



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

**Burnout y clima organizacional en el desempeño profesional  
docente de una Institución Educativa en época de  
Covid-19, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Doctora en Educación

**AUTORA:**

Guillen Arce, Gladys Adelaida (ORCID: 0000-0002-5211-9754)

**ASESOR:**

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (ORCID: 0000-0001-6768-381X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

Le dedico este trabajo a Dios, por permitirme tener vida y salud y poder realizar uno más de mis propósitos ser doctora en educación.

A la memoria de mi madre, Marina Arce Medina, por ser mi pilar fundamental, ella me enseñó que a pesar de los obstáculos que se presentan en tu camino, debemos culminar lo que hemos empezado.

A mi esposo Humberto, a mis hijos Olenka, Sebastián y Matthias, por brindarme la confianza y el apoyo incondicional, porque ellos son mi inspiración para seguir adelante y enseñarles que todo se puede en esta vida con fuerza, voluntad y mucha dedicación para llegar a cumplir con éxito las metas.

### **Agradecimientos**

A la Universidad César Vallejo y a mis maestros, por sus esfuerzos de lograr predominar con éxito mi carrera profesional en el Doctorado.

Al asesor Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho, por sus orientaciones, empatía y paciencia para lograr culminar la presente investigación.

A mis compañeros de la universidad, por acompañarme en esta etapa de postgrado, y ayudarme a crecer y esforzarme para lograr mis metas.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de medición	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV.RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
VIII. PROPUESTA	43
REFERENCIAS	53
ANEXO	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Cuadro de validación por expertos.	19
Tabla 2.	Valores de confiabilidad de los instrumentos de medición.	20
Tabla 3.	Prueba de normalidad.	25
Tabla 4.	Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas.	26
Tabla 5.	Estimaciones para Burnout y clima organizacional en la variable desempeño.	28
Tabla 6.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa asociada a la calificación.	29
Tabla 7.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa proactiva.	30
Tabla 8.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa interactiva.	31
Tabla 9.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa metacognitiva.	32
Tabla 10.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa retroactiva.	33
Tabla 11.	Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa ajustada.	34

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 2 Niveles de la variable Burnout	22
Figura 3 Niveles de Burnout por dimensiones	22
Figura 4 Niveles de la variable Clima Organizacional	23
Figura 5 Niveles de Burnout por dimensiones	23
Figura 6 Niveles de Desempeño	24
Figura 7 Niveles de Desempeño por dimensiones	24

## Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general determinar de qué manera burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel explicativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional causal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 docentes seleccionados en su totalidad. Se hizo uso de la técnica de la encuesta utilizándose dos cuestionarios de escala ordinal correctamente validados y confiables para el recojo de datos de las variables. Los resultados producto de los análisis indican que el puntaje Wald de las variables independientes son 15,231 y 8,100 valores mayores a 4 según el punto de corte para el modelo de análisis y reforzado por un  $p = 0,000 < a 0.05$  que demuestra que el burnout y clima organizacional influyen de forma alta en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

*Palabras clave:* Burnout, organización, desempeño, docente.

## **Abstract**

The present research proposed has as a general objective to determine how burnout and organizational climate influence on the professional performance of the teacher and of an educational institution, at the time of Covid-19, Lima 2021. The research is based on a quantitative approach, of an applied type, with an explanatory level, non-experimental design, cross-sectional, causal correlation. The study sample consisted of 60 teachers selected in their entirety. The survey technique was used, using two correctly validated and reliable ordinal scale questionnaires for data collection of the variables. The results of the analyzes indicate that the Wald score of the independent variables are 15,231 and 8,100 values greater than 4 according to the cut-off point for the analysis model and reinforced by a  $p = 0.000 < 0.05$ , which shows that burnout and climate Organizational activities have a high influence on the professional performance of the teacher of an educational institution, at the time of Covid-19, Lima 2021.

Keywords: Burnout, organization, performance, teacher.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Burnout representa el desgaste profesional que sufren los trabajadores al estar expuesto a solicitudes que superan sus habilidades de afrontamiento constituyéndose en la actualidad como elemento de peligro psicosocial que perjudica a grandes países como Japón, Suecia, USA, Chile y Ecuador. Al respecto la Organización Mundial de la Salud (2019) consideró que el estrés laboral se convertido en problema de alcance mundial en el siglo XXI. Se ha observado que en el país de México acontecen alrededor de 19 mil síndromes coronario agudos ocasionados por este problema de Burnout. Se registran pérdidas económicas que afectan al Producto Bruto Interno del país. La Organización Internacional del Trabajo (2019) manifestó que México es el país con mayor estrés laboral en la Región. En tal sentido, se requiere que el trabajador se encuentre saludable en forma íntegra, para desempeñarse exitosamente en su centro de labores. Por otra parte, el Ministerio de Educación y el gremio profesional, han presentado deficiencias al no considerar este tema en los planes y proyectos curriculares. Se ha observado en la institución educativa de San Juan de Lurigancho, que no es ajena a la situación problemática del Síndrome de Burnout con implicaciones en el desempeño de los docentes. En tal sentido, las variables presentadas forman parte del Proyecto Educativo Institucional (2020) manifestándose que este problema tiene un alcance a nivel distrital, nacional y mundial producto de una ardua y sacrificada labor que vienen realizando los docentes en sus diversas actividades, puesto que muchos de ellos trabajan hasta en dos turnos con el propósito de mejorar su economía familiar. El trabajo pedagógico se ha convertido en una labor de difícil desarrollo debido a la pandemia acumulándose un estrés propio del ejercicio laboral que tiene que ver con las clases por internet y su consecuente desempeño que ahora debido a las circunstancias es de por sí todo un reto que tiene que lidiar con la realidad del contexto educacional, hecho que se ha convertido en un retos y desafío debido a la incertidumbre que conlleva la reapertura de los colegios en medio de una pandemia que sigue azotando al sistema educativo sin piedad. En ese sentido, nuestro problema de investigación recae en la pregunta: ¿De qué manera Burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021?

Por otro lado, la justificación teórica, manifiesta que las múltiples dificultades del mundo laboral en relación al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Por lo que es necesario, el interés de la ciencia en aportar una buena calidad emocional en el estudio de la conciencia y de la vida afectiva del docente en el contexto y/o clima organizacional donde se llevan a cabo las actividades pedagógicas relacionadas con la comunidad educativa. Lo antedicho constituyen variables de mucha importancia que deben ser resueltas para el crucial éxito personal, puesto que un docente enfermo afecta indirectamente a sus estudiantes y no solo en lo académico, sino también en lo emocional. Es, por consiguiente, pieza importante el desarrollo emocional. En lo práctico la investigación tiene como propósito mejorar el clima organizacional y el desempeño profesional del docente detectando los niveles de burnout, como riesgo psicosocial laboral, de esta manera se puede señalar tres variables como problema en nuestra sociedad. La justificación metodológica, se fundamenta en el uso del método científico para desarrollar la relevancia y validez de los instrumentos que se recabara la información en las variables y puedan ser medidas para su análisis. Los instrumentos antes de aplicarse a la muestra poblacional, serán puestos a conocimiento por expertos para su validación, además de obtener la confiabilidad requerida. La justificación social destaca que el presente estudio sirve de referente teórico para futuras investigaciones en diversas instituciones educativas a nivel local, distrital, nacional e internacional, creando conciencia de que la enfermedad existe, dando grandes aportes al mejoramiento de la calidad de vida del personal docente. En relación al objetivo de investigación se formuló: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Los objetivos específicos fueron los siguientes: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en las dimensiones del desempeño del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. La hipótesis que se plantearon en la investigación fue el siguiente: El Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Las hipótesis específicas que corresponderán a la presente investigación son los siguientes: Existe influencia

de Burnout y clima organizacional en las dimensiones del desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

### III. MARCO TEÓRICO

En la revisión de diferentes documentaciones a nivel nacional, Bada, et al (2020) realizó un estudio cuyo objetivo de investigación fue establecer la relación el estrés laboral y el clima organizacional. Respecto a la metodología fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y transversal. Se trabajó en una población de docentes utilizándose instrumentos validados y confiables. Los resultados señalaron que la existencia de una relación inversa entre variables, además el clima organizacional se encontró en un nivel alto 78,6% basando su relaciones e interacciones en el marco del respeto entre compañeros. El estrés laboral alcanzó niveles medio 80,7% lo que permite explicar que los docentes manejan estrategias de afrontamiento ante cualquier situación o circunstancia adversa. García (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo-correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 80 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que existe relación positiva y significativa entre las variables  $=0,85$   $p<0,00$ . Goetendia (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima y el compromiso organizacional. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo-correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 125 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que existe relación significativa entre las variables  $=0,78$   $p<0,00$ . Uceda (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar cómo se desarrolla el desempeño docente. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 200 docentes del nivel inicial. La investigación concluye que el desempeño docente se encuentra en un nivel regular, por lo que requiere mayor acompañamiento, seguimiento y orientación para un mejor trabajo en el quehacer educativo. Duche, et al. (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 76 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que las relaciones positivas en los diferentes

contextos crean relaciones afectivas, compromiso y actitudes dirigidas a fortalecer el compromiso institucional. Montañez (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en instituciones educativas. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 64 docentes. La investigación concluye que existe relación significativa entre las variables  $=0,73$  siendo moderada y significativa. Sánchez (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 81 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que el liderazgo docente se percibe en un nivel bajo 58% y el desempeño en un nivel inicio 59%. La relación fue moderada  $=0,589$  cuya distinción determina que a mejor liderazgo mayor desempeño. Cabrera (2018) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el Desempeño docente y calidad educativa. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 60 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que el desempeño docente es aceptable en un 70% y mala 30%. Se determinó que existe una relación alta entre variables  $=0,97$ . Bazán (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la revisión de artículos relacionados al tema de clima organizacional y su relación con la educación y los estudiantes. La investigación concluye que el éxito académico tiene relación el desempeño del docente, lo que resulta en procesos de aprendizaje que influyen directamente en la formación y crecimiento personal del estudiante. Jiménez (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue establecer la relación entre el Desempeño docente y el clima institucional. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 45 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que el desempeño docente se relaciona significativamente con el clima institucional en un nivel alto  $=0,97$ . Los trabajos previos a nivel internacional fueron presentados por Olivera, et al. (2021) realizó un estudio cuyo

objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra probabilística de 80 trabajadores. La investigación concluye que el clima organizacional se encuentre con mayor tendencia en un nivel muy adecuado 56,3% adecuado 41,3% e inadecuado 2,5%. Respecto al desempeño laboral los resultados fueron muy adecuados 43,8% y adecuado 46,3%. En el análisis inferencial se determinó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral según la prueba Chi Cuadrado  $=0,00$ . Iglesias, et al. (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue revisar fuentes bibliográficas sobre el clima organizacional. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio cualitativo de revisión sistemática de 26 artículos. La investigación concluye que el clima organizacional es un componente fundamental para el desarrollo y crecimiento de una empresa y/o organización. De los artículos fichados se determinó que el clima organizacional se encuentra influenciado por variables como la motivación, identidad y responsabilidad. También se consideran variables de tipo como recompensas, incentivos, condiciones físicas, sociales y desempeño de las tareas. Usan y Salavera (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre las características personales y el trabajo y enseñanza de los docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 576 docentes de todos los niveles. La investigación concluye que fueron más hombres que mujeres en un 42,36% frente a un 57,63%. Se determinó una relación positiva y significativa entre el compromiso y la autoeficacia  $=0,74$  y de otra parte se estableció una asociación negativa entre el agotamiento y los comportamientos adaptativos. Soria, et al. (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 208 docentes. La investigación concluye que un adecuado clima organizacional favorece la satisfacción laboral determinada por una relación estadística  $=0,701$ . Ibarra et al. (2018) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la prevalencia de Burnout en docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 144 docentes de

todos los niveles. La investigación concluye que la tendencia del síndrome se encontró en un nivel bajo 66%. La variable realización personal en un nivel bajo 38,2% despersonalización 72,9% y agotamiento emocional en un nivel bajo 66%. Madrid y Geney (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout en docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo-correlacional y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 25 docentes del nivel primaria. La investigación concluye que los docentes muestran características y rasgos de amabilidad, responsabilidad y capacidad emocional estable. En cuanto al síndrome se determinó valoraciones significativas en cuanto a eficacia profesional. Se determinó una relación significativa entre variables y negativa entre la extroversión y el desgaste emocional. Casanova et al. (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre los rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout en docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 143 docentes. La investigación concluye que los docentes evaluados con el inventario de Burnout presentaron niveles altos de cansancio emocional y manifestaciones de despersonalización influenciando en la actuación docente y consecuentemente afectando su bienestar laboral. Se determinó un Burnout del 88,1% en el nivel bajo y un 11,9% en el nivel moderado. Vicente de Vera y Gabari (2019) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre Síndrome de Burnout y la resiliencia en docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 1248 docentes. La investigación concluye que los docentes evaluados con el inventario de Burnout presentaron niveles bajo en un 1,20% agotamiento emocional 3,11% cinismo 3,41% y eficacia personal 5,56% y un 13,17% de resiliencia. La experiencia docente en la mayoría fue de 20 años en un 44,91%, se encuentran casados un 73,65% y un 66,47% destacó que tienen hijos. Además, se estableció una relación inversa entre variables. León et al. (2018) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el impacto del clima organizacional en el rendimiento del docente. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 150 docentes. La investigación concluye en una relación alta y significativa  $=0,87$ ;

lo que deduce que el comportamiento organizativo de los docentes mejora la relaciones y personalidad de los individuos dentro de la escuela. Bedoya (2017) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el Síndrome de Burnout en docentes. El desarrollo metodológico corresponde a un estudio de nivel descriptivo y transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística de 150 docentes. La investigación concluye que los docentes evaluados son mayormente de género femenino 73,3% casados 60% contrato fijo 60% e indefinido 40%. Además, se estableció una relación entre Burnout y realización personal y agotamiento emocional con la formación profesional. En cuanto a las bases teóricas que sustentan la investigación, relacionadas a la primera variable, Síndrome de Burnout hace referencia al fenómeno del estrés o fatiga crónica en el ámbito laboral. Lo que reseña respecto a las implicaciones que tiene que ver con la institución educativa donde confluyen una diversidad de elementos y componentes que interactúan entre sí. En tal sentido, el maestro experimenta un conjunto de experiencias que se viven al interior y de otra parte vive consecuencias anímicas y laborales que afectan su desempeño profesional. En este tratado teórico se expone con claridad la temática de estudio, de acuerdo con Manzano (2020) y Torres (2020) manifestando que el estrés laboral constituye un problema de gran magnitud que influye negativamente en la salud de los maestros y en el buen funcionamiento de las instituciones educativas para las que trabajan. Entre muchas de las consecuencias observadas, residen el hecho de mostrar a un maestro poco motivado, agotado y ansioso menos productivo y en algunos casos con peores perspectivas de éxito en un mercado laboral competitivo. En tal sentido, Espinel (2021) indicaron que el estrés laboral puede presumir un auténtico problema conformado por un desequilibrio entre las exigencias y presiones, confundido muchas veces por términos como presión o reto, utilizado muchas veces para justificar prácticas gerenciales inadecuadas perjudicando la salud de los trabajadores y consecuentemente los resultados de la organización. Según lo señalado Durán et al. (2021) manifestó que Burnout afecta el desempeño laboral y consecuentemente la eficiencia de la organización. Por otra parte, Rosales et al. (2021) manifestó que entre muchas de las características que influyen negativamente el desempeño y la productividad se encuentran: el incremento del absentismo, menor motivación y dedicación, rotación del personal, prácticas laborales poco seguras, las quejas de usuarios y clientes, problemas

