Síndrome burnout	Coeficiente de correlación	1.000	0.497
		Sig. (bilateral)		0.039
		N	60	60
	Engagement	Coeficiente de correlación	0.497	1.000
		Sig. (bilateral)	0.039	
		N	60	60

Nota. Resultados de las encuestas virtuales realizadas a docentes de los centros público de nivel inicial.

Interpretación

De acuerdo al resultado de la tabla 13, se obtuvo como resultado de la correlación de la variable síndrome de burnout y engagement 0.497 en el Rho de



Spearman, interpretando que existe una correlación positiva media de acuerdo a los niveles de correlación del autor (Mondragon, 2014)

Análisis

Los resultados en la investigación de correlación de la variable el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajan durante la pandemia por SARS COVID-19 obtuvo 0.497 en el Rho de Spearman, interpretándose que existe una correlación positiva media, Así mismo el autor Paredes (2020) en su investigación resulto el coeficiente de correlación 0.076 y el valor $p = 0.030$; concluyendo que hubo una correlación directa muy baja y significativa entre las habilidades sociales y el burnout académico entre los estudiantes universitarios de la provincia de Tarma.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1. Prueba de Hipótesis Específico 1

- **H1:** Existe relación positiva baja entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.
- **H0:** No existe relación positiva baja entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.



Regla de decisión

Si $a < 0,05$, rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

Si $a > 0,05$ aceptar la hipótesis nula (H0) y rechazar la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.139, siendo mayor; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.3.2. Prueba de Hipótesis Específica 2

- **H1:** Existe relación positiva media entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron durante la pandemia - 2021.
- **H0:** No existe relación positiva media entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron durante la pandemia - 2021.

Regla de decisión

Si $a < 0,05$, rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

Si $a > 0,05$, aceptar la hipótesis nula (H0) y rechazar la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.057, siendo menor; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula se rechaza la alterna.

4.3.3. Prueba Hipótesis Específica 3

- **H1:** Existe relación positiva media entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que t trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.
- **Ho:** No existe relación positiva media entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Regla de decisión

Si $a < 0,05$, rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1).

Si $a > 0,05$, aceptar la hipótesis nula (H0) y rechazar la hipótesis alterna (H1).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.002, menor; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.3.4. Prueba de hipótesis general

- **H1:** Existe relación positiva entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos de Nivel Inicial de los niños de 3



años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

- **H₀**: No existe relación positiva entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

Regla de decisión

Si $\alpha < 0,05$, rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alterna (H₁).

Si $\alpha > 0,05$, aceptar la hipótesis nula (H₀) y rechazar la hipótesis alterna (H₁).

De acuerdo a los resultados obtenidos: 0.039, siendo menor; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

4.3.5. Acción de mejora del objetivo específico 4

Acciones de mejora de síndrome de burnout en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.

En base a las dimensiones tales como dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, se presenta a continuación una propuesta de mejora a fin a Objetivo 4 de esta investigación “acciones de mejora del nivel de síndrome de burnout en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID -19 durante 2021.” realizada con la finalidad de mejorar y



fortalecer el Burnout Emocional en la enseñanza en los niños y niñas, ello permitirá un adecuado desarrollo de su aprendizaje.

Las propuestas están relacionadas entre sí, fortaleciendo la investigación desarrollada, se detallan las propuestas con una descripción.

Tabla 14

Acciones de mejora

Dimensión	Acción		Resultados esperados
Burnout Emocional	Incentivar la práctica de deporte en los docentes.	Mediante Campeonatos deportivos inter Instituciones.	Mejorar fortalecer el Burnout Emocional en los docentes.
	Proponer miércoles cultural para el estrés de los docentes.	Películas de motivación, juegos de jincana, etc.	
	Incentivar a participar en las actividades de las Instituciones.	Motivaciones a la participación de juegos deportivos mediante trofeos e incentivos.	
	Incentivar el uso de centros de relajación, músicas entre otros.	Talleres de Juegos Antaños	
Despersonalización	Prestar atención a los niños mediante actividades de la institución.	Actividades lúdicas	Mejorar la despersonalización en los docentes.
	Talleres de psicomotricidad para una mejor comunicación.	Talleres Cromoterapia	
	Talleres de capacitación de autoestima para los docentes.	Capacitación a docente periódicamente	
	Implementación de reconocimiento a los docentes en diferentes actividades.	Reconocimiento mediante incentivos económicos, cursos gratuitos	
Realización Personal	Reconocer los logros de diferentes actividades y/o concursos a los docentes.		Mejorar y fortalecer la Realización Personal.
	Fortalecer el lazo con los niños con el desarrollo de más talleres.	Dar afecto, confianza y ser empáticos	
	Fortalecer mediante la práctica de deportes con los niños.		



4.4. DISCUSIÓN

En la investigación se obtuvo como resultado que existe correlación entre el variable síndrome de burnout y engagement fue de 0.497 en el Rho de Spearman, interpretando que si existe correlación positiva media de acuerdo con los niveles de correlación, así mismo el resultado de la contrastación de hipótesis se obtuvo 0.039, siendo menor ($p > 0.05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula en la cual se menciona que existe relación positiva entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021, lo que es concordante con (Mejia, 2019), quien menciona que existe una correlación de $r=0.755$, con una $p=0.000$ ($p < 0.5$) aceptando la hipótesis planteada, evidenciándose que existe una relación directa entre el Síndrome de Burnout y el compromiso organizacional; así mismo con (Paredes, 2020) quien menciona que existe una correlación de 0.076 y un p-valor de 0.030; y concluye que existe correlación directa muy baja y significativa entre habilidades sociales y burnout académico en estudiantes universitarios de la provincia de Tarma; también con (Surco, 2019) quien describe resultados estadísticamente significativos respecto a las dimensiones de Burnout y Marketing Interno, ($r=-,484$ $p=1,19E-4$) en la dimensión cansancio emocional y marketing interno, ($r=-,370$ $p=0,004212$), despersonalización y marketing interno, ($r=-,445$ $p=0,000463$), Baja realización personal y marketing interno, ($r=-,291$ $p=0,026950$) que demuestran que existe una relación indirecta y significativa, indicando que el nivel de Burnout es regular en los trabajadores y un nivel medio en Marketing Interno; esto quiere decir, que los trabajadores de la entidad están más propensos a padecer elevados niveles de síndrome de Burnout; sin embargo, difiere con (Ascoy, 2019) que no existe correlación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones del síndrome de



