



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en
docentes de diferentes niveles educativos de Lima
Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Leon Vivar, Jazmin Solansh (orcid.org/0000-0002-5592-2243)
Urquiza Cruz, Ana Carina (orcid.org/0000-0003-4037-1116)

ASESOR:

Mg. Serpa Barrientos, Antonio (orcid.org/0000-0002-7997-2464)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Se dedica el trabajo a aquellas personas que nos apoyaron con su tiempo y paciencia y que siempre estuvieron dándonos ánimos cuando las cosas se ponían difíciles, especialmente a nuestra familia.

Agradecimiento

Agradecemos de todo corazón a nuestra familia y amigos, ya que siempre estuvieron dándonos ánimos en todo momento y a nuestras mejores inspiraciones que son nuestros hijos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos	15
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIONES	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1	Características de la muestra de estudio	14
Tabla 2	Prueba de normalidad de las dimensiones de síndrome de burnout y autoeficacia para afrontar el estrés	21
Tabla 3	Coefficiente de correlación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout	22
Tabla 4	Coefficiente de correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout	23
Tabla 5	Coefficiente de correlación entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout	24

Índice de figuras

Figura 1	Correlación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout	22
Figura 2	Correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout	23
Figura 3	Correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout	24

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout en una muestra de 246 docentes de Lima Metropolitana. Para ello se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional. Así mismo, para la recolección de la información se aplicaron el Maslach Burnout Inventory – MBI de Cristina Maslach y Susan Jackson y la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés de Godoy Izquierdo y Godoy. En cuanto a los resultados se halló que la variable autoeficacia para afrontar el estrés presentó una correlación estadísticamente significativa e indirecta ($r=-.40$; $p<0.01$) con la dimensión agotamiento emocional con tamaño de efecto mediano de 16%, de igual manera con la dimensión despersonalización ($r=-.21$; $p<0.01$) con tamaño de efecto pequeño de 4%, mientras que, con la dimensión realización personal presentó una correlación estadísticamente significativa y directa ($r=.31$; $p<0.01$) con tamaño del efecto pequeño de 9%. Se concluyó que a mayor autoeficacia para afrontar el estrés, menor agotamiento emocional, menor despersonalización y mayor realización personal en los docentes evaluados.

Palabras clave: autoeficacia para afrontar el estrés, burnout, docentes.

Abstract

This research aimed to determine the relationship between self-efficacy to cope with stress and the dimensions of burnout syndrome in a sample of 246 teachers from Metropolitan Lima. For this, a non-experimental correlational design was used. Likewise, the Maslach Burnout Inventory - MBI by Cristina Maslach and Susan Jackson and the Self-Efficacy Scale for Coping with Stress by Godoy Izquierdo and Godoy were applied to collect the information. Regarding the results, it was found that the self-efficacy variable to cope with stress presented a statistically significant and indirect correlation ($r=-.40$; $p<0.01$) with the emotional exhaustion dimension with a median effect size of 16%, in the same way with the depersonalization dimension ($r=-.21$; $p<0.01$) with a small effect size of 4%, while with the personal accomplishment dimension it presented a statistically significant and direct correlation ($r=.31$; $p<0.01$) with small effect size of 9%. It was concluded that the higher the self-efficacy to cope with stress, the less emotional exhaustion, less depersonalization and greater personal fulfillment in the teachers evaluated.

Keywords: self-efficacy to cope with stress, burnout, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad el síndrome del burnout es visto como una enfermedad que está afectando a una gran parte de trabajadores de diversas profesiones, ocasionando en ellos un desgaste a nivel físico y psicológico y en muchas ocasiones también la aparición de enfermedades crónicas (López y Ventura, 2020). Las dificultades y enfermedades que se relacionan a la salud mental vienen siendo tomadas en cuenta en estudios con el objetivo de encontrar soluciones a las mismas. Durante la pandemia por COVID-19, muchos trabajadores se ven obligados a realizar sus funciones dentro de sus hogares utilizando los medios virtuales o informáticos, con la intención de brindar el mismo trabajo o servicio tan igual como si fuese de forma presencial. Esta nueva forma de trabajo obliga a los profesores a estar por muchas horas sentados utilizando una computadora, ejecutar más actividades o funciones, como el desarrollo de contenidos para clase, revisión constante de las tareas académicas de los estudiantes, entre otros, originando un desgaste psicológico y físico, como también a la predisposición de mayor aumento de renuncias de algunos profesores (López y Ventura, 2020).