legales y deterioro de la imagen institucional. Malsach, (2003) manifestó de acuerdo a la teoría del síndrome de Burnout como un estrés de largo plazo y acumulativo, que trae consigo efectos negativos en el trabajo a nivel personal y organizacional. En tal sentido, el estrés laboral producido por el trabajo escolar origina una variedad de situaciones o eventos concomitantes al desempeño laboral, suscitado dificultades que influyen en el desenvolvimiento de la actividad laboral provocando inestabilidad en un nivel psicofísico en el docente. López (2017) comentó que, en el rumbo de las organizaciones, la actividad laboral con características de Burnout muestra un impacto negativo en el desempeño laboral. Por tanto, altos niveles de agotamiento o cansancio emocional generan un mal clima organizacional. En consecuencia, las oportunidades de desarrollo percibidas en su estructura disminuyen la calidad del capital humano docente. Sin Burnout la organización eleva la productividad laboral. Es así, que una experiencia estresante en el trabajador alude a una experiencia que conlleva sentimientos y actitudes con connotaciones negativas que corresponden al contexto ocupacional y que surgen como resultado del fenómeno Burnout. Debido, a lo antedicho el estrés laboral propio del trabajo en la organización educativa, producen cuadros de padecimiento de estrés que obedecen a situaciones o eventos que son concomitantes a las labores funcionales en el campo pedagógico. Ramírez, et al. (2017) manifestaron que en el actual siglo XXI el estrés laboral se ha convertido en una epidemia mundial que cada vez más están afectando a numerosas personas. En el ámbito educativo la actual política y los procesos cambiantes de la sociedad han originado dificultades que influyen en el desarrollo y desenvolvimiento en las relaciones laborales y en la capacidad del individuo afectando su bienestar personal y provocando un desequilibrio psicofísico. Arias, et al. (2019) y Malsach (2003) definen Burnout como la suma de diversos agentes estresores ligados al comportamiento humano en diversos contextos de desenvolvimiento responden en forma de respuesta cuando al organismo le sobrevienen diversas emociones negativas, las cuales minan y afectan su tranquilidad, la salud y el bienestar personal. El Sahili (2015) define el fenómeno de Burnout como un estado psicofísico que afecta la calidad de vida de las personas de carácter multifactorial y multidimensional que abarca diversas reacciones adversas en aspectos de naturaleza emocional que operan un agotamiento psíquico, estresante y una falta

de estrategias de afrontamiento que producen actitudes negativas y comportamientos caracterizados por fuertes niveles de presión y tensión laboral. Carlin (2014) señaló que hablar de Burnout es hablar de estrés laboral, lo que comprende aspectos de interacción del docente con otros compañeros de trabajo, variables organizacionales y aspectos que tienen que ver con el desempeño, mediatizado por el rendimiento, absentismo y accidentes laborales. Burnout comprende un estrés que puede caracterizarse por síntomas agudos con una recurrencia corta y crónica que puede durar un periodo más extenso. Vélez y Hernández (2017) definen el concepto como un síndrome de cansancio profesional causado por la frustración o por un estado de extenuación originada por su dedicación a una causa, forma de vida o la asociación entre el esfuerzo dedicado y el objeto de esa dedicación. Queda claro que el concepto este asociado al ámbito laboral y/o profesional. El concepto describe la aparición de una pérdida de la ilusión laboral, un desencanto profesional y la baja realización personal, lo que significa que las personas que lo padecen experimentan un estado de agotamiento sintiéndose exhaustos por la presión que sienten, sumando a una falta de entusiasmo, motivación, falta de energía, considerando que ya no pueden hacer más, ni dar más de sí; incluso mostrando cinismo e insensibilidad evaluándose negativamente e influenciando negativamente en su capacidad interpersonal, rendimiento y productividad. En cuanto a las dimensiones de la variable Burnout, Malsach (2003) consideró las siguientes dimensiones: Componente agotamiento o cansancio emocional. - Corresponde al sobreesfuerzo y exceso de trabajo, produciéndose un agotamiento psicofísico suscitando desmotivación, cansancio mental y cuadros de estrés que afectan las relaciones laborales y el desempeño hacia el propio trabajo. Componente despersonalización. - Corresponde a un conjunto de elementos que provocan una desconexión funcional; es decir, se carece de sentimientos que normalmente acompañan a la acción y a la experiencia subjetiva. Además, provoca una conducta que se despersonaliza al comportarse de forma autónoma. Componente realización personal. - Corresponde a los sentimientos vinculados a las carencias que se producen en todas las facetas del ámbito laboral afectando la auto eficiencia y la realización personal en la consecución del objetivo y éxito perseguido. En relación a la segunda variable clima organizacional, se afirma que constituye un factor clave en el desarrollo de la

instituciones educativas influenciando en los procesos, las personas, las relaciones interpersonales, el compromiso, las metas y el desempeño laboral. En un análisis preliminar el concepto de clima deriva de un lenguaje meteorológico que alude a las percepciones que el individuo tiene de la organización en la cual labora. Respecto a ello, la opinión asume características observables de la organización con carácter multidimensional, contenido con varios aspectos que son tomados en cuenta determinándose la influencia y comportamiento de los individuos que conforman la organización. Cabe precisar que, si la percepción de la organización no es buena, de nada servirá implementar las estructuras de la organización. Para comprender el concepto, el clima denota un término que influye en el surgimiento de motivaciones que afectan el actuar y el desempeño en el contexto laboral. En tal sentido, el comportamiento del trabajador no resulta de factores de tipo organizacionales, sino dependerá de las percepciones que tenga respecto a estos factores. Charry (2018) señaló que, las percepciones reflejan la vida de la organización y las condiciones en las cuales los trabajadores se desenvuelven en el entorno laboral. El clima organizacional impacta significativamente los resultados, por lo que ello puede hacer la diferencia entre un buen y bajo desempeño. Por otra parte, Botello, Beltrán y Cárdenas (2021) manifestaron que un inadecuado clima organizacional envuelve la calidad de vida laboral de los trabajadores afectando de forma negativa la misión institucional, la motivación y el rendimiento laboral, lo cual trae consigo efectos considerables en la productividad, compromiso, satisfacción y calidad del trabajo. Vergara (2015) en su definición para la comprensión de clima define el concepto como el funcionamiento de la relación entre una persona y su entorno. Aludiendo a las características del ambiente que se entrelazan en un sistema organizacional. De lo anterior, se afirma que el clima organizacional incide de manera directa en los cambios organizacionales y satisfacción por el trabajo. Gómez y Gil (2015) señalaron que los diferentes elementos utilizados en las organizaciones permiten el desarrollo de cambios efectivos y exitosos que influyen en la mejora de la organización. Sepúlveda (2015) manifestó en su argumentación que los elementos que se logran identificar se tienen a: la tecnología, la estructura organizacional, el sueldo del trabajador, personalidad, motivación, actitudes y satisfacción que facilitan la eficacia y eficiencia organizacional. Iglesias y Sánchez (2015) expresaron algunas generalidades relacionadas al concepto de clima

organizacional, manifestando que las motivaciones y comportamientos de los miembros de una organización, denota la participación del individuo en la función de trabajo en un determinado sistema organizativo. Si bien es cierto, las organizaciones son ambientes complejos y dinámicos, el comportamiento de las personas en su función y accionar al interior determinan el funcionamiento y los resultados de los sistemas. López, et al. (2020) al igual que Manosalvas, et al. (2015) en relación al termino precisaron que refiere a las percepciones que comparten un grupo de individuos respecto al entorno laboral. Entre las características que denotan la evaluación de las percepciones de los individuos, hace referencia: al estilo de supervisión, eficacia de la capacitación, relaciones laborales, políticas y comunicación organizacional, mecanismos administrativos y ambiente laboral. Se requiere precisar que el concepto de clima organizacional entrelaza diversos elementos internos y externos que corresponden a la teoría que fundamenta la variable Segredo (2017) manifestando que el clima organizacional logra en la actualidad una definición más contemporánea y singular que la define como personal y propia de la organización distinguiéndola de otras. En esa dirección el concepto es multidimensional abarcando el ambiente físico donde se producen las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que se originan en el ambiente de trabajo. Es así, que su capacidad aporta valores muy importantes a los resultados de la organización. Uribe (2014) indicó que sus efectos incluyen no solo a las personas que la conforman también incluye a sus conductas y sentimientos. De acuerdo con la teoría Segredo (2017) desarrolló una temática que apunta a describir que tanto la estructura como en contexto conforman elementos que inciden en el clima organizacional mejorando la satisfacción y desempeño de los trabajadores. Por otro lado, Segredo y Sotelo, et al. (2017) sugirieron las dimensiones: Componente estructura. - Componente que representa las reglas, procesos, metas, estándares de trabajo, trámites y limitaciones de la organización en el ámbito educativo. De esta manera, los trabajadores con conocimiento de causa sobre las directivas y normativas pueden desempeñar sus funciones con responsabilidad tomando decisiones asertivas que propicien el trabajo en equipo y una buena dirección del proceso de comunicaciones. Componente recompensa. - Componente que representa el nivel de aceptación por el trabajo ejecutado. Además, el concepto de recompensa hace referencia a los

resultados y recompensas en la organización. El componente hace mención que la recompensa es una medida de estímulo que resulta del trabajo establecido cuando se realizó en condiciones óptimas ante cumplimiento de objetivos y metas presentadas. Componente relaciones. - Componente que alude al ambiente de trabajo positivo que se da en condiciones agradables que fomentan las buenas relaciones sociales entre sus miembros que la componen provocando sinergias y prácticas colaborativas y de apoyo para general buenos resultados en la organización. Componente identidad. - Componente que alude al vínculo de pertenencia basado en los sentimientos de aprecio valoración a la organización. Resulta ser más que un miembro de la entidad educativa, implica vivir y compartir los valores, aspiraciones, y compromisos relacionados con la institución. Por otro lado, la variable desempeño profesional cita su comprensión en los procesos sistemáticos que distinguen el cumplimiento de funciones y responsabilidades en términos los logros obtenidos en el terreno de la educación. Así, el desempeño profesional del educador, se vincula con el accionar que desempeña en la labor, lo cual significa que se desarrolle en forma competente los deberes u obligaciones inherentes al puesto de trabajo. Ello comprende, un manejo adecuado y una buena conducción del desarrollo de la preparación técnica, acompañada de la experiencia atesorada, eficacia en las decisiones, ejecución de procedimientos en las funciones y roles, y buenas relaciones interpersonales que dejan claro que es el docente hace la diferencia en una educación de calidad. Como tal expone, la actuación del maestro midiendo sus competencias pedagógicas en el proceso de enseñanza - aprendizaje en la noble tarea de educar. En esta contexto, Martínez, Guevara y Valles (2016) indicaron que el desempeño profesional muestra un perfil docente acompañado de la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la práctica continua de un buen desempeño que logre los resultados educacionales esperados en términos de satisfacer las necesidades y/o dificultades que los estudiantes y la sociedad esperan. Desde una perspectiva epistemológica el docente abarca su formación en la significatividad de la transformación y del desarrollo personal y social. El maestro como figura importante de la cultura expone que su presencia no solo se limita a cumplir su función. En su desempeño se marcan procesos de asimilación, construcción, reconstrucción de la actividad docente que implica la formación docente en el marco de un enfoque histórico cultural que permite

reflexionar al docente como sujeto activo y transformador en el proceso de aprendizaje. Nieva y Martínez (2016) muestran desde un aspecto histórico-lógico que el docente es un sujeto activo del aprendizaje, autotransformador y transformador de la realidad social. Por lo tanto, se concibe al maestro como autotransformador y transformador social desde la potencialidad de su desarrollo. Así el docente está de acorde con las exigencias que la sociedad exige, con conocimientos profundos de su área, conocedor de la cultura, capaz de aplicar el plan curricular al contexto en donde se encuentra inmerso. En este amplio margen del conocimiento se extienden los conceptos relacionados al desempeño profesional. Cerón, et al. (2020) definen el concepto como la actividad pedagógica que se vincula a la formación de los estudiantes realizada a través de diversas actividades relacionadas a la actuación y rol del maestro, las cuales incluyen las acciones de orientar, guiar, controlar y evaluar todo el proceso educativo. Ruiz y Guzmán. (2015) definen desempeño docente como el buen acto de enseñar, lo que incluye que el maestro conozca y tenga dominio del contenido que enseña. Además, hace referencia al manejo de estrategias adecuadas que favorezcan la adquisición del aprendizaje planificado tomando en cuenta las características particulares de los estudiantes. Según los autores el desempeño del maestro describe el cumplimiento de funciones con responsabilidad en el ejercicio de la labor, el cumplimiento de sus obligaciones y el compromiso con las metas y objetivos institucionales. Las dimensiones de la variable desempeño profesional según Cerón, et al. (2020) fueron: Componente evaluación formativa asociada a la calificación. - De acuerdo al componente establecido refiere a la evaluación escolar que aplica el maestro y sus diferentes tipos evaluación, la retro evaluación del curso y la explicación de los principales errores de la prueba. Componente evaluación formativa proactiva. - De acuerdo al componente establecido refiere a la actividad pedagógica con las pautas e instrucciones preestablecidas antes de iniciarse la tarea. Componente evaluación formativa interactiva. - De acuerdo al componente establecido refiere al trabajo realizado mediante el monitoreo docente, la realización de una comunicación oportuna para el esclarecimiento de las tareas propuestas y las recomendaciones pertinentes. Componente evaluación formativa metacognitiva. - De acuerdo al componente establecido se refiere a la intervención del maestro al corregir los errores de los alumnos en los ejercicios propuestos. Se

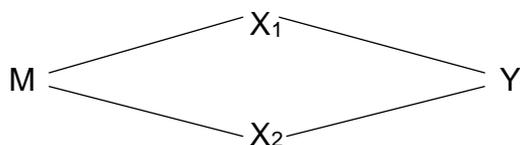
plantea una evaluación inicial, durante y al final del proceso pedagógico. Componente evaluación formativa retroactiva. - De acuerdo al componente establecido se refiere a las acciones de retroalimentación durante la sesión de clase, utilizándose material de apoyo e información y el uso de estrategias de carácter procedimental que guíen a los estudiantes a la solución de los problemas de la tarea de clase. Componente evaluación formativa ajustada. - De acuerdo al componente establecido se refiere a las consideraciones personales de los estudiantes en cuanto a ritmo y estilo de aprendizaje, y las necesidades pedagógicas que tienen que ver con la retroalimentación, explicación de la tarea, el uso de estrategias procedimentales y la adaptación de la actividad en caso de que se requiera para su ejecución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo aplicada. Para ello se fundamentaron las variables Síndrome de Burnout, Clima Organizacional y Desempeño Profesional de los docentes (Concytec, 2018). Está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica. Sustentándose en teoría y enfoques científicos que fomentan el análisis objetivo del conocimiento. Es un estudio de diseño no experimental. En esa dirección metodológica la investigación solo basará sus acciones a la observación objetiva de los hechos y acontecimientos que se producen como características de las variables a medir. Hernández y Medina (2018) en cuanto a los diseños no experimentales basan sus argumentos en planteamientos observables que carecen de subjetividad y de motivación intervencionista. Por otro lado, el estudio se ocupa de un nivel de investigación correlacional. Valderrama (2018) en su asidero metodológico manifestó que los estudios de alcance correlacional causal buscan conocer el grado de influencia entre variables. Es un estudio transversal que comprende el recojo de datos en un tiempo y momento específico. El estudio presentó un enfoque cuantitativo realizándose un análisis objetivo de las variables a estimar. Para ello se analiza las variables con valores numéricos y con el análisis estadístico correspondiente a la ciencia de la probabilidad. Soto (2017) indicó que el enfoque cuantitativo recoge datos numéricos de las variables a estimar, comprobándose las teorías que establecen la pauta y dirección a las conjeturas propuestas con anterioridad.