burnout: agotamiento emocional en los trabajadores con ($Rho = -0.297$),
despersonalización en los trabajadores ($Rho = -0.153$) y realización personal en los
trabajadores ($Rho = 0.278$), con un Sig. Bilateral equivalente a 0.063 ($p \text{ valor} > 0.05$).



V. CONCLUSIONES

- Se determinó la correlación de la dimensión agotamiento emocional y la variable engagement, el valor obtenido de la correlación de Rho de Spearman es de 0.290 esta afirmación es según el desarrollo estadístico; interpretando que existe una correlación positiva media, así mismo los docentes presentaron agotamiento emocional con su trabajo, sintiendo desgaste emocional, frustración y estrés laboral. Además, se consideró la regla de la contrastación de hipótesis donde sea obtenido $p > 0,139$, que resulto mayor al error que se propuso de 0.05 donde se acepta la hipótesis nula H_0 y se rechaza la hipótesis alterna H_1 .
- Se determinó la correlación de la dimensión despersonalización y engagement lo cual resulto 0.663 en la correlación de Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva considerable. Los docentes se sintieron distantes con su trabajo, afirmándose que se volvieron un poco insensible con las personas de su entorno; así mismo considerando la regla de la contrastación se obtuvo $p > 0.057$, donde se rechaza la hipótesis alterna H_0 y se acepta la hipótesis nula H_1 .
- Se determinó la correlación de la dimensión realización personal y engagement de 0.401 en la correlación del Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva media. Lo que en gran mayoría los docentes se sintieron desmotivados, insatisfechos frente a su trabajo. Así mismo se consideró la regla de la contrastación obteniendo $p > 0.002$, donde se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 .
- Se determinó la correlación de la variable síndrome de burnout y engagement de 0.497 en la correlación del Rho de Spearman, interpretando que existe una correlación positiva media. Lo que indica que los docentes sintieron indicios de



síndrome de burnout con su trabajo. Además, se consideró la regla de la contrastación obteniendo $p > 0.039$, donde se acepta la hipótesis alterna H_1 y se rechaza la hipótesis nula H_0 .



VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las Instituciones de Nivel Inicial para dimensión agotamiento emocional incentivar la práctica de deporte en los docentes mediante campeonatos deportivos inter institucionales, también proponer miércoles cultural donde habrá juegos, como futbol, vóley, ajedrez, baile zumba, entre otros; también dar incentivos, trofeos al institución ganador, además los docentes tendrán un motivo más de dejar en alto a la institución que estén laborando, por ello estarán motivados los docentes, ya el deporte les desestresa anímicamente y físicamente; finalmente debe estar implementado y actualizado en sus políticas institucionales.
- Se recomienda para dimensión despersonalización, los docentes puedan recibir constante capacitaciones (3 meses) en los temas de autoestima y motivación para llevar acabo tienen que intervenir los funcionarios del Ministerio de la Educación y UGELs de la Provincia de Puno, también incentivar el uso de centros de relajación antes de iniciar las clases como música, yoga, ejercicios de psicomotriz y entre otros, donde los docentes van estar relajado y apto a socializar con sus colegas, niños y otros; por lo cual los docentes van estar motivados en su enseñanza hacia los niños de 3 años. Finalmente, debe estar implementado y actualizado en sus políticas institucionales.
- Respecto a la baja realización personal se recomienda realizar constantes talleres cromoterapia, dactilo pintura, para los docentes con la intervención con las Instituciones correspondientes en el tema de juegos dinámicos para que tengan una clase motivado frente a sus niños, por lo tanto, los docentes se sentirán felices con su trabajo que desempeñan; además se debe dar méritos o reconocimientos a los



docentes ya que hoy en día son los docentes quienes forman a futuras personas de éxito.

- Se recomienda utilizar la acción de mejora propuesta para el desarrollo adecuado del engagement mediante metodologías de enseñanza, adaptando a los docentes de manera oportuna; también reconocer los logros durante cada año que culmine, por ello debe estar implementado y actualizado en sus políticas institucionales. También se recomienda a los estudiantes de pregrado a seguir progresando con más investigación sobre el síndrome de burnout en los docentes ya que incide en el engagement.



VII. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Y., & et al. (2015). Apatía, Desmotivación, Desinterés, Desgano Y Falta De Participación En Adolescentes Mexicanos. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/292/29242800010/html/>
- Albarracin, Y. (2019). Síndrome de burnout en docentes del nivel inicial de las instituciones educativas estatales del distrito de puno- 2019. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13653>
- Almudena, L. (2009). La depresión en adolescentes. Obtenido de <https://www.injuve.es/sites/default/files/RJ84-07.pdf>
- Apiquian, A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Obtenido de <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Ascoy, L. (2019). El clima organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Institución Educativa Particular “ Cuna Jardín Materno Infantil California ” de Victor Larco, 2019 [tesis Magisterial, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38422>
- Baptista, P., Fernandez, C., & Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (T. ed., Ed.) Pearson Educación de Colombia Ltda. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bonlander, & et al. (2009). Administración de recursos humanos (Vol. 393). (14, Ed.) México: de México.
- Calvo, S. (2012). Entornos personales de aprendizaje en red : relación y reflexión dialéctico-didáctica a partir de plataformas virtuales. Obtenido de <https://rieoei.org/RIE/article/view/451/4336>