Esquema del diseño de investigación es:



**Figura 1: Diseño de relación causal.**

Donde:

M: Muestra.

X<sub>1</sub>: Burnout.

X<sub>2</sub>: Clima organizacional.

Y: Desempeño docente.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual**

##### **Burnout**

Malsach y Jackson (citado Arias, Huamani y Ceballos 2019) señalaron que diversos agentes estresores ligados al comportamiento humano en diversos contextos de desenvolvimiento responden en forma de respuesta cuando al organismo le sobrevienen diversas emociones negativas, las cuales minan y afectan su tranquilidad, la salud y el bienestar personal.

##### **Clima organizacional**

Litwin y Stringer (citado por Segredo, 2017) señalaron que el clima organizacional logra en la actualidad una definición más contemporánea y singular que la define como personal y propia de la organización distinguiéndola de otras. En esa dirección el concepto es multidimensional abarcando el ambiente físico donde se producen las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que se originan en el ambiente de trabajo.

##### **Desempeño profesional**

Cerón et al. (2020) definen el concepto como la actividad pedagógica que se vincula a la formación de los estudiantes realizada a través de diversas actividades relacionadas a la actuación y rol del maestro, las cuales incluyen las acciones de orientar, guiar, controlar y evaluar todo el proceso educativo.

#### **Definición operacional**

**Burnout:** se compone de las dimensiones agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal evaluadas a través del uso de un cuestionario en los niveles alto medio y bajo.

**Clima organizacional:** se compone de las dimensiones estructura, recompensa, relaciones e identidad evaluadas a través del uso de un cuestionario en los niveles óptimo, aceptable, regular y deficiente.

**Desempeño profesional:** se compone de las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación, a lo proactiva, interactivo, metacognitiva, retroactiva y ajustada valoradas a través del uso de un cuestionario en los niveles óptimo, aceptable, regular y deficiente.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La investigación abordó a los docentes de una Institución Educativa del distrito de San Juan de Lurigancho en razón de 60 docentes participantes. Se consideró trabajar con la totalidad de la población; por tanto, es una población censal, no habiéndose calculado muestra ni muestreo alguno. Hernández y Medina (2018) define población como todos los elementos con caracteres y particularidades en común.

#### **Criterios de inclusión**

Docentes de los tres niveles.

Docentes de ambos sexos.

Docentes que estuvieron de acuerdo en participar de la investigación.

#### **Criterio de exclusión**

Docentes sustitutos.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de medición**

#### **3.4.1 Técnica**

En el presente estudio se empleó como técnica a la encuesta. Hernández y Medina (2018) indicó que la técnica de la encuesta favorece el recojo de datos a través de opiniones y percepciones de los participantes del estudio.

#### **3.4.2 Instrumento**

Por otro lado, el instrumento que se utilizó fue un cuestionario para efectuar la medición de las variables de estudio. Valderrama (2018) manifestó que los datos de las variables se recogen con herramientas que sirven para estimar y/o medir las variables de correlación.

#### **3.4.3. Validez**

La validez fue de contenido en todas las revisiones de los instrumentos. En tal sentido, los expertos declararon que los instrumentos que miden las variables de estudio tienen suficiencia y son aplicables.

Tabla 1

*Cuadro de validación por expertos*

N.º	Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Evaluación del instrumento
1	Dr. José Luis Aguilar Sáenz	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
2	Dr. Crispín Rodríguez Santiago Arnold	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
3	Dr. Delgado Arenas Raúl	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
4	Dr. Damián Núñez Edgar	Si	Si	Si	Tiene suficiencia
5	Dr. Chumpitaz Caycho Hugo Eladio	Si	Si	Si	Tiene suficiencia

Se recurrió a la validez de 5 expertos y a la V de Aiken quienes otorgaron validez al instrumento que mide Burnout con un coeficiente de 0,85 en la dimensión cansancio emocional 0,85 despersonalización 0,89 y realización personal 0,85. En cuanto al instrumento que mide clima organizacional con un coeficiente de 0,83 en la dimensión estructura 0,82 recompensa 0,83 relaciones 0,84 e identidad 0,83. Y en la variable desempeño profesional 0,85 en las dimensiones: EF asociada a la calificación 0,93 EF asociada a la proactividad 0,84 EF asociada a la interactividad 0,83 EF asociada a lo metacognitivo 0,80 EF asociada a lo retroactivo 0,87 y EF asociada a lo ajustado 0,85

#### **3.4.4. Confiabilidad**

El estudio realizó la revisión de los instrumentos comprobándose la confiabilidad de los mismos. Para ello se efectuó una prueba piloto en 20 docentes con el estadístico Alfa de Cronbach, corroborándose su alta confiabilidad en los instrumentos que miden las variables de estudio. Valderrama (2018) señaló que la confiabilidad describe los efectos estables y coherentes de la aplicación del instrumento, en un número variado de veces al mismo objeto de estudio.

Tabla 2

*Valores de confiabilidad de los instrumentos de medición*

Instrumento aplicado	Alfa de Cronbach	N ° de ítems
Burnout	0,850	32
Clima organizacional	0,830	36
Desempeño profesional	0,895	36

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo y análisis de las variables en el escenario de estudio se realizaron los siguientes pasos:

- Se requirió el permiso al director de la I.E.
- Los cuestionarios fueron enviados online a los participantes, docentes seleccionados según criterios de inclusión y exclusión.
- Posteriormente con los datos recolectados se procedió a tabular la información recolectada en una base de datos Excel, para su posterior análisis estadístico con el programa Spss 24.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo se efectuó para describir las características y particularidades de las variables y sus respectivas dimensiones mediante tablas de distribución de frecuencias. Llinás (2017) sustentaron que la estadística descriptiva implica la puesta en marcha de técnicas que implican la descripción de los datos según los objetivos trazados en el estudio. Por otra parte, respecto al análisis inferencial se utilizó el estadístico de Speaman con un nivel de confianza del 95% para asistir las asociaciones entre las variables de estudio. Cárdenas (2019) manifestó que la contrastación de hipótesis establece asociaciones entre variables con el coeficiente de correlación de Spearman basándose en datos ordinales.

### **3.7. Aspectos éticos**

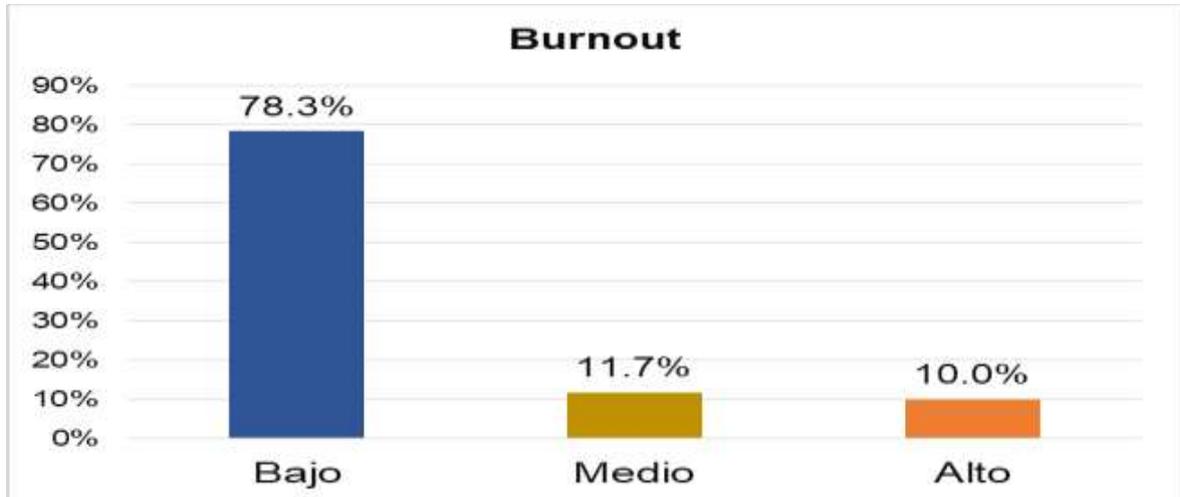
Los nombres de los participantes fueron mantenidos en reserva. Rodríguez (2018) manifestó que el anonimato es un requisito asociado a la rigurosidad científica. Moreno y Aguilar (2019) señalaron que las investigaciones tienen que seguir

lineamientos de ética con responsabilidad. En tal sentido, se citó cada una de las fuentes siguiendo las recomendaciones del APA 7ma edición 2019.

## IV. RESULTADOS

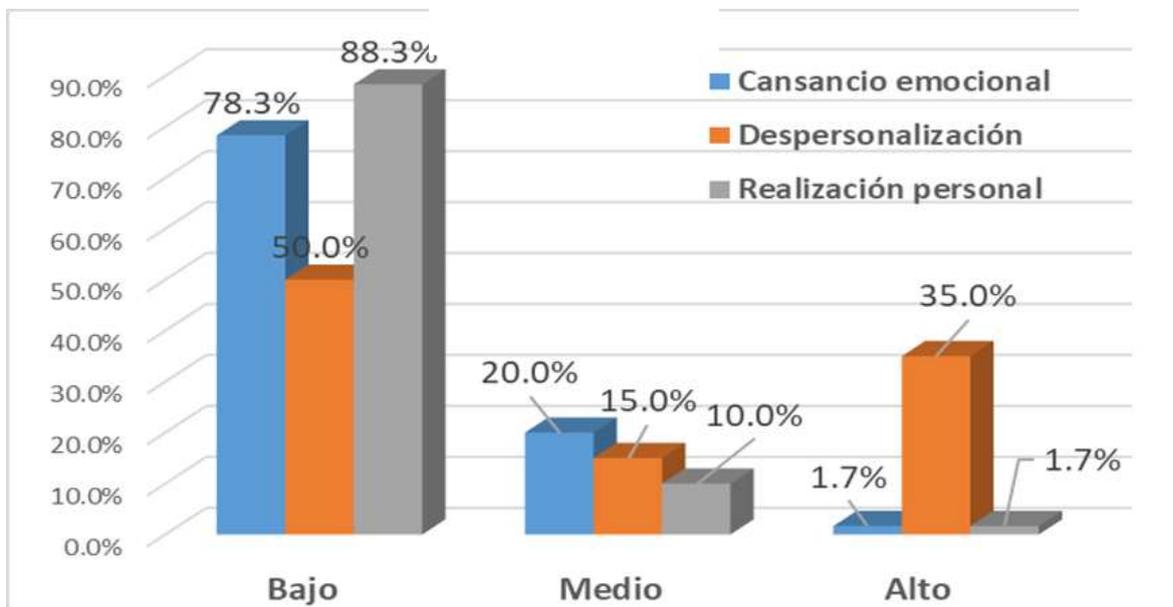
### 4.1. Resultados descriptivos

Figura 2. Niveles de la variable Burnout



De acuerdo a las estimaciones realizadas para la medición de la variable burnout, se determinó una mayor proporción en comparación al nivel bajo en un 78.3% con mayor proporción en comparación al nivel medio en un 11.7% y en un nivel alto 10.0%.

Figura 3. Niveles de Burnout y sus componentes



De acuerdo a las estimaciones realizadas se observa, con valores mayores en el nivel bajo, siendo el cansancio emocional 78.3%, despersonalización 50% y realización personal 88.3%, en el nivel medio cansancio emocional 20%

despersonalización 15.0% y realización personal 10% y en el nivel alto despersonalización 35.0% y, cansancio emocional y realización personal 1.7%.

Figura 4. Niveles de la variable Clima Organizacional



De acuerdo a las estimaciones realizadas se observa que los niveles de clima organizacional se encuentran en el nivel óptimo 50.0% con mayor proporción, seguido de aceptable 31.7%, deficiente 11.7% y regular 6.7%.

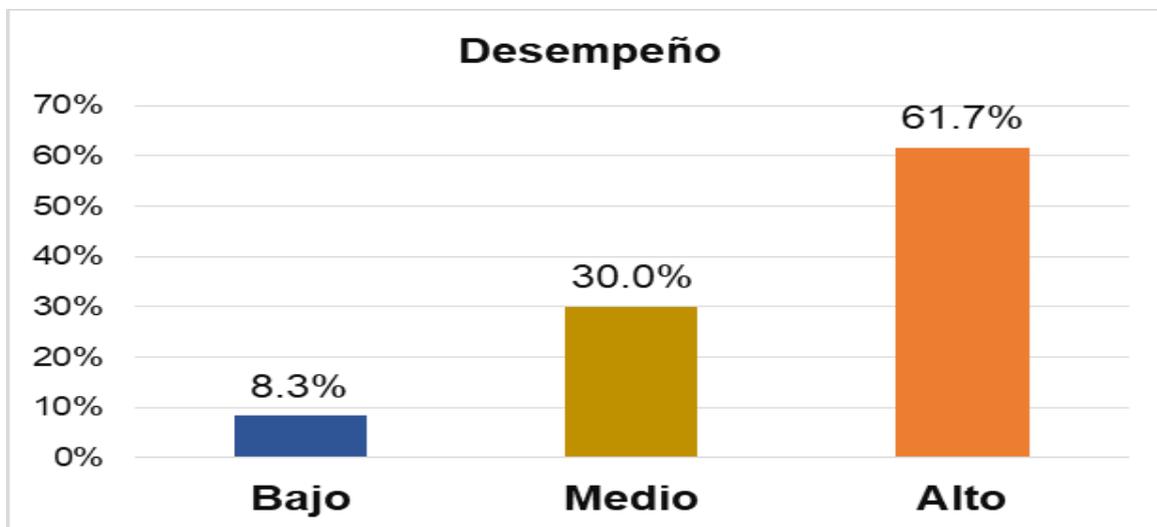
Figura 5. Niveles de Burnout por dimensiones



De acuerdo a las estimaciones realizadas se observa que los valores mayores se encuentran en el nivel óptimo, siendo relaciones 51.7%, estructura 50%, identidad 43.3% y recompensa 41.7%, en el nivel aceptable, recompensa e identidad 36.7%,

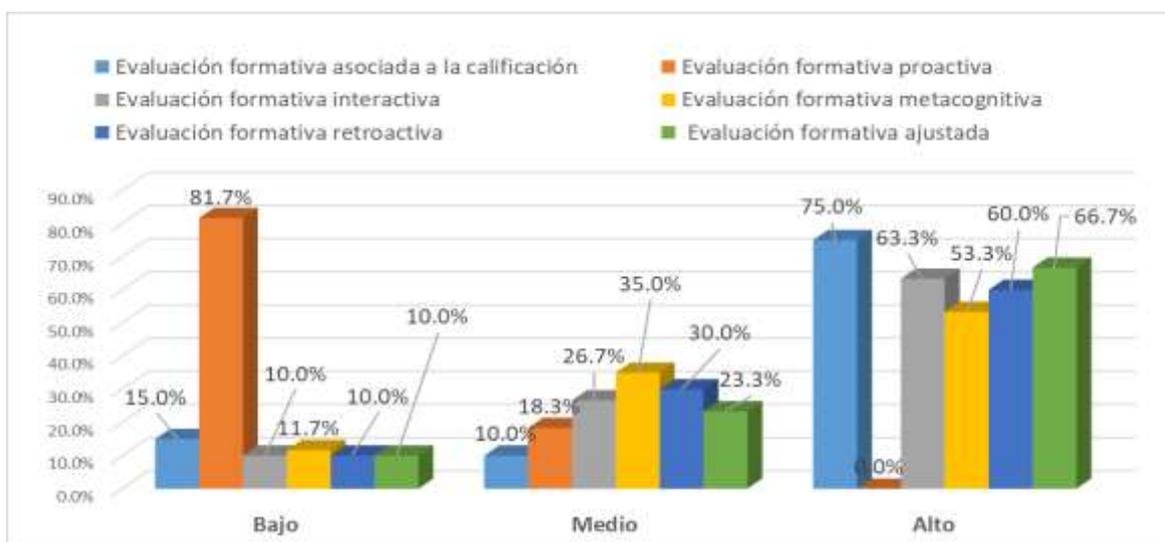
estructura 35.0% y relaciones 28.3%, en el nivel deficiente, recompensa 13.3%, estructura 11.7%, relaciones e identidad 10.0% y en el nivel regular relaciones e identidad 10.0%, recompensa 8.3% y estructura 3.3%.

Figura 6. Niveles de Desempeño



De acuerdo a las estimaciones realizadas se observa que los niveles de desempeño profesional se encontraron en el nivel alto 61.7% tiene la mayor proporción seguido del nivel medio 30.0% y bajo 8.3%.

Figura 7. Niveles de Desempeño por dimensiones



De acuerdo a las estimaciones realizadas se observa que los valores mayores se encontró en el nivel alto, siendo la evaluación formativa: asociada a la calificación 75%, ajustada 66.7%, interactiva 63.3%, retroactiva 60.0% y Metacognitiva 53.3%, en el nivel medio, son la evaluación formativa: Metacognitiva 35.0%, retroactiva

30.0%, interactiva 26.7%, ajustada 23.3%, proactiva 18.3% y asociada a la calificación 10.0%, y en nivel bajo, las dimensiones evaluación formativa: proactiva 81.7%, asociada a la calificación 15.0%, Metacognitiva 11.7%, interactiva, retroactiva y ajustada en 10%.

## 4.2. Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad a las variables Burnout y clima organizacional y al desempeño con sus respectivas dimensiones; como la muestra usada fue mayor de 50 se hizo uso del test de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 3

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,470	60	,000
Clima organizacional	,287	60	,000
Desempeño profesional	,380	60	,000
D1. Evaluación formativa asociada a la calificación	,455	60	,000
D2. Evaluación formativa proactiva	,497	60	,000
D3. Evaluación formativa interactiva	,388	60	,000
D4. Evaluación formativa metacognitiva	,332	60	,000
D5. Evaluación formativa retroactiva	,370	60	,000
D6. Evaluación formativa ajustada	,407	60	,000

De la tabla 3 se observa que las variables, así como las dimensiones de la variable dependiente presentan un nivel de significancia  $<0.05$  por los cual se afirma que los resultados no presentan una distribución normal; motivo por el cual se procederá a utilizar la estadística no paramétrica de logística ordinal para poder entender la

dependencia de las variables independientes frente a la variable dependiente desempeño profesional como también determinar la influencia generada.

## Prueba de Hipótesis

Tabla 4

*Prueba de variabilidad de la hipótesis general y específicas*

Hipótesis	Variables	Logaritmo de verosimilitud	Chi-cuadrado	Sig-bilateral	Pseudo cuadrado de Nagelkerke	% de influencia x 100%	
Hipótesis general	Burnout, organizacional Desempeño profesional	Clima	68,545	65,557	0,000	0,715	71,5%
H:1	Burnout, organizacional Evaluación asociada a la calificación	Clima formativa	34,4931	14,177	0,001	0,334	33,4%
H:2	Burnout, organizacional Evaluación proactiva	Clima formativa	39,300	18348	0,000	0,443	44,3%
H:3	Burnout, organizacional Evaluación interactiva	Clima formativa	50,515	31,650	0,000	0,497	49,7%
H:4	Burnout, organizacional Evaluación metacognitiva	Clima formativa	55,435	37,718	0,000	0,548	54,8%
H:5	Burnout, organizacional Evaluación retroactiva	Clima formativa	52,468	32,010	0,000	0,496	49,6%
H:6	Burnout, organizacional Evaluación ajustada	Clima formativa	54,901	36,340	0,000	0,558	55,8%

Como el p-valor <0,05 del chi-cuadrado entonces demuestra que existe una dependencia entre las variables Burnout y clima organizacional con la dependiente desempeño profesional y dimensiones. Para la hipótesis-general se demostró que las variables burnout y clima organizacional presentan alta variabilidad sobre el desempeño docente de 80,70% de acuerdo con el índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,807 y al  $p=0,000$ . En la H1, se demostró que burnout y clima organizacional presentan una regular variabilidad sobre Evaluación formativa asociada a la calificación del 33,40% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de

Nagelkerke 0,334 y al  $p=0,000$ ; En la H2, se ha demostrado que Burnout y clima organizacional presentan una regular variabilidad sobre evaluación formativa proactiva de 44,3% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,443 y al  $p=0,000$ ; En la H3, se demuestra que burnout y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la evaluación formativa interactiva de 49,7% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,497; En la H4, se demuestra que burnout y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la evaluación formativa metacognitiva de 54,8% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,548; En la hipótesis H5, se demuestra que burnout y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la evaluación formativa retroactiva de 49,6% de acuerdo al índice del pseudo cuadrado de Nagelkerke 0,496. Finalmente tenemos según la H6, se ha demostrado que burnout y clima organizacional presentan una alta variabilidad sobre la dimensión evaluación formativa retroactiva de 55,8%.

### Hipótesis general

Ho: No El Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: El Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 5

*Estimaciones para Burnout y clima organizacional en la variable desempeño*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DESEMPEÑO = 1]	3,868	2,648	12,133	1	,001	1,322	9,059
	[DESEMPEÑO = 2]	9,937	3,153	9,932	1	,002	3,757	16,117
Ubicación	CLIMA	3,233	,828	15,231	1	,000	1,609	4,857
	BURNOUT	-1,016	,775	8,100	1	,000	1,535	5,503

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 5, se describen los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al desempeño considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2), no considera al nivel alto (3) debido a que no influye, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 3,233 y p valor 0,000 significativo, de igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -1,016 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la variable desempeño docente, se asumirá al nivel bajo =1 con un 3,868 como coeficiente y un p valor=0.001 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 9,937 y p valor=0.002 (significativo). Como los valores de Wald son mayores que 4 (15,231 y 8,100) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

### Hipótesis específica 1

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa asociada a la calificación del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa asociada a la calificación del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 6

*Estimación para Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa asociada a la calificación*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1D = 1]	22,566	1,386	14,957	1	,000	5,283	19,849
	[D1D = 2]	21,749	1,345	31,310	1	,000	4,386	15,112
Ubicación	CLIMA	22,517	1,564	17,333	1	,000	5,582	10,452
	BURNOUT	-11,213	,841	14,100	1	,000	1,535	5,503

*Función de vínculo: Logit.*

En la tabla 6 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa asociada a la calificación considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 22,517 y p valor=0,000 significativo, de igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -11,213 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa asociada a la calificación, se asumió el nivel bajo =1 con un 22,566 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 21,749 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (17,333 y 14,100) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

### Hipótesis específica 2

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa proactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa proactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 7

*Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa proactiva*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2D = 1]	11,312	2,973	12,133	1	,000	2,774	14,281
I	[D2D = 2]	5,371	1,170	9,932	1	,000	1,870	9,513
Ubicación	CLIMA	6,679	1,438	15,231	1	,000	2,058	7,264
	BURNOUT	-4,172	2.116	8,109	1	,000	1,991	6,521

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 7 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa proactiva considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 6,679 y p valor=0,000 significativo, de igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -4,172 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa proactiva, se asumió el nivel bajo =1 con un 11,312 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 5,371 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (15,231 y 8,109) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

### Hipótesis específica 3

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa interactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa interactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 8

*Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa interactiva*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3D = 1]	3,837	2,049	11,508	1	,001	1,578	7,852
	[D3D = 2]	6,352	2,178	8,509	1	,004	2,084	10,621
Ubicación	CLIMA	1,896	1,489	15,065	1	,000	1,939	12,853
	BURNOUT	-2,716	,625	12,314	1	,002	3,508	15,940

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 8 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa interactiva considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 1,896 y p valor=0,000 significativo, De igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -2,716 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa interactiva, se asumió el nivel bajo =1 con un 3,837 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 6,352 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (15,065 y 12,314) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

#### Hipótesis específica 4

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa metacognitiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa metacognitiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 9

*Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa metacognitiva*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4D = 1]	5,173	2,074	9,219	1	,003	1,407	9,239
I	[D4D = 2]	8,612	2,356	13,364	1	,000	3,995	13,230
Ubicación	CLIMA	2,306	,523	19,441	1	,000	1,281	7,332
	BURNOUT	-2,947	,628	6,131	1	,001	2,314	8,146

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 9 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa metacognitiva considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 2,306 y p valor=0,000 significativo, De igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -2,947 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa metacognitiva, se asumió el nivel bajo =1 con un 5,173 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 8,612 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (19,441 y 6,131) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

### Hipótesis específica 5

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa retroactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa retroactiva del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 10

*Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa retroactiva*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D5D = 1]	1,603	1,962	6,657	1	,004	2,243	11,448
I	[D5D = 2]	4,582	2,042	9,033	1	,000	1,579	8,585
Ubicación	CLIMA	1,591	,456	12,191	1	,000	3,698	12,484
	BURNOUT	-1,119	,609	11,038	1	,000	1,312	15,074

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 10 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa retroactiva considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 1,591 y p valor=0,000 significativo, De igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -1,119 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa retroactiva, se asumió el nivel bajo =1 con un 1,603 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 4,582 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (12,191 y 11,038) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

### Hipótesis específica 6

Ho: Burnout y clima organizacional no inciden significativamente en la evaluación formativa ajustada del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

H1: Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa ajustada del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

Tabla 11

*Estimación para la prueba de Burnout y clima organizacional en la dimensión evaluación formativa ajustada*

		Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D6D = 1]	3,618	2,131	8,882	1	,000	1,559	7,794
	[D6D = 2]	6,299	2,280	7,631	1	,000	1,830	10,768
Ubicación	CLIMA	2,079	,534	15,170	1	,000	1,033	9,125
	BURNOUT	-2,377	,644	6,344	1	,000	-,884	1,639

Función de vínculo: Logit.

En la tabla 11 se observan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto a la dimensión evaluación formativa ajustada considera solo para la comparación al nivel bajo (1) y medio (2) que influyen, en cuanto al clima organizacional influye con coeficiente positivo 2,079 y p valor=0,000 significativo, De igual manera, burnout influye tomando coeficiente negativo -2,377 y p valor=0.000 significativo, con respecto a la dimensión evaluación formativa ajustada, se asumió el nivel bajo =1 con un 3,618 como coeficiente y un p valor=0.000 (significativo) y para nivel medio=2 con un coeficiente 6,299 y p valor=0.000 (significativo); además como los valores de Wald son mayores que 4 (15,170 y 6,344) se afianza la influencia. La variable clima organizacional tienen un valor positivo (función creciente) y Burnout tiene valor negativo (función decreciente).

## V. DISCUSIÓN

El estudio pone de manifiesto que Burnout representa el desgaste profesional que sufren los trabajadores, considerado como un estrés laboral del siglo 21. Cabe precisar, que se necesita estar saludable íntegramente para efectuar un buen desempeño exitoso. Hoy es más que necesario el interés de la ciencia en aportar una buena calidad emocional en la vida afectiva del docente. En ese sentido, el interés sobre el Síndrome Burnout, Clima Organizacional y Desempeño Profesional Docente, surge como un intento de considerar el importante papel que desempeña las emociones en el intelecto, la adaptación social, el equilibrio personal y en la convivencia colectiva, frente al desarrollo de las actividades pedagógicas realizadas en la escuela.

Todo lo mencionado resulta crucial para el éxito personal, puesto que un docente enfermo afecta indirectamente a sus estudiantes, no solo en lo académico sino también en lo emocional. En tal sentido, la investigación de este problema tiene como propósito mejorar el clima organizacional y el desempeño profesional del docente y detectar los niveles de burnout, como riesgo psicosocial laboral, de esta manera se puede señalar tres variables como problema en nuestra sociedad. Ello destaca la importancia de mejorar la calidad de vida del personal docente. En relación a lo expuesto se planteó como al objetivo de investigación: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. En cumplimiento del objetivo, la investigación concluye que según el puntaje de Wald de las variables independientes son de 15,231 y 8,100 que son mucho mayor de 4 que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y es reforzado por  $p = 0,000 < a 0.05$  que permite el rechazo de la hipótesis nula concluyendo que las variables Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.

En esa dirección Lo Bada, et al. (2020) resalta en su estudio cuyo objetivo de investigación fue establecer la relación el estrés laboral y el clima organizacional. Respecto a la metodología fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo y transversal. Se trabajó en una población de docentes utilizándose instrumentos

validados y confiables. Los resultados señalaron que la existencia de una relación inversa entre variables, además el clima organizacional se encontró en un nivel alto 78,6% basando su relaciones e interacciones en el marco del respeto entre compañeros. El estrés laboral alcanzó niveles medio 80,7% lo que permite explicar que los docentes manejan estrategias de afrontamiento ante cualquier situación o circunstancia adversa. En relación a lo manifestado, López (2017) comentó que, la actividad laboral con características de Burnout muestra un impacto negativo en el desempeño laboral. Por tanto, altos niveles de agotamiento o cansancio emocional generan un mal clima organizacional. En consecuencia, las oportunidades de desarrollo percibidas en su estructura disminuyen la calidad del capital humano docente. Sin Burnout la organización planteada eleva la productividad laboral. Es así, que estas condiciones conducen a una experiencia estresante del trabajador en el centro de labores, aludiendo a una experiencia que conlleva sentimientos, actitudes y desempeño en un contexto de diversas emociones negativas que corresponden al contexto ocupacional y que surgen como resultado del fenómeno Burnout. En contraparte, los resultados del estudio muestran que los niveles de burnout se encuentran en un nivel bajo con un 78.3% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel medio con 11.7%, en cuanto al nivel alto con 10.0%.