- Cardenas, & et al. (2014). Evaluacion del desempeño docentes, estres y burnot en profesores universitario. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>
- Cárdenas, D., & et al. (2017). La fatiga como estado motivacional subjetivo. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1888-75462017000100031
- Carlin, E., & Garcés, R. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16713758020>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Comisión Ejecutiva Confederal de UGT. (2006). Guía sobre el síndrome de quemado (burnout). Madrid. Obtenido de <https://issuu.com/icaselcanarias/docs/6.2.5.guia-burnout>
- Cruz, D., & Puentes, A. (2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497555991005.pdf>
- ENDO. (2021). Encuesta Nacional Docente - de instituciones educativas publicas; de Educacion Basica Regular(EBR). Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Ferrel, F. (2010). Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en Médicos Especialistas de un Hospital Universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/316714564_Sindrome_de_Desgaste_Profesional_Burnout_en_Medicos_Especialistas_de_un_Hospital_Universitario_de_la_ciudad_de_Santa_Marta_Colombia
- Ferrel, R., & et,al . (2010). Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en Médicos Especialistas de un Hospital Universitario, de la ciudad de Santa Marta, Colombia.



- Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/316714564_Sindrome_de_Desgaste_Profesional_Burnout_en_Medicos_Especialistas_de_un_Hospital_Universitario_de_la_ciudad_de_Santa_Marta_Colombia
- Fidalgo, M. (2000). NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): definición y proceso de generación. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf
- Flores, C., & et al. (2015). Entusiasmo Por El Trabajo (Engagement): Un Estudio De Validez En Profesionales De La Docencia En Lima, Perú. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Obtenido de https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Garcia, A. (2016). Cultura de servicio en la optimización del servicio al cliente. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99346931003>
- Gil- Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás?. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil, E., & Rincón, J. (2017). La responsabilidad patrimonial del servidor público. Obtenido de https://books.google.com/books?id=rIE-DgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=La+responsabilidad+patrimonial+del+servidor+p%C3%BAblico&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKewiSkY6v3PWAAxVSLLkGHfAQAHQAQ6AF6BAgLEAI
- Guerra, F., & Jorquera, R. (2021). Análisis psicométrico de la Utrecht Work Engagement Scale en las versiones UWES-17S y UWES-9S en universitarios chilenos. Lima. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162021000200007



- Guillén, C., & et al. (2000). Estrés Laboral. Obtenido de http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf
- Guio, S. (2019). Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión de Lima, 2019 [Tesis de Magistratura, Universidad Peruana Unión de Lima]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3128>
- Gutiérrez, L. (2015). Síndrome de Burnout en docentes de Huamanga - Ayacucho. Estudio de casos. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/245ed177-0141-4821-b4bf-6aad218ee666/content>
- Hernandez, S., & et al. (2014). Metodología de Investigación (Sexta Ed. ed.). McGRAW-Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hojda, A. (2022). Síndrome de burnout causa y consecuencia plan de intervención en la planta de producción. Obtenido de file:///D:/LIBROS%20Y%20REVISTAS%20BURNOUT/TFG_2022_Hojda_Alexandra.pdf
- Jiménez, I., & et al. (2018). Implementación de Entornos Personales de Aprendizaje para fortalecer las habilidades comunicativas. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-48702018000100119
- Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200002&lng=es&tlng=es.
- Kofman, F. (2016). La Empresa Consciente. Cómo construir valor a través de valores. Obtenido de



https://www.google.com.pe/books/edition/La_empresa_consciente/avn-vQEACAAJ?hl=es

Korman, G., & Sarudiansky, M. (2011). Modelos teóricos y clínicos para la conceptualización y tratamiento de la depresión. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630257005.pdf>

Kumar, R., & Narayana, J. (2016). Responsible Tourism & human accountability for sustainable business. Obtenido de https://books.google.com/books?id=YMLnCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Responsible+Tourism+%26+human+accountability+for+sustainable+business&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwjQxKmp9PWAxUCD9QKHeFVC1UQ6AF6BAgHEAI

Llorens, S., & Salanova, M. (2011). Burnout: un problema psicologico y social. Obtenido de https://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2011_Llorens-Salanova.pdf

López, D. (2004). Relaciones Humanas y Psicoterapia. Obtenido de https://books.google.com/books?id=J6Ddx4LMVZgC&printsec=frontcover&dq=Relaciones+Humanas+y+Psicoterapia.&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwit3_3j8vWAAxWOGbkGHTSKAX8Q6AF6BAgEEAI

López, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement , una plataforma para el desarrollo de la persona. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=129453532003>

López, V., & Rodríguez, L. (2019). Programa para la prevención del síndrome de burnout en personal docente de nivel superior [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Estado de México]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.11799/104810>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. Obtenido de <https://biblioteca2.utec.edu.sv/entorno/index.php/entorno/article/view/626/1023>

Mallea, G. (2018). Proyecto de intervención en factores de riesgo psicosocial laboral y burnout en personal de aula de jardines infantiles de la comuna de Hualañé [Tesis de Magister, Universidad de Tacna]. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://dspace.ugalca.cl/handle/1950/12351>



- Marina, J. (2012). El entorno familiar. Obtenido de <https://www.pediatriaintegral.es/wp-content/uploads/2012/xvi05/07/Entorno.pdf>
- Marit, G., & Vilhelm, T. (2012). Building engagement and healthy organisations. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=WcPqbcP4-YUC&pg=PA13&dq=Building+engagement+and+healthy+organisations&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwi685jr2_WAAxUiHLkGHUv0A6kQ6AF6BAgMEAI
- Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y Estado Actual de la cuestión. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). La medición del agotamiento experimentado. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mejia, R. (2019). Síndrome de Burnout y compromiso organizacional de docentes del Centro de Desarrollo Infantil – Guayas – 2018 [tesis de Magister, Universidad César Vallejo". Repositorio Institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53984>
- Mesurado, B. &. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. Propósitos y Representaciones, 7(3), 7 - 14. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a02v7n3.pdf>
- Mittelmark, M., & et al. (2016). The Handbook of Salutogenesis. Obtenido de https://books.google.com/books?id=aNhCDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=The+Handbook+of+Salutogenesis&hl=es&newbks=1&newbks_redir=1&sa=X&ved=2ahUKEwju2c6F9PWAAxU1IbkgGHesxDOAQ6AF6BAgEEAI
- Mondragon, A. (2014). Uso de la correlacion de Spearman en un estudio de intervencion en fisioterapia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281120822_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA



- Moreno, J. (2018). La Fatiga, Tipos Causas Y Efectos. Obtenido de <https://revistas.udca.edu.co/index.php/rdafd/article/view/376/315>
- Navarro, M., & et al. (2015). El vigor, elemento indispensable de la calidad de las semillas. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2079-34802015000400003
- Novoa, K. (2022). Influencia del engagement en el desempeño docente de los profesores de una institución educativa particular de Trujillo. Repositorio Institucional. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100122/Novoa_GKJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva y Aproximacion a un Modelo Explicativo Multivariable. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=495950252002>
- Olivares, V., & Gil - Monte, P. (2009). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del “Maslach Burnout Inventory” (MBI). Obtenido de https://www.uv.es/unipsico/pdf/CESQT/Internos/2009_Olivares_y_Gil-Monte.pdf
- Oltra, M., Flor, M., & García, C. (2011). La relación entre la capacidad de absorción del conocimiento externo y la estrategia empresarial: Un análisis exploratorio. Obtenido de <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/37426/47000.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OMS. (2022). La Organización Mundial de la Salud reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Obtenido de <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Obtenido de <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>



- Ortega, C., & López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740108.pdf>
- Palacios, M., & et al. (2020). COVID-19, una emergencia de salud pública mundial. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0014256520300928/pdf?md5=c99ed82b0934fced5131a75600e71a22&pid=1-s2.0-S0014256520300928-main.pdf>
- Paredes, M. (2020). Habilidades sociales y Burnout académico en estudiantes universitarios de la Provincia de Tarma. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6148>
- Piligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas.. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Preciado, M., & et al. (2004). Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14260206>
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout, "Síndrome de Quemarse en el Trabajo". Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Quispe, Y., & et al. (2018). Síndrome de Burnout en directivos designados de instituciones educativas de educación básica regular de la Región Puno, 2017 [Tesis. Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado, 7 No.1, 402-409. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.1.65>
- Ramos, G., & Rojas, Y. (2019). El impacto del síndrome de burnout en el rendimiento Laboral en las empresas de la ciudad de Juliaca Provincia de San Román departamento departamento de Puno del año 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2873>



- Ramos, R. (2019). El impacto del síndrome de burnout en el rendimiento Laboral en las empresas de la ciudad de Juliaca Provincia de San Román departamento departamento de Puno del año 2019. Juliaca: Offset San Roman.
- Robledo, P., & García, J. (2009). El entorno familiar y su influencia en el rendimiento académico de los alumnos con dificultades de aprendizaje : revisión de estudios empíricos. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3000179.pdf>
- Sabino, C. (1992). Procesos de Investigación. Caracas: Panapo. Obtenido de http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. Medicina Legal de Costa Rica. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Sánchez, F. (2018). Síndrome de burnout: Una aproximación al concepto. España. Obtenido de <https://www.amazon.com/-/es/Francisco-S%C3%A1nchez-Narv%C3%A1ez/dp/6202097035>
- Sánchez, I. (2011). Estancamiento económico en México, manufacturas y rendimientos crecientes: un enfoque kaldoriano. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/601/60120242005.pdf>
- Surco, A. (2019). Síndrome de Burnout y Marketing Interno en los docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la ciudad de Puno – 2019 [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional. Universidad Peruana Unión, Juliaca. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2961/Ada_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Tabares, Y., & et al. (2019). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica : Una revisión sistemática Resumen Introducción. Obtenido de <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199> Síndrome
- Tejero, C., & et al. (2008). Medición y prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en la dirección escolar Measure and prevalence of burnout syndrome on school management. España: Revista Educación.



- Torres, J. (2020). Cuál es el origen del SARS-CoV2?. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4577/457763216001/html/>
- Vara, H. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa (Vol. 451 pp). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Obtenido de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vázquez Alonso, Á., & et al. (2000). Análisis causal del burnout en la enseñanza. Obtenido de <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63239.pdf>
- Vergaño, J. (2018). El Síndrome de Burnout y el clima laboral en docentes de institutos de idiomas en la ciudad de Armenia. Obtenido de https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/319/2018_Tesis_Juan_Sebastian_Vergano_lozano.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.	Existe relación positiva entre el síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.	V1. SÍNDROME DE BURNOUT	Burnout emocional	Método: Deductivo Enfoque: Cuantitativa a. Alcance de investigación: • Correlacional b. Diseño: • No experimental de corte transversal c. Técnica: Encuesta d. Instrumento: • Cuestionario e. Población: 70 docentes de los Centros Educativos Públicos de 3 años de la ciudad de Puno. f. Muestra censal: 70 docentes que se encuestaron de los docentes de los Centros Educativos Públicos de 3 años de la ciudad de Puno. g. Prueba estadística: • SPSS v26 y Rho de Spearman.
problema específico P.E.1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?	objetivo específico O.E.1. Determinar la relación entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron durante la pandemia por SARS COVID-19 durante el año 2021.	hipótesis específico H.E.1. Existe relación positiva baja entre la dimensión agotamiento emocional y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.		Despersonalización Realización personal Vigor	
problema específico P.E.2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?	objetivo específico O.E.2. Determinar la relación entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.	hipótesis específico H.E.2. Existe relación positiva media entre la dimensión despersonalización y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.	V2. ENGAGEMENT	Dedicación	