Ello en contraparte, muestra que el estrés laboral propio del trabajo en la organización educativa, producen cuadros de padecimiento de estrés que obedecen a situaciones o eventos que son concomitantes a las labores funcionales en el campo pedagógico. Ramírez, et al. (2017) señalaron en relación a lo anterior, que el estrés laboral se ha convertido en una epidemia mundial que cada vez más están afectando a numerosas personas. Por ello, en el ámbito educativo la actual política y los procesos cambiantes de la sociedad han originado dificultades que influyen en el desarrollo y desenvolvimiento en las relaciones laborales y en la capacidad del individuo afectando su bienestar personal y provocando un desequilibrio psicofísico.

En cumplimiento de los objetivos específicos: determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación, evaluación formativa proactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa metacognitiva, evaluación formativa retroactiva y evaluación formativa ajustada en el docente de una institución educativa, en época

de Covid-19, Lima 2021. Por otro lado, según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 17,333 y 14,100 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa asociada a la calificación del docente. Asimismo, según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,231 y 8,109 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa proactiva del docente. También, según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,065 y 12,314 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa interactiva del docente. Igualmente, el puntaje de Wald, en las variables independientes presentan valores de 19,441 y 6,131 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa metacognitiva del docente. El puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 12,191 y 11,038 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa retroactiva del docente. Finalmente, según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,170 y 6,344 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa ajustada del docente.

De acuerdo a lo concluido el trabajo de Cabrera (2018) tiene similitud con el estudio concluyendo que el desempeño docente es aceptable en un 70% y mala 30%. Se determinó que existe una relación alta entre variables  $=0,97$ . De igual forma, Bazán (2017) concluyó que el éxito académico tiene relación el desempeño del docente, lo que resulta en procesos de aprendizaje que influyen directamente en la formación y crecimiento personal del estudiante. Jiménez (2017) concluyó que el desempeño docente se relaciona significativamente con el clima institucional en un nivel alto  $=0.97$ . Por otra parte, Olivera, et al. (2021) concluyó que el clima organizacional se encuentre con mayor tendencia en un nivel muy adecuado 56,3%

adecuado 41,3% e inadecuado 2,5%. Respecto al desempeño laboral los resultados fueron muy adecuados 43,8% y adecuado 46,3%. En el análisis inferencial se determinó que el clima organizacional influye en el desempeño laboral según la prueba Chi Cuadrado =0,00. Iglesias, et al. (2020) concluyó que el clima organizacional se encuentra influenciado por variables como la motivación, identidad y responsabilidad. También se consideran variables de tipo como recompensas, incentivos, condiciones físicas, sociales y desempeño de las tareas. Usan y Salavera (2020) concluyó que fueron más hombres que mujeres en un 42,36% frente a un 57,63%. Se determinó una relación positiva y significativa entre el compromiso y la autoeficacia =0,74 y de otra parte se estableció una asociación negativa entre el agotamiento y los comportamientos adaptativos. Soria, et al. (2019) concluyó que un adecuado clima organizacional favorece la satisfacción laboral determinada por una relación estadística =0,701. Ibarra et al.

Dado lo especificado, muchas de las características que influyen de forma negativa en el desempeño y la productividad se encuentran: el incremento del absentismo, menor motivación y dedicación, rotación del personal, prácticas laborales poco seguras, las quejas de usuarios y clientes, problemas legales y deterioro de la imagen institucional. Al respecto, Malsach, (2003) manifestó de acuerdo a la teoría del síndrome de Burnout como un estrés de largo plazo y acumulativo, que trae consigo efectos negativos en el trabajo a nivel personal y organizacional. En tal sentido, el estrés laboral producido por el trabajo escolar origina una variedad de situaciones o eventos concomitantes al desempeño laboral, suscitado dificultades que influyen en el desenvolvimiento de la actividad laboral provocando inestabilidad en un nivel psicofísico en el docente.

Según los resultados encontrados la variable desempeño profesional se define en términos los logros como el accionar que desempeña el docente cumpliendo sus deberes y obligaciones con eficacia en cada una de las decisiones, procedimientos funciones y roles, junto con el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, que dejan en claro que el docente hace la diferencia para una educación de calidad. Sobre lo descrito Martínez, Guevara y Valles (2016) indicaron que el desempeño profesional muestra un perfil docente acompañado de la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y la práctica continua de un buen desempeño que lleve a resultados educacionales positivos que satisfagan las

necesidades y/o dificultades que los estudiantes y respondan a las necesidades que la sociedad espera. La investigación propuso como objetivo específico 1: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. En esa dirección los resultados concluyeron según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 17,333 y 14,100 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa asociada a la calificación del docente. Según lo encontrado Joya (2012) señaló que la evaluación formativa debe considerarse como un proceso pedagógico que cumple la función básica de optimizar y velar por el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes; lo que define la importancia de vigilar el quehacer educativo desde el punto de vista del diagnóstico, estimulación y orientación a los estudiantes. Sobre lo antedicho, Cerón, et al. (2020) manifestó que en el componente evaluación formativa asociada a la calificación refiere a la evaluación escolar que aplica el maestro y sus diferentes tipos evaluación, la retro evaluación del curso y la explicación de los principales errores de la prueba.

La investigación propuso como objetivo específico 2: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en la dimensión evaluación formativa proactiva en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. En esa dirección los resultados concluyeron según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 17,333 y 14,100 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa proactiva del docente. De acuerdo a los hallazgos en este componente el desempeño profesional, muestran que los docentes valoran y promueven la iniciativa de sus roles y funciones; hecho que mejora las competencias de los estudiantes que inciden en una mayor participación de los alumnos en clase. Ello en esa razón mejoraría el trabajo con los estudiantes por lo que el trabajo colaborativo y las rúbricas para evaluar exposiciones grupales se convertirían en un reflejo de su formación profesional orientado a optimizar los aprendizajes y manejar con eficiencia las estrategias de evaluación formativa. Como mencionó

Cerón, et al. (2020) la evaluación formativa asociada a la calificación, refiere a la evaluación escolar que aplica el maestro y sus diferentes tipos evaluación, la retro evaluación del curso y la explicación de los principales errores de la prueba.

Desde una nueva perspectiva se formuló el objetivo específico 3: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en la dimensión evaluación formativa interactiva en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Sobre lo encontrado se halló que el puntaje de Wald, en las variables independientes presentan valores de 15,065 y 12,314 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa interactiva del docente. Al respecto, Martínez y Guevara (2015) consideró que el desempeño docente en términos de interactividad significa que el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades desempeñen fortalezas y áreas de oportunidad que permiten realizar un mejor trabajo interactivo con otros docentes, los cuales influyen en el cumplimiento de su labor. Cáceres, Gómez y Zúñiga (2018) sobre lo expresado indicó que el desempeño profesional es toda acción consensuada y ejecutada con responsabilidad en la actuación del educador, lo que sirve para comprender que la acción docente debe interactuar con sus pares y con las estrategias que utiliza para llegar a un resultado educativo determinado. Así, el maestro como figura importante en la vida del estudiante, marca su desempeño como un proceso de reconstrucción que implica la formación docente en el marco de las exigencias educativas que refieren hacia un trabajo interactivo con los padres de familia y con el estudiante ajustado al plan curricular y a las necesidades sociales que tienen que ver con los procesos de socialización sobre la dinámica de compartir metas y objetivos de aprendizaje. Como mencionó Cerón, et al. (2020) la evaluación formativa asociada a la interactiva refiere que, al trabajo obedece a un monitoreo y a una comunicación oportuna que permite realizar las tareas propuestas y las recomendaciones pertinentes.

Desde una nueva perspectiva se formuló el objetivo específico 4: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en la dimensión evaluación formativa metacognitiva en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Sobre lo encontrado se halló que el puntaje de Wald, en las variables independientes presentan valores de 19,441 y 6,131 mayor a 4 y con una

significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa metacognitiva del docente. Como mencionó Cerón, et al. (2020) la evaluación formativa asociada a la metacognición refiere a la intervención del maestro al corregir los errores de los alumnos en los ejercicios propuestos. Se plantea una evaluación inicial, durante y al final del proceso pedagógico. Según lo encontrado Vergara (2015) mencionó que el funcionamiento de la relación entre una persona y su entorno. Aludiendo a las características del ambiente que se entrelazan en un sistema organizacional. De lo anterior, se afirma que el clima organizacional incide de manera directa en los cambios organizacionales y satisfacción por el trabajo.

Desde una nueva perspectiva se formuló el objetivo específico 5: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en la dimensión evaluación formativa retroactiva en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Según los hallazgos se encontró que las variables independientes presentan valores de 12,191 y 11,038 mayor a 4 según el puntaje de Wald y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa retroactiva del docente. Como mencionó Cerón, et al. (2020) la evaluación formativa retroactiva refiere que las acciones de retroalimentación durante la sesión de clase, utilizándose material de apoyo e información y el uso de estrategias de carácter procedimental que guíen a los estudiantes a la solución de los problemas de la tarea de clase. En este aspecto se encontró similitud en lo encontrado por Sánchez (2019) concluyendo que el liderazgo docente se percibe en un nivel bajo 58% y el desempeño en un nivel inicio 59%. La relación fue moderada  $=0,589$  cuya distinción determina que a mejor liderazgo mayor desempeño. De igual modo ello se refuerza en lo citado por Bazán (2017) concluyendo que el éxito académico tiene relación el desempeño del docente, lo que resulta en procesos de aprendizaje que influyen directamente en la formación y crecimiento personal del estudiante.

Desde una nueva perspectiva se formuló el objetivo específico 6: Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en la dimensión evaluación formativa ajustada en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021. Según los hallazgos se encontró según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,170 y 6,344 y con una

significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa ajustada del docente. Al respecto, Cerón, et al. (2020) manifestaron que la evaluación formativa ajustada refiere a las consideraciones personales de los estudiantes en cuanto a ritmo y estilo de aprendizaje, y las necesidades pedagógicas que tienen que ver con la retroalimentación, explicación de la tarea, el uso de estrategias procedimentales y la adaptación de la actividad en caso de que se requiera para su ejecución. Por tanto, el clima organizacional en lo personal considera que el ambiente físico produce relaciones interpersonales y regulaciones formales con efectos en las conductas y sentimientos del docente, por ello, según la teoría de Segredo (2017) consideró que se debe describir los elementos que inciden en el clima organizacional; hecho que mejora la satisfacción y desempeño de los trabajadores. Otro argumento que refuerza lo antedicho indica desde la postura de Nieva y Martínez (2016) que el docente es sujeto activo del aprendizaje, es autotransformador y transformador de la realidad social. Por lo tanto, se concibe al maestro como autotransformador y transformador social desde la potencialidad de su desarrollo. Así el docente está de acorde con las exigencias que la sociedad exige, con conocimientos profundos de su área, conocedor de la cultura, capaz de aplicar el plan curricular al contexto en donde se encuentra inmerso. En este amplio margen del conocimiento se extienden los conceptos relacionados al desempeño profesional.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,231 y 8,100 mayor a 4; que viene a ser el punto de corte para el modelo de análisis y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente.

### **Segunda:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 17,333 y 14,100 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa asociada a la calificación del docente.

### **Tercera:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,231 y 8,109 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa proactiva del docente.

### **Cuarta:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,065 y 12,314 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa interactiva del docente.

### **Quinta:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 19,441 y 6,131 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa metacognitiva del docente.

### **Sexta:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 12,191 y 11,038 mayor a 4 y con una significancia de  $p = 0,000 < a 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa retroactiva del docente.

**Séptima:**

Según el puntaje de Wald, las variables independientes presentan valores de 15,170 y 6,344 y con una significancia de  $p = 0,000 < \alpha 0.05$ ; rechazándose la hipótesis nula. Por tanto, Burnout y clima organizacional inciden significativamente en la evaluación formativa ajustada del docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a los directivos de la institución educativa poner en marcha estrategias y capacitaciones que ayuden a fortalecer y alinear en una misma dirección los desempeños transformando en mejores formas de trabajo la actuación del docente. Mejorar el clima organizacional mediante capacitaciones ayudará a que el docente realice su tarea de forma eficiente en su puesto de trabajo.

### **Segunda:**

Se recomienda a los docentes reflexionar sobre cada uno de los elementos asociados al clima organizacional. En tal sentido, los directivos deben crear actitudes positivas y habilidades de concertación que ayude a los maestros a crear una cultura de trabajo y de reconocimiento con propuestas que afiancen un mejor manejo de la realidad unificados hacia un mismo fin.

### **Tercera:**

Se recomienda a los docentes desde una concepción humanística crear sinergias humanas de mejoramiento continuo en el plano de potenciar el talento humano como elemento dinámico de desarrollo y crecimiento proactivo que fomente mejorar los conocimientos de los colaboradores con el fin de crear un ambiente de confianza, armonía y amistad.

### **Cuarta:**

Se recomienda tanto a directivos como docentes establecer relaciones de interacción que confluyan en un desempeño exitoso que contribuya a una mayor productividad y liderazgo en la institución educativa. Desde un enfoque de sistemas todas las partes están integradas; en tal sentido, si mejora el recurso humano entonces mejora la organización y consecuentemente se logrará cumplir con los objetivos y planes institucionales.

**Quinta:**

Debe tomarse en cuenta que un buen manejo de las emociones y dominio de los niveles de estrés permitirán reflexionar en la evaluación del desempeño tanto en lo individual como en lo colectivo donde el equipo de trabajo contribuya al logro exitoso del plan institucional.

**Sexto:**

A la comunidad educativa trabajar con el impulso y motivación incidiendo en un desempeño que cultive un buen nivel sobre apreciaciones subjetivas y objetivas.

## **VIII. PROPUESTA**

Difundir un Plan de Mejora del Clima Organizacional en una I.E. del distrito de San Juan de Lurigancho en tiempos de Pandemia, complementándose el desempeño profesional, puesto que la investigación ha informado que las variables Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente.

### **1. TÍTULO**

Plan de Mejora del Clima Organizacional y desempeño profesional en una I.E. del distrito de San Juan de Lurigancho en tiempos de Pandemia.

### **2. OBJETIVOS**

#### **2.1 General**

Diseñar y llevar a cabo tácticas y estrategias educativas en aras de mejorar el clima organizacional de una I.E. del distrito de San Juan de Lurigancho en tiempos de Pandemia.

#### **2.2 Específicos**

**2.2.1** Diagnosticar el clima organizacional de la institución educativa.

**2.2.2** Jerarquizar los primordiales inconvenientes o problemas para generar un óptimo clima organizacional.

**2.2.3** Determinar los elementos que atentan contra un óptimo clima organizacional.

**2.2.4** Diseñar una iniciativa viable posible para ejercer la mejora en el clima organizacional incluyendo a toda la sociedad educativa.

### **3. BENEFICIARIOS**

#### **3.1 Directos**

Docentes

Estudiantes

Personal Administrativo

### **3.2 Indirectos**

Padres de Familia y vinculados a la comunidad.

## **4. JUSTIFICACIÓN**

Actualmente el Proyecto tiene como objetivo restablecer el clima organizacional en un colegio perteneciente a la jurisdicción de San Juan de Lurigancho, después de haber llevado a cabo una investigación para dicho caso y haber evidenciado ciertas flaquezas en la gestión educativa, en tal sentido al no producir un mejorable clima de trabajo que favorezca un efecto propicio para el desarrollo académico del profesor, afectando la productividad de los estudiantes. Del mismo modo el factor presencial, se da alcance una iniciativa para valorarla en un entorno a distancia donde además se ha observado el hecho que se va reflejando en el clima organizacional como es el aspecto emocional de los integrantes relacionados al desarrollar a distancia el cumplimiento de funcionalidades en el campo educacional. Los análisis concernientes a la optimización de la calidad de las instituciones educativas permanecen establecidos fijamente en los apuntes políticos- educativo. La finalidad y el propósito del presente Proyecto es humanizar y concienciar, pensar en el cambio y la optimización que tienen que realizar los integrantes de la comunidad educativa relacionado a la expresión personal de los trabajadores en todos los niveles, en consecuencia, esto ayudara a realizar el desarrollo de educación y aprendizaje integrales asimismo de la calidad tomando en importancia en su aplicación, según los teóricos pilares del es sensibilizar, pensar sobre el cambio y la optimización que tienen que experimentar la institución educativa relacionado al clima organizacional se considerara a Litwin y Stringer (citado por Segredo, 2017) señalaron que el clima organizacional logra en la actualidad una definición más contemporánea y singular que la define como personal y propia de la organización distinguiéndola de otras. En esa dirección el concepto es multidimensional

abarcando el ambiente físico donde se producen las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que se originan en el ambiente de trabajo. Por lo tanto. Siendo la finalidad importante otorgarle a la comunidad estudiantil un plan esquematizado, programado en absoluto consentimiento por los integrantes de la institución educativa.

## 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

OBJETIVOS ESPECIFICOS																
N°.1	Objetivo Específico	RESPONSABLES	CRONOGRAMA													
	Estrategias		M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	D			
1.1	Diagnosticar el clima organizacional de la organización educativa. Reunión de información e inducción sobre el Plan de Mejora de Clima Organizacional	Director- subdirectores- Coordinadores	X													
4.1	Diseño y adecuación del Proyecto conforme a lo investigado y necesidades encontradas, a ejecutar a lo largo del año, involucrando a los alumnos por medio de un trabajo psicopedagógico.	Directivos- Plana docente	X	X												
4.2	Talleres de sensibilización de consenso al asunto de clima organizacional en el centro educativo presencial o virtual a alumnos y padres de familia.	Directivos- Personal en General de la i. E			X											
4.3	Evaluación de medio año de las actividades aplicables a la optimización del Clima organizacional presencial o virtual.	Directivos- Coordinadores						X								
4.4	Semana de meditación y retroalimentación teniendo presente actividades para la optimización del clima Organizacional presencial o virtual.	Directivos- Coordinadores- Plana docente y Administrativa								X						
4.5	Actividades recreacionales de confraternidad para la optimización de las buenas interacciones entre toda la Sociedad educativa en caso sea presencial, de lo opuesto tienen la posibilidad de ser ocupaciones lúdicas virtuales.	Personal de la Institución Educativa												XX		
4.6	Reconocimiento de estímulo a la gran labor docente en Actuación Central de Aniversario presencial o virtual.	Plana directiva														X

## 6. RECURSOS

**6.1 Humanos** : Directivos-Docentes-Personal Administrativo y de Servicio-Estudiantes-PPFF-Aliados de la Comunidad.

**6.2 Económicos:** Recursos Propios de la I.E-Donaciones-Actividades pro- fondos, otros.

## 7. PRESUPUESTO

### A. GASTOS DE INVERSIÓN

Actividad asociada (Número)	Inversión	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
3.1	Papel bond	40	10	400
4.1	Plumones	40	3	120
4.6				
4.7	Papelógrafos	14	1	14
	Cinta maskingtape	4	5	20
	Premios	4	100	400
	<b>Total</b>			954

**Nota:** Se refiere a los bienes necesarios que se necesitan para el cumplimiento del Plan.

## B. GASTOS DE DESARROLLO PROFESIONAL

Actividad asociada	Gastos de Operación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Actividad Asociada (Número)	Desarrollo Profesional (opcional)	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
4.2	Atención a capacitadores y/o especialistas.	3	300	900
	<b>Total</b>			900

Gasto Total (Inversión + Desarrollo Profesional)	954+900= 1,854
--	----------------

**Nota:** Los costos de Desarrollo Profesional permanecen referidos al gasto de servicios que se consigue en la contratación de personal especializado para los cursos, talleres, etcétera.

## 7. EVALUACIÓN

Al terminar el año se realizará una reunión con todos los integrantes de la institución educativa para evaluar el Plan de Mejora del Clima Organizacional, asimismo recordar que este plan se evaluará permanentemente, donde se tomará en cuenta los siguientes criterios.

- a) Al grado de logro de compromiso asumido.
- b) Al grado de desarrollo y/o ejecución.
- c) Al grado de logro de resultados.
- d) Consolidación de convenios de optimización en lo sucesivo.

## REFERENCIAS

- Arias, W, Huamani, J y Ceballos, K (2019). *Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa*. Propósitos y Representaciones, 7(3), 72-110. doi: [http://dx.doi.org/ 10.20511/pyr2019.v7n3.390](http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390).
- Bada, O, Salas, R, Castillo, E, Arroyo, E & Carbonell, C. (2020). *Work stress and organizational climate in Peruvian teachers*. Medi Sur, 18(6), 1138-1144. Epub 02 de diciembre de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727897X2020000601138&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X2020000601138&lng=es&tlng=es).
- Bazán, H. (2017). *Educación, clima organizacional y estudiantes*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Revista UPAGU. <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/562>
- Bedoya, A, Vega, E, Severiche, A y Meza, J. (2017). *Burnout Syndrome in University Teachers: the Case of a Study Center in the Colombian Caribbean*. Formación universitaria, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>.
- Botello, Emilia, Beltrán, B y Cárdenas, T. (2021). *Organizational climate in the university quality improvement processes*. Edumecentro, 13(1), 283-289. Epub 31 de marzo de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742021000100283&lng=es&tlng=es).
- Cabrera, C. (2018). *Desempeño docente y calidad educativa*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Cáceres, M, Gómez L y Zúñiga, M. (2018). El papel del docente en la evaluación del aprendizaje. Conrado, 14(63), 196-207. Epub 02 de junio de 2018. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000300196&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300196&lng=es&tlng=es).
- Cárdenas, R. (2019). *Estadística en la Educación*. Colombia: Editorial Digital UNID
- Carlin, M (2014) *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas del futuro*. Wanceulen: España.
- Casanova, C, Mustelier, M y Casanova, T. (2019). *Demonstrations of the Burnout Syndrome in teachers at the University of Cienfuegos*. Conrado, 15(66), 91-97.

- Epub 02 de marzo de 2019. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000100091&lng=es&tlng=e](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100091&lng=es&tlng=e).
- Cerón C, Cossio, M, Pezoa, P y Gómez, R. (2020). *Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas*. Revista Complutense de Educación ISSN: 1549-2230. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65512>.
- Concytec,(2018) Consejo nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnológica [Chttps://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Duche, A, Gutiérrez, O & Paredes, F. (2019). *Job satisfaction and organizational commitment of university teachers in Peruvian Universities*. Conrado, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S199086442019000500015&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000500015&lng=es&tlng=es).
- Durán, R, Gamez, Y Toirac, K, Toirac, S y Toirac, D. (2021). *Burnout syndrome in intensive nursing and its influence in the patient security*. MEDISAN, 25(2), 278-291. Epub 24 de marzo de 2021 [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192021000200278&lng=es&tlng=es).
- Charry, O. (2018). *The management of internal communication and the organizational climate in the sector public*. Comuni@cción, 9(1), 25-34. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=es).
- El Sahili, L (2015) *Burnout: Consecuencias y soluciones*. Editorial El Mnaula Moderno: México.
- Espinel, Johana, Ruperti, D y Miranda, W. (2021). *The relationship between teaching commitment and burnout, an unresolved dilemma. Case study in Ecuadorians middle level teachers*. Interdisciplinaria, 38(2), 134-148. <https://dx.doi.org/10.16888/interd.2021.38.2.9>
- García, V. (2020). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente*. Investigación Valdizana, 14(2),103-111. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586063184005>
- Goetendia, M. (2020). *Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión*

- pública*. Horizonte de la Ciencia, 10(19),236-254. ISSN: 2304-4330. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570962992018>
- Gómez, I y Gil, P. (2015). *Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden*. Wanceulen: España.
- Hernández y Medina. (2018). *Metodología de la investigación: Las tres rutas de la investigación científica: enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto*. México: Mcgraw-Hill.
- Ibarra, M., Erazo, P. y Gallego, F. (2018). *Síndrome de burnout en profesores de una institución de educación superior de Manizales-Colombia*. Revista de Investigaciones UCM, 18(32), 69-83.
- Iglesias, A, Torres, J y Mora, Y. (2020). *Organizational climate studies: integrative review*. MediSur, 18(6), 1189-1197. Epub 02 de diciembre de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601189&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601189&lng=es&tlng=es).
- Iglesias, A y Sánchez Z. (2015). *An Overview of the Organizational Climate*. Medi Sur, 13(3), 455-457. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002&lng=es&tlng=en).
- Jiménez, B. (2017). *Desempeño laboral docente y clima institucional en la Escuela de Infantería del Ejército–2017. Evaluación docente*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Joya, M. (2012). *Formative evaluation, an effective practice in teaching performance*. <https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985010/html/>
- León, L, Noriega, E y Murillo, M. (2018). *Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers*. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 15-32. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071081X2018000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071081X2018000200003&lng=es&tlng=es).
- Llinás, H. (2017). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Colombia: Universidad del Norte.
- López, A. (2017) *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Universidad de VIGO: España.

- López, S, Vásquez, R y Valdez, L. (2020). *Socio-Educational Case Study Improving the Working Environment in Nurseries Through Effective Communication Using Neuro-Linguistic Programming Techniques*. *RIDE*. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 11(21), e005. Epub 09 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.690>
- Madrid, L y Geney, M. (2020). *Relación entre los rasgos de personalidad y Síndrome de Burnout en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas del casco urbano del municipio de Caucasia, Antioquia*. Universidad de Antioquia. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/15593>.
- Malsach, C. (2003). *Burnout: The Cost of Caring*. Published, Canadá.
- Manzano, A. (2020). *Burnout syndrome in teachers of an Educational Unit, Ecuador*. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S261679642020000400012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S261679642020000400012&lng=es&tlng=es).
- Manosalvas, C, Manosalvas, L y Nieves, J. *Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship*. *Revistas académicas*. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/2650>
- Martínez, I; Guevara, A y Valles, M. (2016). *Teacher Performance And Quality Education*. *Ra Ximhai*, 12(6),123-134. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>.
- Martínez-Chairez, Guadalupe Iván, & Guevara-Araiza, Albertico (2015). *La evaluación del desempeño docente*. *Ra Ximhai*, 11(4),113-124. ISSN: 1665-0441. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46142596007>
- Montañez, E. (2019). *Liderazgo directivo, motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Platería-Puno*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Moreno, A y Aguilar, P. (2019). *Some Bioethical Concepts to Consider in the Emergency Room*. *Universitas Medica*, 60(3), 69-75. <https://dx.doi.org/10.11144/javeriana.umed60-3.cbsu>.
- Nieva, A y Martínez, O. (2016). *A new view about teacher training*. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es).

- Olivares, V. (2017). *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout*. Ciencia & trabajo, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Olivera, J, Leyva, L a, & Napán, A. (2021). *Organizational climate and its influence on the work performance of workers*. Revista Científica de la UCSA, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021.<https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.00>
- Ramirez, J, Guevara, A y Viramontes, E (2017). Síndrome de burnout en docentes. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 8, núm. 14. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521653267015>.
- Rodríguez, A. (2018). *Contribution of convergent ethics to the teaching of bioethics for research*. Avances en Enfermería, 36(3), 347-354. <https://dx.doi.org/10.15446/av.enferm.v36n3.70247>.
- Rosales, Y, Rizzo, F, Mocha, J y Ferreira, J. (2021). *Prevalence of burnout syndrome in university students: A systematic review*. Salud mental, 44(2), 91-102. Epub 21 de mayo de 2021.<https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.013>
- Ruiz, M y Guzmán, J. (2015) *Evaluación del desempeño docente: Expediente de Evidencias de Enseñanza*. BillionPhotos: México.
- Sánchez, P. (2019). *Influencia del liderazgo directivo en el desempeño docente, Virú 2020*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Perú.
- Segredo, A (2017) *Instrument for the evaluation of the organizational climate in health care*. Revista Cubana de Salud Pública. 2017;43(1) <https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2017.V43n1/57-67>
- Sepúlveda (2015). *Análisis de la interacción entre confianza y compromiso en una institución educativa y su efecto en el clima organizacional*. Fondo editorial de Pontificia Universidad Católica de Chile, Chile.
- Soria, A, Pedraza, A, Bernal, I. *The organizational climate and its association with job satisfaction in a higher education institution*. Acta univ [revista en la Internet]. 2019 e2205. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100198&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198&lng=es).Epub11-Sep 2020.
- Sotelo, G Figueroa, E, Arrieta, D y Soliz, R. (2017) *Clima organizacional en universidades Públicas*. Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Soto, I. (2017). *La tesis en 4 pasos*: Milenio: Perú.

- Torres, C. (2020). *Burnout Syndrome and Professors (Case: Bolivian University Teachers of the Gabriel René Moreno Autonomous University)*. Educación Superior, 7(2), 9-24. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext & pid=S251882832020000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S251882832020000200005&lng=es&tlng=es).
- Uceda, J. (2020). *Desempeño docente en el contexto del trabajo remoto en docentes de educación inicial de Nuevo Chimbote, 2020*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo, Perú.
- Uribe, J (2014) *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Manual Moderno: Colombia.
- Usan, P y Salavera, C. (2020). *Burnout Syndrome, Engagement and Goal Orientation in Teachers from Different Educational Stages*. Sustainability. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/17/6882>.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Perú: San Marcos.
- Velez, N y Hernández, S (2017) *Historical and Conceptual Elements of Burnout Syndrome*. *Archivos en Medicina Familiar* Vol.18 (3) 51-53. <https://www.medigraphic.com/pdfs/medfam/amf-2016/amf163a.pdf>.
- Vergara, S (2015) *Construir inteligencia colectiva en la organización: Una nueva manera de entender y gestionar el clima laboral*. Ediciones Universidad Católica de Chile: Chile.
- Vicente de Vera, I y Gabari, I. (2019). *Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria*. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127–152. <https://doi.org/10.17583/rise.2019.3987>

## ANEXOS

### Anexo . Matriz de operacionalización variable Burnout.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Burnout	Según Malsach y Jackson (citado Arias, Huamani y Ceballos 2019) señalaron que diversos agentes estresores ligados al comportamiento humano en diversos contextos de desenvolvimiento responden en forma de respuesta cuando al organismo le sobrevienen diversas emociones negativas, las cuales minan y afectan su tranquilidad, la salud y el bienestar personal.	La variable Burnout será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores	Cansancio emocional	Exhausto emocional Cansancio del trabajo	1-2-3- 6-8-13- 14-16-20	Ordinal  El inventario está compuesto por 22 reactivos de opción múltiple:  Nunca = 1 Pocas veces al año = 2 Una vez al mes o menos = 3  Unas pocas veces al mes = 4  Una vez a la semana = 5  Unas pocas veces a la semana = 6  Todos los días = 7
			Despersonalización	Actitudes de frialdad Distanciamiento.	5-10-11- 15-22	
			Realización personal	Sentimientos de autoeficacia Realización personal.	4-7-9- 12-17-18- 19-21	

Fuente: Malsach (2019)

Anexo. Matriz de operacionalización variable Clima Organizacional.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	Litwin y Stringer (citado por Segredo, 2017) señalaron que el clima organizacional logra en la actualidad una definición más contemporánea y singular que la define como personal y propia de la organización distinguiéndola de otras. En esa dirección el concepto es multidimensional abarcando el ambiente físico donde se producen las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que se originan en el ambiente de trabajo.	La variable Clima Organizacional será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores	Estructura	La Institución Educativa cuenta con una organización establecida en su reglamento interno.	1 al 13	Ordinal El inventario está compuesto por 42 reactivos de opción múltiple:  Muy en desacuerdo = 1  En desacuerdo= 2  Ni en desacuerdo ni de acuerdo =3  De acuerdo=4  Muy de acuerdo=5
				Organiza sus diversas actividades con previo acuerdo.		
				Participan todos los integrantes de la Institución educativa al momento de decidir.		
				Las decisiones son tomadas en asamblea.		
				Hay apertura para escuchar las diversas opiniones.		
				Se respetan las opiniones		
			Recompensa	Recompensa en esfuerzo académico.	14 al 21	
				Desarrollo profesional		
				Recompensa a mi esfuerzo en mis deberes		
			Relaciones	Madurez para superar los conflictos de manera asertiva.	22 al 36	
				Cooperación entre colegas y miembros de la Institución educativa.		
				Buenas Relaciones humanas		
			Identidad	Identidad con la institución	37 al 42	
				Compromiso con la institución educativa		
				Disfruto trabajar en la institución educativa.		