<p>P.E.3 ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021?</p>	<p>O.E.3 Determinar la relación entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.</p>	<p>trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.</p> <p>H.E.3 Existe relación positiva media entre la dimensión realización personal y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la Ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021.</p>		
<p>P.E.4 ¿Cuáles son las acciones para mejorar el nivel de síndrome de burnout en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de la ciudad de Puno que trabajaron durante la pandemia por SARS COVID-19 durante el año 2021?</p>	<p>O.E.4 Proponer acciones para la mejora del nivel síndrome de burnout en docentes de Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la pandemia por SARS COVID-19 durante 2021</p>			

ANEXO 2. Cuadro variable junto con sus dimensiones y sus Ítems

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
SÍNDROME DE AJOTAMIENTO	BURNOUT EMOCIONAL	Item1: Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado/a
		Item2: Al final de la jornada me siento agotado/a.
		Item3: Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.
		Item6: Trabajar con alumnos/as todos los días es una tensión para mí
		Item8: Me siento quemado/a por mi trabajo.
		Item13: Me siento frustrado/a por mi trabajo.
		Item14: creo que trabajo demasiado
		Item16: Trabajar directamente con los alumnos/as me produce estrés
		Item20: Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.
		Item5: Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.
	DESPERSONALIZACIÓN	Item10: Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
		Item11: Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.
		Item15: Realmente no me preocupa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.
		Item22: Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.
		Item4: Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.
		Item7: Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.
		Item9: Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.
	REALIZACIÓN PERSONAL	Item12: Me siento con mucha energía en mi trabajo.
		Item17: Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.
		Item18: Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as
		Item 19: He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.
Item21: En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma		

ENGAGEMENT	VIGOR	Item1: En mi trabajo me siento lleno de energía
		Item4: Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo
		Item8: Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar
		Item12: Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo
		Item15: Soy muy persistente en mi trabajo
	DEDICACIÓN	Ítem 17: Incluso cuando las cosas no van bien, continué trabajando
		Item2: Mi trabajo está lleno de significado y propósito
		Item5: Estoy entusiasmado con mi trabajo
		Item7: Mi trabajo me inspira
		Item10: Estoy orgullosa del trabajo que hago
	ABSORCIÓN	Item13: Mi trabajo es retador
		Item3: El tiempo vuela cuando estoy trabajando
		Item6: Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi
		Item9: Soy feliz cuando estoy aislado en mi trabajo
		Item11: Estoy inmerso en mi trabajo
		Item14: Me “dejo llevar” por mi trabajo
Item16: Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo		

ANEXO 3. Instrumento de las dos variables

Variable: 1



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Escuela Profesional de Administración



CUESTIONARIO SINDROME DE BURNOUT N° 01

Según la escala, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa. Adaptado de (MBI) (Gutiérrez, 2015)

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado/a	1	2	3	4	5	6	7
2	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a	1	2	3	4	5	6	7
3	Me encuentro cansada cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	1	2	3	4	5	6	7
6	Trabajar con alumnos/as todos los días es una tensión para mí	1	2	3	4	5	6	7
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	1	2	3	4	5	6	7
8	Me siento quemado/a por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	1	2	3	4	5	6	7
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
13	Me siento frustrado/a por mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
14	Creo que trabajo demasiado.	1	2	3	4	5	6	7
15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	1	2	3	4	5	6	7



17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos.	1	2	3	4	5	6	7
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	1	2	3	4	5	6	7
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	1	2	3	4	5	6	7
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	1	2	3	4	5	6	7
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	1	2	3	4	5	6	7

Gracias por su participación.

Variable: 2



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Escuela Profesional de Administración



CUESTIONARIO ENGAGEMENT N° 02

Respecto a los sentimientos que le provoca su trabajo. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Adaptado (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2011)

1	2	3	4	5	6	7
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

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

Gracias por su participación.

ANEXO 4. Instrumento virtual de síndrome de burnout y engagement

Variable 1: síndrome de burnout

The image shows a screenshot of a virtual survey instrument. At the top, there is a header with the title "ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT Y EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DE NIVEL INICIAL DE LOS NIÑOS DE 3 AÑOS DE LA CIUDAD DE PUNO QUE TRABAJARON EN LA PANDEMIA POR SARS COVID-19 DURANTE 2021". Below the title, there is a text input field for the email address, labeled "Correo *". The survey consists of three questions, each with a list of radio button options representing frequency: "Nunca", "Pocas veces al año o menos", "Una vez al mes o menos", "Unas pocas veces al mes o menos", "Una vez a la semana", "Pocas veces a la semana", and "Todos los días". The questions are: "Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado/a", "Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a", and "Me encuentro cansada cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo." The survey is presented in a light pink frame with navigation icons on the right side.

ENCUESTA DE SÍNDROME DE BURNOUT Y EL ENGAGEMENT EN DOCENTES DE LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS DE NIVEL INICIAL DE LOS NIÑOS DE 3 AÑOS DE LA CIUDAD DE PUNO QUE TRABAJARON EN LA PANDEMIA POR SARS COVID-19 DURANTE 2021

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado/a *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Me encuentro cansada cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días



211

Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.*

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.*

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Trabajar con alumnos/as todos los días es una tensión para mí.*

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.*

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días



111

Me siento quemado/a por mi trabajo. *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días



Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés. *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as. *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. *

He realizado muchas cosas que merecen

la pena en este trabajo.

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días



111

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades. *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días



111

En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días



111

Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas. *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días





Variable 2: engagement

En mi trabajo me siento lleno de energía *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Mi trabajo está lleno de significado y propósito *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

El tiempo vuela cuando estoy trabajando *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días



Estoy entusiasmado con mi trabajo *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Mi trabajo me inspira *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Soy feliz cuando estoy aislado en mi trabajo *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Estoy orgullosa del trabajo que hago *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Estoy inmerso en mi trabajo *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días

Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo *

Nunca

Pocas veces al año o menos

Una vez al mes o menos

Unas pocas veces al mes o menos

Una vez a la semana

Pocas veces a la semana

Todos los días



Mi trabajo es retador *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me "dejo llevar" por mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Soy muy persistente en mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando *

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes o menos
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

Navigation icons: Home, Print, Translate, Video, Download, List



ANEXO 5. Solicitud al director de la UGEL.

“ANO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

**SOLICITO: ACCESO DE INFORMACION AL NUMERO DE
DOCENTES QUE DICTAN A LOS NIÑOS DE
3 AÑOS EN NIVEL DE EDUCACION
INICIAL EN LA REGION PUNO, PERIODO
2021-1**

SEÑOR:

Prof. David Gregorio Cornejo Mamani

DIRECTOR DE LA UGEL PUNO

Yo, **MAGDA PORCELA LUJANO**, Bachiller de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional del Altiplano, identificada con **DNI: 71348958** y código de matrícula N° 150972, con domicilio en pasaje los Jardines N° 101 - Chulluni, con el debido respeto me presento y expongo.

Que, estando en proceso de realización de mi trabajo de investigación para poder obtener el título profesional en Administración, requiero la información del número de docentes que dictan a los niños de 3 años en Nivel de Educación Inicial en el proceso 2021 - 1, en la región Puno. por lo cual ruego a Ud. pueda brindarme la información necesaria.

Por lo expuesto:

Pido a usted acceder a mi petición por ser justa y legal.

Puno, 11 de agosto del 2021

MAGDA PORCELA LUJANO

71348958



ANEXO 6. Cargo Virtual de la Solicitud



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - PUNO "Consolidando la autonomía de las instituciones educativas"

TRÁMITE VIRTUAL

INTERESADO		
Nombre o Razón Social		
71348958 - MAGDA PORCELA LUJANO		
Email (email de notificación)		N° Celular
porcelamagda@gmail.com		943018391
DOCUMENTO		
Documento de Trámite		
Solicitud		
N° Documento	Fecha Doc.	Asunto
S	2021-08-11	ACCESO DE INFORMACION AL NUMERO DE DOCENTES QUE

Observaciones:

Importante:

- Ud. puede realizar la consulta de la estado de tu trámite en el sitio web del de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno (www.ugelpuno.edu.pe), a través de una lectora de códigos o teléfono celular enfocando el código QR, el celular debe de poseer el software que lo puede descargar de internet.
- La notificación del presente trámite se ha realizado en fecha: 11-08-2021 15:08:16 al email: porcelamagda@gmail.com, el mismo que Ud. ha confirmado dicha recepción con lo que se cumple con la respuesta de recepción en la dirección electrónica, según lo establece el Artículo N°20 el TUOr de la Ley N° 27444.

DATOS DEL REGISTRO VIRTUAL		
ID Registro Virtual	Clave	Fecha y Hora
11801	mn9zh	11-08-2021 15:08:16




Unidad de Gestión Educativa Local - Puno (UNIDAD EJECUTORA 311), Dirección: Jr. Cesar Augusto Sandino N° 225 de la Urb. Chanu Chanu, Teléfono: 051-368114, Email: info@ugelpuno.edu.pe, Web: <http://www.ugelpuno.edu.pe>.



ANEXO 7. Encuesta virtual para obtener datos de población

Preguntas Respuestas **70** Configuración



ACCESO A LA INFORMACION AL NUMERO DE DOCENTES QUE DICTAN A LOS NIÑOS DE 3 AÑOS EN NIVEL DE EDUCACION INICIAL PÚBLICO EN LA CIUDAD DE PUNO, PERIODO 2021.

Completamos todos los campos en blanco

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

COMPLETAR SU NOMBRE Y APELLIDO

Texto de respuesta corta

CORREO ELECTRÓNICO

Texto de respuesta corta

NÚMERO DE CELULAR

Texto de respuesta corta

DIRECCIÓN


Texto de respuesta corta

Marque la opción que corresponda de la enseñanza de los niños de 3 años

- 1 SECCION
- 2 SECCIONES
- 3 SECCIONES
- 4 SECCIONES
- 5 SECCIONES
- OTROS ESPECIFICAR SI HAY MAS SECCIONES
- Otra...