FUENTE: Aguado José (2010) adaptado por Gladys Guillen Arce

Anexo. Matriz de operacionalización variable Desempeño Profesional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño profesional	Cerón et al. (2020) definen el concepto como la actividad pedagógica que se vincula a la formación de los estudiantes realizada a través de diversas actividades relacionadas a la actuación y rol del maestro, las cuales incluyen las acciones de orientar, guiar, controlar y evaluar todo el proceso educativo	La variable Desempeño profesional será operacionalizada a través de sus dimensiones e indicadores	Evaluación formativa asociada a la calificación	Sumativa	1 al 3	Ordinal El inventario está compuesto por 21 reactivos de opción múltiple Nunca = 1 Rara vez = 2 Ocasionalmente = 3 Frecuentemente= 4 Muy frecuente=5
			Evaluación formativa proactiva	Proactiva	4 al 6	
			Evaluación formativa interactiva	Interactiva	7 al 10	
			Evaluación formativa metacognitiva	Metacognición	11 al 14	
			Evaluación formativa retroactiva	Retroactiva	15 al 18	
			Evaluación formativa ajustada	Ajustada	19 al 21	

FUENTE: Cerón et al. (2020)

## Anexo. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Dimensiones	Metodología
			V1: Burnout	
¿De qué manera Burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021?	Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.	El Burnout y clima organizacional influyen significativamente en el desempeño profesional del docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio emocional.</li> <li>- Despersonalización.</li> <li>- Realización personal</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Nivel:</b> Descriptivo  <b>Diseño:</b> No Experimental.                      Correlacional de corte transversal.  <b>Esquema de diseño</b></p>  <pre>                     graph LR                         X1 --&gt; X3                         X2 --&gt; X3                     </pre> <p><b>Método:</b> Hipotético – deductivo  <b>Población censal:</b> 60 docentes de secundaria.  <b>Técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b>                      Cuestionario de Burnout (Malsach 2019) Cuestionario Clima organizacional (Aguado José 2010 adaptado por Guillen Arce, Gladys Adelaida.) Cuestionario Desempeño profesional (Cerón et al.2020).  <b>Procedimientos:</b>                      Software estadístico SPSS Tablas</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	V2: Clima organizacional	
¿De qué manera Burnout y clima organizacional influyen en las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación, evaluación formativa proactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa metacognitiva, evaluación formativa retroactiva y evaluación formativa ajustada en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021?	Determinar de qué manera Burnout y clima organizacional influyen en las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación, evaluación formativa proactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa metacognitiva, evaluación formativa retroactiva y evaluación formativa ajustada en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.	Existe influencia de Burnout y clima organizacional en las dimensiones evaluación formativa asociada a la calificación, evaluación formativa proactiva, evaluación formativa interactiva, evaluación formativa metacognitiva, evaluación formativa retroactiva y evaluación formativa ajustada en el docente de una institución educativa, en época de Covid-19, Lima 2021.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura.</li> <li>- Recompensa.</li> <li>- Relaciones.</li> <li>- Identidad</li> </ul>	
			V3: Desempeño profesional	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación formativa asociada a la calificación.</li> <li>- Evaluación formativa proactiva.</li> <li>- Evaluación formativa interactiva.</li> <li>- Evaluación formativa metacognitiva.</li> <li>- Evaluación formativa retroactiva.</li> <li>- Evaluación formativa ajustada</li> </ul>	

Anexo. Instrumento para la variable Burnout.

Estimado docente el presente cuestionario se encuentra elaborado para medir Burnout en su ambito laboral. Se le solicita que responda con sinceridad cada pregunta formulada. Se debe precisar que, la informacion recabada es anónima y confidencial; que solo será usada para los fines investigativos.

**Indicaciones:** Marque con un aspa (x) entre los números 1 al 5 considerando el grado que mejor represente su realidad.

1= nunca; 2=pocas veces al año; 3=una vez al mes o menos; 4=unas pocas veces al mes, 5=una vez a la semana, 6=unas pocas veces a la semana, 7=todos los días.

		Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							

6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/a							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
14	Creo que trabajo demasiado							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							

Anexo. Instrumento para la variable Clima Organizacional.

Estimado docente el presente cuestionario se encuentra elaborado para medir el clima organizacional en su ámbito laboral. Se le solicita que responda con sinceridad cada pregunta formulada. Se debe precisar que, la información recabada es anónima y confidencial; que solo será usada para los fines investigativos.

Indicaciones: Marque con un aspa (x) entre los números 1 al 5 considerando el grado que mejor represente su realidad.

1=Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni en desacuerdo ni de acuerdo 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas					
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas					
3	En esta institución existe orden					
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño					
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas					
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas					
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.					
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.					

10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados					
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos					
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo					
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo					
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico					
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas					
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas					
19	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución. 9 la cantidad de trámites son mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas					
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas					
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias					
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo					
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo					
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución					
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo					
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas					
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas					
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas					
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales					
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera					
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones					
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas					
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás					

35	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución					
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución					
37	Me siento parte importante de esta Institución					
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución					
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución					
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución					
42	Disfruto trabajar en esta institución					

Anexo. Instrumento para la variable Desempeño Profesional.

Estimado docente el presente cuestionario se encuentra elaborado para medir el desempeño profesional en su ámbito laboral. Se le solicita que responda con sinceridad cada pregunta formulada. Se debe precisar que, la información recabada es anónima y confidencial; que solo será usada para los fines investigativos.

Indicaciones: Marque con un aspa (x) entre los números 1 al 5 considerando el grado que mejor represente su realidad.

1= Nunca 2=Rara vez 3=Ocasionalmente 4=Frecuentemente 5=Muy frecuentemente

		Nunca	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
		1	2	3	4	5
1	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) me llama para retroalimentarme personalmente.					
2	Cuando me entregan una prueba, el profesor(a) me escribe una breve nota en la misma prueba explicando mis principales errores y dificultades.					
3	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) retroalimenta de manera verbal a todo el curso, explicando los principales errores de la prueba.					
4	Antes de trabajar en una actividad, me entregan las instrucciones escritas con lo que debes lograr en la tarea					
5	Antes de trabajar en una actividad, el profesor(a) te explica las instrucciones y tienes la oportunidad de preguntar					
6	Cuando me evalúan con una pauta de observación, el profesor(a) la comparte antes de aplicarla lo que me permite leerla y poder consultar lo que no comprenda					

7	Cuando estás trabajando en una actividad, el profesor(a) te va monitoreando (revisa tu trabajo) para retroalimentarte de inmediato.					
8	Cuando le comunicas al docente que no estás comprendiendo, este te explica con otras palabras o te ofrece ejemplos para que puedas comprender					
9	Cuando un(a) estudiante se equivoca (comete un error), el profesor(a) lo expone como un problema e involucra al curso para analizarlo y responderlo entre todos. 10. Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar					
10	Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar					
11	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente (sin nota) a través preguntas de respuestas cortas o ejercicios breves se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error					
12	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través preguntas de verdadero y falso o selección múltiple se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error					
13	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas abiertas o resolución de problemas, se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error					
14	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente productos como informes o cartas, se preocupa de evaluar tanto el proceso (el paso a paso) como el resultado final					
15	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te retroalimenta los errores					
16	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te entrega información para que tomes conciencia del error, comprendiendo por qué esta malo o te equivocaste.					
17	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda entregándote una estrategia (procedimientos) para poder resolver el error, sin dar la respuesta					
18	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda a buscar la respuesta correcta por medio de otras preguntas que te guíen a la solución. Evaluación formativa ajustada					
19	Cuando el profesor(a) retroalimenta observas que lo hace de manera distinta para cada estudiante de					

	acuerdo a su nivel y necesidad, nunca igual para todos.					
20	Cuando el profesor(a) te retroalimenta y aun así no comprendes, el profesor(a) cambia su explicación o estrategia y te entrega nuevos ejemplos.					
21	Cuando algunos de tus compañeros no pueden realizar la tarea por completo el profesor(a) acomoda o adapta la actividad o tiempos para que él pueda realizarla					

Anexo. Certificado de validez 1 experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Burnout

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
06	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
07	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
08	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales							
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/a	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: AGUILAR SAENZ JOSE LUIS   DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN - METODÓLOGO

12 de 09 del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

---

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

Anexo. Certificado de validez 2 experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas							
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos							
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	x		x		x		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas							
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES</b>								
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	X		X		X		



23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X		X		X	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito			X		X	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	X		X		X	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X		X		X	
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X		X		X	
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	x					
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X		X		X	
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	X		X		X	
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada uno, en las mismas circunstancias de la misma manera	X		X		X	
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X		X		X	
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X					
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás			X		X	
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	X		X		X	
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X		X		X	
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>						
37	Me siento parte importante de esta Institución	X		X		X	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo			X		X	
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X		X		X	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X		X		X	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X		X		X	
42	Disfruto trabajar en esta institución	x		X		X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: AGUILAR SAENZ JOSE LUIS   DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN - METODÓLOGO

12 de 09 del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

-----  
Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo. Certificado de validez 1 experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Burnout**

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
06	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
07	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
08	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/a	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL   DNI: 06098550

Especialidad del validador: PSICOLOGO

16 de setiembre del 2021

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

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

Anexo. Certificado de validez 2 experto 2



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados.							
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES</b>								



22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	x		x		x	
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X		X		X	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X		X		X	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	X		X		X	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X		X		X	
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X		X		X	
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X		X		X	
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X		X		X	
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	X		X		X	
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada uno, en las mismas circunstancias de la misma manera	x		x		x	
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X		X		X	
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X		X		X	
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X		X		X	
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.	X		X		X	
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>							
37	Me siento parte importante de esta Institución	X		X		X	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X		X		X	
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X		X		X	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X		X		X	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X		X		X	
42	Disfruto trabajar en esta institución	X		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL    DNI: 06098550

Especialidad del validador: PSICOLOGO

16 de setiembre del 2021

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

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

## Anexo. Certificado de validez 3 experto 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño profesional

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa asociada a la calificación</b>							
1	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) me llama para retroalimentarme personalmente.	X		X		X		
2	Cuando me entregan una prueba, el profesor(a) me escribe una breve nota en la misma prueba explicando mis principales errores y dificultades.	X		X		X		
3	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) retroalimenta de manera verbal a todo el curso, explicando los principales errores de la prueba.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa proactiva</b>							
4	Antes de trabajar en una actividad, me entregan las instrucciones escritas con lo que debes lograr en la tarea	X		X		X		
5	Antes de trabajar en una actividad, el profesor(a) te explica las instrucciones y tienes la oportunidad de preguntar	X		X		X		
6	Cuando me evalúan con una pauta de observación, el profesor(a) la comparte antes de aplicarla lo que me permite leerla y poder consultar lo que no comprenda	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa interactiva</b>							
7	Cuando estás trabajando en una actividad, el profesor(a) te va monitoreando (revisa tu trabajo) para retroalimentarte de inmediato.	X		X		X		
8	Cuando te comunicas al docente que no estás comprendiendo, este te explica con otras palabras o te ofrece ejemplos para que puedas comprender	X		X		X		
9	Cuando un(a) estudiante se equivoca (comete un error), el profesor(a) lo expone como un problema e involucra al curso para analizarlo y responderlo entre todos.	X		X		X		
10	Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa metacognitiva</b>							
11	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente (sin nota) a través preguntas de respuestas cortas o ejercicios breves se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		
12	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través preguntas de verdadero y falso o selección múltiple se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		
13	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas abiertas o resolución de problemas, se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		



14	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente productos como informes o cartas, se preocupa de evaluar tanto el proceso (el paso a paso) como el resultado final	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa retroactiva</b>		x		x		x		
15	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te retroalimenta los errores	x		x		x		
16	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te entrega información para que tomes conciencia del error, comprendiendo por qué esta malo o te equivocaste.	x		x		x		
17	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda entregándote una estrategia (procedimientos) para poder resolver el error, sin dar la respuesta	x		x		x		
18	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda a buscar la respuesta correcta por medio de otras preguntas que te guíen a la solución. Evaluación formativa ajustada	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa ajustada</b>								
19	Cuando el profesor(a) retroalimenta observas que lo hace de manera distinta para cada estudiante de acuerdo a su nivel y necesidad, nunca igual para todos.	x		x		x		
20	Cuando el profesor(a) te retroalimenta y aun así no comprendes, el profesor(a) cambia su explicación o estrategia y te entrega nuevos ejemplos.	x		x		x		
21	Cuando algunos de tus compañeros no pueden realizar la tarea por completo el profesor(a) acomoda o adapta la actividad o tiempos para que él pueda realizarla	x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. CRISPIN RODRIGUEZ, SANTIAGO ARNOL        DNI: 06098550

Especialidad del validador: **PSICOLOGO**

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

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

16 de setiembre del 2021

Anexo. Certificado de validez 1 experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Burnout**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
06	Me siento con mucha energía en mi trabajo	X		X		X		
07	Creo que trabajo demasiado	X		X		X		
08	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Realización personal</b>								
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/a	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Observaciones:** El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Raúl DELGADO ARENAS                      DNI 10366449

**Especialidad del validador:** PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

13 de septiembre del 2021

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

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

Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Unidad de Posgrado

## Anexo. Certificado de Validez 2 experto 3



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución. La cantidad de trámites solo mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		



22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	X	X	X		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X	X	X		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X	X	X		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	X	X	X		
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X	X	X		
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X	X	X		
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X	X	X		
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X	X	X		
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	X	X	X		
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada uno, en las mismas circunstancias de la misma manera	X	X	X		
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X	X	X		
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X	X	X		
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X	X	X		
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás	X	X	X		
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X	X	X		
	<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD</b>					
37	Me siento parte importante de esta Institución	X	X	X		
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X	X	X		
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X	X	X		
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X	X	X		
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X	X	X		
42	Disfruto trabajar en esta institución	X	X	X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Raúl DELGADO ARENAS        DNI 10366449

Especialidad del validador: PhD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

13 de septiembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Unidad de Posgrado

## Anexo. Certificado de Validez 3 experto 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño profesional

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa asociada a la calificación</b>							
1	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) me llama para retroalimentarme personalmente.	X		X		X		
2	Cuando me entregan una prueba, el profesor(a) me escribe una breve nota en la misma prueba explicando mis principales errores y dificultades.	X		X		X		
3	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) retroalimenta de manera verbal a todo el curso, explicando los principales errores de la prueba.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa proactiva</b>							
4	Antes de trabajar en una actividad, me entregan las instrucciones escritas con lo que debes lograr en la tarea	X		X		X		
5	Antes de trabajar en una actividad, el profesor(a) te explica las instrucciones y tienes la oportunidad de preguntar	X		X		X		
6	Cuando me evalúan con una pauta de observación, el profesor(a) la comparte antes de aplicarla lo que me permite leerla y poder consultar lo que no comprenda	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa interactiva</b>							
7	Cuando estás trabajando en una actividad, el profesor(a) te va monitoreando (revisa tu trabajo) para retroalimentarte de inmediato.	X		X		X		
8	Cuando le comunicas al docente que no estás comprendiendo, este te explica con otras palabras o te ofrece ejemplos para que puedas comprender	X		X		X		
9	Cuando un(a) estudiante se equivoca (comete un error), el profesor(a) lo expone como un problema e involucra al curso para analizarlo y responderlo entre todos.	X		X		X		
10	Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa metacognitiva</b>							
11	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente (sin nota) a través de preguntas de respuestas cortas o ejercicios breves se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		
12	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas de verdadero y falso o selección múltiple se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		
13	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas abiertas o resolución de problemas, se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	X		X		X		



14	Quando el profesor(a) evalúa formativamente productos como informes o cartas, se preocupa de evaluar tanto el proceso (el paso a paso) como el resultado final	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa retroactiva</b>							
15	Quando respondes incorrectamente, el profesor(a) te retroalimenta los errores	X		X		X	
16	Quando respondes incorrectamente, el profesor(a) te entrega información para que tomes conciencia del error, comprendiendo por qué está malo o te equivocaste.	X		X		X	
17	Quando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda entregándote una estrategia (procedimientos) para poder resolver el error, sin dar la respuesta	X		X		X	
18	Quando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda a buscar la respuesta correcta por medio de otras preguntas que te guíen a la solución. Evaluación formativa ajustada	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa ajustada</b>							
19	Quando el profesor(a) retroalimenta observas que lo hace de manera distinta para cada estudiante de acuerdo a su nivel y necesidad, nunca igual para todos.	X		X		X	
20	Quando el profesor(a) te retroalimenta y aun así no comprendes, el profesor(a) cambia su explicación o estrategia y te entrega nuevos ejemplos.	X		X		X	
21	Quando algunos de tus compañeros no pueden realizar la tarea por completo el profesor(a) acomoda o adapta la actividad o tiempos para que él pueda realizarla	X		X		X	

Observaciones: El instrumento cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Raúl DELGADO ARENAS      DNI 10388448

Especialidad del validador: PHD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

13 de septiembre del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Raúl Delgado Arenas  
Jefe de la Unidad de Posgrado

Anexo. Certificado de validez 1 experto 4



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Burnout

N.º	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Cansancio emocional</b>							
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
05	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
06	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
07	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
08	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
09	Me siento acobardado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>							
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Realización personal</b>							
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Edgar F. Damián Núñez

DNI: 08056163

Especialidad del validador: Doctor en Educacion

15 de setiembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

## Anexo. Certificado de validez 2 experto 4



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución. La cantidad de trámites solo mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		



DIMENSIÓN: RELACIONES					
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	X	X	X	
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X	X	X	
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X	X	X	
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	X	X	X	
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X	X	X	
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos.	X	X	X	
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X	X	X	
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X	X	X	
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	X	X	X	
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada quien, en las mismas circunstancias de la misma manera	X	X	X	
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X	X	X	
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X	X	X	
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X	X	X	
35	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X	X	X	
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X	X	X	
DIMENSIÓN: IDENTIDAD					
37	Me siento parte importante de esta Institución	X	X	X	
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X	X	X	
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X	X	X	
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X	X	X	
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X	X	X	
42	Disfruto trabajar en esta institución	X	X	X	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Edgar F. Damián Núñez

DNI: 08056163

Especialidad del validador: Doctor en Educacion

15 de setiembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo. Certificado de validez 3 experto 4.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño profesional**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa asociada a la calificación</b>							
1	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) me llama para retroalimentarme personalmente.	X		x		x		
2	Cuando me entregan una prueba, el profesor(a) me escribe una breve nota en la misma prueba explicando mis principales errores y dificultades.	x		x		x		
3	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) retroalimenta de manera verbal a todo el curso, explicando los principales errores de la prueba.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa proactiva</b>							
4	Antes de trabajar en una actividad, me entregan las instrucciones escritas con lo que debes lograr en la tarea	x		x		x		
5	Antes de trabajar en una actividad, el profesor(a) te explica las instrucciones y tienes la oportunidad de preguntar	x		x		x		
6	Cuando me evalúan con una pauta de observación, el profesor(a) la comparte antes de aplicarla lo que me permite leerla y poder consultar lo que no comprenda	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa interactiva</b>							
7	Cuando estás trabajando en una actividad, el profesor(a) te va monitoreando(revisa tu trabajo) para retroalimentarte de inmediato.	x		x		x		
8	Cuando le comunicas al docente que no estás comprendiendo, este te explica con otras palabras o te ofrece ejemplos para que puedas comprender	x		x		x		
9	Cuando un(a) estudiante se equivoca (comete un error), el profesor(a) lo expone como un problema e involucra al curso para analizarlo y responderlo entre todos.	x		x		x		
10	Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa metacognitiva</b>							
11	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente (sin nota) a través de preguntas de respuestas cortas o ejercicios breves se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	x		x		x		
12	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas de verdadero y falso o selección múltiple se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	x		x		x		
13	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas abiertas o resolución de problemas, se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error	x		x		x		



14	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente productos como informes o cartas, se preocupa de evaluar tanto el proceso (el paso a paso) como el resultado final	x		x		x		
DIMENSIÓN: Evaluación formativa retroactiva								
15	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te retroalimenta los errores	x		x		x		
16	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te entrega información para que tomes conciencia del error, comprendiendo por qué esta malo o te equivocaste.	x		x		x		
17	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda entregándote una estrategia (procedimientos) para poder resolver el error, sin dar la respuesta	x		x		x		
18	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda a buscar la respuesta correcta por medio de otras preguntas que te guíen a la solución. Evaluación formativa ajustada	x		x		x		
DIMENSIÓN: Evaluación formativa ajustada								
19	Cuando el profesor(a) retroalimenta observas que lo hace de manera distinta para cada estudiante de acuerdo a su nivel y necesidad, nunca igual para todos.	x		x		x		
20	Cuando el profesor(a) te retroalimenta y aun así no comprendes, el profesor(a) cambia su explicación o estrategia y te entrega nuevos ejemplos.	x		x		x		
21	Cuando algunos de tus compañeros no pueden realizar la tarea por completo el profesor(a) acomoda o adapta la actividad o tiempos para que él pueda realizarla	x		x		x		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Edgar F. Damián Núñez

DNI: 08056163

Especialidad del validador: Doctor en Educacion

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

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

15 de setiembre del 2021

Anexo. Certificado de validez 1 experto 5



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Burnout

N.º	DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: Cansancio emocional</b>								
01	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
02	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
03	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
04	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
06	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	X		X		X		
06	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
07	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
06	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
09	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Despersonalización</b>								
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: Realización personal</b>								
16	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		
17	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X		
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X		
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho    **DNI:** 15434903

**Especialidad del validador** Docente especialista e investigación científica.

15 de Setiembre del 2021

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

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

.....  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

Anexo. Certificado de Validez 2 experto 5



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Organizacional.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>a</sup>		Relevancia <sup>a</sup>		Claridad <sup>a</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN: ESTRUCTURA</b>								
1	Considero que es necesario el establecimiento de reglas	X		X		X		
2	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas	X		X		X		
3	En esta institución existe orden	X		X		X		
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas	X		X		X		
5	La normatividad vigente facilita mi desempeño	X		X		X		
6	Los procedimientos ayudan en la realización de mis tareas	X		X		X		
7	La cantidad de registros son necesarios para apoyar la realización de mis tareas	X		X		X		
8	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución.	X		X		X		
9	La cantidad de trámites son necesarios para dar un servicio.	X		X		X		
10	Los ritmos de trabajo me parecen adecuados	X		X		X		
11	Puedo opinar para mejorar los procedimientos	X		X		X		
12	Se me permite poner en práctica lo que considero más adecuado para realizar mi trabajo	X		X		X		
13	La institución otorga los materiales suficientes para realizar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECOMPENSA</b>								
14	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	X		X		X		
15	La institución me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades	X		X		X		
16	En general, mis alumnos aprovechan mis esfuerzos para que logren un buen desempeño académico	X		X		X		
17	En general, mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas	X		X		X		
18	Mi jefe inmediato muestra interés en el resultado de mis tareas	X		X		X		
19	Es importante la información plasmada y recabada en los registros para la Institución. La cantidad de trámites solo mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tarea	X		X		X		
20	Mi jefe inmediato me motiva para realizar mis tareas	X		X		X		
21	Mi jefe inmediato utiliza su posición para darme oportunidades de trabajo estimulantes y satisfactorias	X		X		X		



DIMENSIÓN: RELACIONES						
22	En esta institución trabajamos con espíritu de equipo.	X	X	X		
23	En esta institución es sencillo ponerse de acuerdo	X	X	X		
24	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	X	X	X		
25	El personal de otras áreas se suma espontáneamente para resolver los problemas de la institución	X	X	X		
26	En esta institución se valora el trabajo y el esfuerzo	X	X	X		
27	Mi jefe inmediato tiene la capacidad para ayudar, motivar y dirigir proyectos personas	X	X	X		
28	Mi jefe inmediato es claro en la asignación de las tareas	X	X	X		
29	Mi jefe inmediato brinda seguridad para que realice mis tareas	X	X	X		
30	Mi jefe inmediato brinda respaldo para apoyo en las actividades laborales	X	X	X		
31	Mi jefe inmediato es imparcial al otorgar, o tratar a cada uno, en las mismas circunstancias de la misma manera	X	X	X		
32	Mi jefe inmediato brinda la oportunidad para exponer mis ideas u opiniones	X	X	X		
33	Mi jefe inmediato toma en cuenta las diferentes ideas de las personas	X	X	X		
34	Mi jefe inmediato reconoce los derechos, dignidad y decoro de los demás	X	X	X		
35	Mi jefe inmediato muestra agrado, afecto y respeto hacia los demás.	X	X	X		
36	Mi jefe inmediato mantiene una comunicación abierta con todos en la Institución	X	X	X		
DIMENSIÓN: IDENTIDAD						
37	Me siento parte importante de esta Institución	X	X	X		
38	Me siento comprometido a presentar propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo	X	X	X		
39	Considero importante mi trabajo en esta Institución	X	X	X		
40	Considero que la realización de mis actividades tiene un impacto en la Institución	X	X	X		
41	Estoy consciente de mi contribución en el logro de los objetivos de esta Institución	X	X	X		
42	Disfruto trabajar en esta institución	X	X	X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho      DNI: 15434903

Especialidad del validador. Docente especialista e investigación científica.

15 de Setiembre del 2021

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

.....  
Firma del Experto Informante.

Especialidad

## Anexo. Certificado de validez 3 experto 5



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el desempeño profesional

N.º	DIMENSIONES / ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: Evaluación formativa asociada a la calificación</b>							
1	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) me llama para retroalimentarme personalmente.	X		X		X		
2	Cuando me entregan una prueba, el profesor(a) me escribe una breve nota en la misma prueba explicando mis principales errores y dificultades.	X		X		X		
3	Después de la aplicación de una evaluación calificada, el profesor(a) retroalimenta de manera verbal a todo el curso, explicando los principales errores de la prueba.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Evaluación formativa proactiva</b>							
4	Antes de trabajar en una actividad, me entregan las instrucciones escritas con lo que debes lograr en la tarea.	X		X		X		
5	Antes de trabajar en una actividad, el profesor(a) te explica las instrucciones y tienes la oportunidad de preguntar.	X		X		X		
6	Cuando me evalúan con una pauta de observación, el profesor(a) la comparte antes de aplicarla lo que me permite leerla y poder consultar lo que no comprenda.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Evaluación formativa interactiva</b>							
7	Cuando estás trabajando en una actividad, el profesor(a) te va monitoreando/revisa tu trabajo para retroalimentarte de inmediato.	X		X		X		
8	Cuando le comunicas al docente que no estás comprendiendo, este te explica con otras palabras o te ofrece ejemplos para que puedas comprender.	X		X		X		
9	Cuando un(a) estudiante se equivoca (comete un error), el profesor(a) lo expone como un problema e involucra al curso para analizarlo y responderlo entre todos.	X		X		X		
10	Cuando el grupo tiene problemas en su tarea, el profesor(a) le sugiere una estrategia para que el grupo corrija su respuesta y pueda avanzar.	X		X		X		
	<b>DIMENSION: Evaluación formativa metacognitiva</b>							
11	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente (sin nota) a través de preguntas de respuestas cortas o ejercicios breves se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error.	X		X		X		
12	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas de verdadero y falso o selección múltiple se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error.	X		X		X		
13	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente a través de preguntas abiertas o resolución de problemas, se preocupa de la razón o el porqué de mi respuesta que de corregir el error.	X		X		X		



14	Cuando el profesor(a) evalúa formativamente productos como informes o cartas, se preocupa de evaluar tanto el proceso (el paso a paso) como el resultado final	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa retroactiva</b>							
15	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te retroalimenta los errores	X		X		X	
16	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te entrega información para que tomes conciencia del error, comprendiendo por qué está malo o te equivocaste.	X		X		X	
17	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda entregándote una estrategia (procedimientos) para poder resolver el error, sin dar la respuesta	X		X		X	
18	Cuando respondes incorrectamente, el profesor(a) te ayuda a buscar la respuesta correcta por medio de otras preguntas que te guíen a la solución. Evaluación formativa ajustada	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: Evaluación formativa ajustada</b>							
19	Cuando el profesor(a) retroalimenta observas que lo hace de manera distinta para cada estudiante de acuerdo a su nivel y necesidad, nunca igual para todos.	X		X		X	
20	Cuando el profesor(a) te retroalimenta y aun así no comprendes, el profesor(a) cambia su explicación o estrategia y te entrega nuevos ejemplos.	X		X		X	
21	Cuando algunos de tus compañeros no pueden realizar la tarea por completo el profesor(a) acomoda o adapta la actividad o tiempos para que él pueda realizarla	X		X		X	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hugo Eladio Chumpitaz Caycho.....DNI: ...15434903

Especialidad del validador...Docente especialista e investigación científica.....

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

.....de..... del 202

Firma del Experto Informante.  
Especialidad