Mencionar la institución de nivel de educación inicial que trabaja

Texto de respuesta corta



ANEXO 8. Cantidad de Docentes que se tomó para la investigación

Nº	NOMBRE Y APELLIDO	CORREO ELECTRONICO	DIRECCIÓN	NIÑOS DE 3 AÑOS	NOMBRE DE INSTITUCIONES PUBLICAS DE NIVEL INICIAL	DOCENTES POR INSTITUCIÓN
1	Lidia Yolanda Copa Gordillo	danayol@hotmail.com	Jr. Pechacan 114	3 años	EI NO 192 - PUNO	
2	Galia Adeliza Huisa Condori	gallaade7@gmail.com	Jr. El puerto	3 años	EI NO 192 - PUNO	3
3	Berta Tímea Curio Lavilla	bertiscil@hotmail.com	Jr. Las Magnolias 271- Puno	3 años	EI NO 192 - PUNO	
4	Marley Cuellar Condori	marlyn_777@hotmail.com	Jr. Pedro Ruiz galo N° 176- puno	3 años	EI 208 DEL 'BARRIO LAYKAKOTA'	
5	Yenny Marianella Peñaranda Santander	yempesa33@gmail.com	Aziruni III etapa, zona B, mz. B' 19 TEPRO.	3 años	EI 208 DEL 'BARRIO LAYKAKOTA'	2
6	Ruth Quevara Pineda	ruth@hotmail.com	av. Sesquicentenario 102	3 años	EI 255 CHANU CHANU ETAPA 1	
7	Madeleine Mary Flores Portugal	mfloresportugalm@gmail.com	Av. Simón Bolívar 2255	3 años	EI 255 CHANU CHANU ETAPA 1	
8	Daritzta Arlien Mallea Rodríguez	dnistalinda@gmail.com	Urb. Chanu Chanu MezL6 2da etapa	3 años	EI 255 CHANU CHANU ETAPA 1	4
9	Norma Gloria Calsín Otazu	glorimayde@gmail.com	Av. Estudiante marzana B lote 15	3 años	EI 255 CHANU CHANU ETAPA 1	
10	Soraya Socorro Molina Flores	soraya_5_1@hotmail.com	Pasaje Ejercito 136-A	3 años	EI 276	1
11	Maritza Jacqueline Velásquez Herrera	yaquein28@hotmail.com	Urb San Juan Bosco Q17	3 años	EI 330	1
12	Carolina Medina Ouspescu	vagax74@gmail.com	Jr. Arequipa N° 360 5to piso Dpto-02	3 años	EI 1221	2
13	Rosa María Velásquez Flores	Rousmar3003@gmail.com	Av. Progreso 100	3 años	EI 1221	
14	Noemí Hilda Barriga Gonzales	noemio38@gmail.com	Jr. Juan Santos s/n	3 años	EI 239 NIÑO JESUS DE PRAGA	1
15	Yolanda Chabela Mamani Yucra	yochamamani@gmail.com	JR. Brasil No 119	3 años	EI 224 SAN JOSE PUNO	2
16	Cristina Karina Escarcena Pacco	crisnikarina@gmail.com	Jr. Vela vela MZA # 22	3 años	EI 224 SAN JOSE PUNO	
17	Zoraida Yodemi Aquise Dueñas	zadraida@gmail.com	Av. Progreso 171	3 años	EI 264 UROS CHULLUNI	1
18	Yrene Claudia Benique Valdivia	Beniquey@gmail.com	Jirón héroes del Pacifico #200	3 años	EI ALTO HUASCAR	1
19	Yenny Melissa Albarracín Quisca	meliza_578@hotmail.com	Av floral 317	3 años	EI DULCE INFANCIA 1294	1
20	Yovana Arce Perez	yovanaarce123@gmail.com	Av. Sesquicentenario Barrio san José	3 años	E.I. CIUDAD HUMANIDAD - TOTORANI	1
21	Hilda Mamani Valeriano	dahilman@hotmail.com	Jr. Medio Oriente n° 181 Barrio San José	3 años	E.I. 219 SANTA ROSA DE LIMA	2
22	Gardenia Lizbeth Tacanahu Quispe	gardenil208@gmail.com	Av. Las Gardenias mz 20 II 11	3 años	E.I. 119 SANTA ROSA DE LIMA	
23	Gaby Patricia Vallejo Camica	vallejo@gmail.com	Jr Los incas 1026.	3 años	E.I. 275 BARRIO LLAVINI.	2
24	Elizabeth Ramos Churata.	elizabethramos000@gmail.com	Jr. La Union N 130 Barrio J.A.E.	3 AÑOS	E.I. 1 275 Barrio Llavini.	
25	Mihu Arcaña Florez	mihusud@hotmail.com	Av Simon Bolivar 396	3 años	EI N° 197 HUASCAR	2
26	Isabel Griselda Chambilla Flores	isa_1126@hotmail.com	Jr. Benjamín Pacheco Vargas N° 159	3 años	EI N° 197 HUASCAR	
27	Amanda Soledad Huanca Barboza	Amandsh_72@hotmail.com	Jr. carlos rubina 138	3 años	E.I. N° 270 INDEPENDENCIA - PUNO	
28	Milca Demely Muñoz Churayra	mch151811@gmail.com	Jr. Las Bagonias 194 Los Pinos	3 años	E.I. N° 270 INDEPENDENCIA - PUNO	2
29	Yessenia Nakaday Alata Tito	yesseniaat@hotmail.com	Urb. Villa del lago B-19	3 años	E.I. N.326 CUNA JARDIN MANUEL MUÑEZ BUTRON	
30	Soledad Apaza Frisancho	socih_635@hotmail.com	Urb. Mantro Dos mil, mz-o, II-5	3 años	E.I. N.326 CUNA JARDIN MANUEL MUÑEZ BUTRON	2
31	Hermelinda Jusina Rodríguez Quispe	hermelindajusina@hotmail.com	Urb.chanu chanu I tra etapa Mz J II 9	3 años	E.I. N° 284 " CARLOS DREYER"	1
32	Evony Mary Inofuente Hanco	mary_hanco@hotmail.com	Jr. 3 de octubre m.c.c. II.01	3 años	E.I. EL SENOR DE HUJANCA	1
33	Shalendra Yemira Coila Choque	yemir038@gmail.com	Jr. Deza 454	3 años	EI 327	1
34	Judith Marlene de la Torre Caparachin	yuydelatorre@hotmail.com	Av. Circunvalación Sur 571	3 años	EI N°193 CLUB DE LEONES - PUNO	
35	Pamela Inesma Pineda Atata	pame_12@hotmail.com	Jr. Lampa 349	3 años	EI N°193 CLUB DE LEONES - PUNO	
36	Mary Soledad Mamani Machaca	soledad150983@gmail.com	Salcedo Jr. Los pinos Mz. 7 lote 35	3 años	EI N°193 CLUB DE LEONES - PUNO	5
37	Elizabeth Frida Salas Maya	salaseli@gmail.com	Av Estudiante B 15	3 años	EI N°193 CLUB DE LEONES - PUNO	
38	Lourdes Enriqueta Mamani Choquehuanca	daje_195@hotmail.com	Av.circunvalacion Norte 154	3 años	EI N°193 CLUB DE LEONES - PUNO	
39	Lidia Elena Subia Tony	lest1865@gmail.com	Jr. Pardo	3 años	EI N°1190 ESTRELLITAS DEL SABER	2
40	Sandra Coiro Lima	sandyta.ci@gmail.com	Jr.Monterrey N° 309	3 años	EI N°1190 ESTRELLITAS DEL SABER	
41	Lucía Nina Medina	lucectianime@gmail.com	Urb chanu chanu O_ 24	3 años	EI 1231 RETOMITOS	1
42	Salome Briglitta Rodríguez Tapia	salome038@gmail.com	Jr. Grau 449	3 años	EI 332 - SALCEDO	1
43	Yenny Alejandra Miranda Ramos	suspiritos.ale28@gmail.com	Jr Fray Martín de Porres #405	3 años	EI 1234 C.V. INMACULADA CONCEPCIÓN	1
44	Verónica Aurora Carbajal Manzano	veris2730@gmail.com	Jr. Luis Riverola #320	3 años	EI 195 CUNA JARDÍN MARÍA AUXILIADORA PUNO	
45	Piedad Coala Choquemamani	piedadcoala@gmail.com	Jr. Jerusalén N° 278	3 años	EI 195 CUNA JARDÍN MARÍA AUXILIADORA PUNO	
46	Gladis Andrea Roque Choquehuanca	roquegladiz@gmail.com	Jr.Puno	3 años	EI 195 CUNA JARDÍN MARÍA AUXILIADORA PUNO	4
47	Fortuna Luz Vilca Apaza	luzilca40@gmail.com	Jr. 10 de Junio N 128	4 años	EI 195 CUNA JARDÍN MARÍA AUXILIADORA PUNO	
48	Lady Verónica Sosa Paucar	adysospaucar@gmail.com	Jr Benjamín Pacheco Vargas 136	3 años	EI 262 CIUDAD UNIVERSITARIA	
49	Maria del Mar Garibaldi Claros	mariaadelmar1791@gmail.com	Jr 9 de diciembre N 347	3 años	EI 262 CIUDAD UNIVERSITARIA	3
50	Mary Gladys Apaza Poma	maryapag86@gmail.com	Av. Circunvalación sur #1050	3 años	EI 262 CIUDAD UNIVERSITARIA	
51	Marija Delgado Mamani	darijo222@hotmail.com	Amazonas 118	3 años	EI 274	1
52	Gilda Holguín Ordoño	ordofees038@gmail.com	Jr. José María Arguedas mz d lote 17	3 años	EI M PERU	1
53	Pilar Atahuachi Layme	lapi801@gmail.com	Jr. Andrés Razuri 157 int. 10	3 años	EI 285 GUESC	
54	Adela Vilavila Inofuente	adelahola@hotmail.com	Jr. Tiahuanaco N 223	3 años	EI 285 GUESC	2
55	Maria Julia Pimentel Mamani	aimaria_7@hotmail.com	aziruni II etapa Mz D Lote 36	3 años	EI 288	1
56	Esther Sony Pérez Rodríguez	esopero9@gmail.com	Aziruni III etapa Mz B lote2	3 años	EI N° 1227 VIRGEN DE LA CANDELARIA	1
57	Maria Flores Pacheco	maria_flores_p@hotmail.com	Paje. los jardines G-12	3 años	EI VALLECITO	1
58	Julieta Amaqui Zsa	amaqui-z@hotmail.com	Jr. Tiahuanaco N 910	3 años	EI VALLECITO CHIMU 253	1
59	Victoria Velásquez Cupe	vicuel@gmail.com	Puno, Salcedo tercera Et. Mz.B LI-14	3 años	EI-1211 CIUDAD JARDÍN	1
60	Gladys Celestina Bedoya Gonzales	gladibego460@hotmail.com	Jr Lambayeque 460	3 años	EI-70169	1
61	Dora Pachó Huarachi	dorapacho@gmail.com	Avenida circunvalación Sur N° 1545	3 años	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 322-PUNO	1
62	Patricia Marley Muchica Melo	patymuchi@gmail.com	Jr. Vitque	3 años	INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 213	1
63	Virginia Esther Chaña Gonzales	virginac038@gmail.com	Jr. Los Andes 362	3 años	EI 207 JOSE ANTONIO ENCINAS	1
64	Tania Elnide Cáceres Ortega	gitia0@gmail.com	Jr. Tiahuanaco N 180	3 años	196 GLORIOSO SAN CARLOS	
65	Teresa Zanina Pilco Montes de Oca	teresapilco@gmail.com	Jr. Los Andes 200	3 años	196 GLORIOSO SAN CARLOS	2
66	Jassy Zegarra Meneses	dcm_j@hotmail.com	CH. Torres de San Carlos Edif A, 2	3 años	EI N 287 TORRES DE SAN CARLOS	1
67	Celia Apaza Castillo	Celaapaz@gmail.com	Puno- Salcedo	3 años	EI. N 324 Divino Niño Jesús	1
68	Maria Lourdes Galegos Frisancho	magafrijuno@hotmail.com	Torres de San Carlos Edif. 11 DPT. A-3	3 años	E.I. SAN MARTÍN DE PORRES	1
69	Eliana Rosario Alvarez Delgado	elalad873@hotmail.com	Jr. Deustua873 int.2	3 años	EI 379	1
70	Jannel Francisca Valdivia Guteraz	valdivia036@gmail.com	Jr. Moral 110	3 años	EI 1203 PASITOS DE ORO	1



ANEXO 9. Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Magda Porcela Lujano
identificado con DNI 71348958 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“Síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial
de los niños de 3 años de la Ciudad de Puno que trabajaron en la Pandemia Por SARS-COVID-19 durante 2021”

⁷⁷ Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 23 de mayo del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 10. Autorización para el depósito de tesis en Repositorio Institucional



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Magda Porcela Lujano
identificado con DNI 71348958 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Administración

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado Título Profesional denominado:

"Síndrome de burnout y el engagement en docentes de los Centros Educativos Públicos de Nivel Inicial de los niños de 3 años de la ciudad de Puno que trabajaron en la Pandemia por SARS COVID-19 durante 2021"

" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 23 de mayo del 20 24

FIRMA (obligatoria)



Huella