A nivel mundial, Molero (2019) indica que aproximadamente el 30% de los profesores han presentado burnout durante los últimos veinte años con una incidencia parecida en distintos países, lo que ha ocasionado diversas consecuencias dañinas para la salud, la economía y el nivel de compromiso en la profesión de maestro. Mientras que, a nivel de Latinoamérica como, por ejemplo, en Brasil, Dos Santos et al. (2021) en su investigación con 679 profesores de colegios públicos encontraron que alrededor del 25% de los docentes presentan un nivel alto de síndrome de burnout. También, se informó que el exceso de trabajo, los problemas interpersonales y percepción negativa de apoyo social eran los principales factores que se relacionan con el problema de burnout. En Chile, un estudio de Salgado y Leria (2018) con 212 profesores de escuela mostró que un 25,2% de los participantes presentan niveles elevados de burnout. Asimismo, se encontró que a medida que se incrementan los años de servicio es mayor el nivel de indiferencia.

A nivel nacional, Ormeño (2018) realizó un estudio donde participaron 40 profesores de Lima Metropolitana, en donde halló que el 62.6% de los docentes presentaron un nivel alto de cansancio emocional, el 37.5% un nivel alto de despersonalización y el 60% un nivel bajo de realización personal. Mientras que Fernández et al. (2020) desarrollaron un estudio con 716 docentes de colegios públicos y privados de Lima en donde manifestaron que el burnout es un problema que afecta mayormente a las mujeres docentes, y a aquellos docentes que laboran en escuelas privadas.

Algunos estudios indican que el síndrome de burnout en los profesores se da durante el dictado de las clases bajo la modalidad online o a distancia (Rodríguez et al., 2017). De igual manera, Méndez (2020) resalta que el burnout es uno de los problemas que favorece la aparición de enfermedades en el trabajo y ausentismo. Mientras que Tabares et al. (2020) afirman que los profesores de distintos niveles de educación son susceptibles a padecer burnout durante sus actividades. Cabe señalar que durante la pandemia muchas instituciones educativas tanto nacionales y privadas se han visto obligadas a utilizar plataformas virtuales para el dictado de clases, lo cual ha generado un nuevo desafío en el campo de la educación básica (Martínez y Jiménez, 2020). La modalidad de enseñanza virtual ha implicado un mayor esfuerzo en el desarrollo de las clases, ya que el profesor ahora debe permanecer durante cuatro a cinco horas continuas sentado al frente de una computadora, lo cual, sumado a un déficit de conocimiento de uso de tecnología o computación, los docentes se ven obligados a capacitarse en estas nuevas herramientas virtuales. Por lo tanto, se podría decir que aquellos profesores que se encuentran en constantes situaciones estresantes podrían influir negativamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los alumnos. De igual forma, Rodríguez et al. (2017) consideran la docencia como una de las profesiones de mayor riesgo para presentar el síndrome de burnout, cuya prevalencia podría aumentar aún más teniendo en cuenta el factor de clases virtuales o remotas.

En relación a la variable autoeficacia, Lazarus y Folkman (1986), al igual que Bandura (1997) indican que cuando las personas realizan una valoración positiva de sus capacidades para afrontar las demandas externas, de ello depende

su accionar para tener éxito. Esta afirmación es importante ya que toma en cuenta el modelo socio-cognitivo, en el cual las personas presentan un conjunto de creencias en relación a sus capacidades para abordar o tomar el control sobre las demandas del ambiente. Tomando en cuenta estos postulados, en el campo laboral, se podría decir que aquellos trabajadores que presenten una elevada autoeficacia para afrontar el estrés tendrán menor percepción de estrés general, como también menor predisposición de presentar agotamiento laboral o como se conoce mundialmente como el síndrome de burnout. Por lo tanto, es muy importante recopilar evidencia de estas afirmaciones teóricas en población docente, ya que es una de las profesiones que presentan mayor incidencia de burnout y por ello es relevante investigar que variables psicológicas pueden estar relacionadas a este problema. Tomando en consideración lo mencionado anteriormente, se elaboró la presente interrogante de investigación ¿Existe relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana?

En relación a la importancia de la investigación, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) afirman que un estudio puede justificarse de forma teórica, práctica o metodológica. En cuanto a la justificación teórica, los resultados contribuyeron a entender de qué forma la variable autoeficacia para afrontar el estrés, la cual es un tipo específico de autoeficacia, se relaciona con la variable síndrome de burnout en población docente. En relación a la justificación metodológica, para la ejecución del estudio, se revisaron las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad de los instrumentos de medición que se usaran para medir las variables de estudios. En cuanto a la justificación práctica, los resultados de la investigación también buscan ser datos útiles para las autoridades de las instituciones educativas participantes, para ser tomados en cuenta para justificar la realización de talleres o programas que tengan como objetivo fortalecer la autoeficacia para afrontar el estrés en el personal docente, disminuyendo la posibilidad de casos de burnout y así puedan cumplir con mayor eficacia sus actividades de enseñanza durante el estado de pandemia.

Por todo lo anteriormente planteado, el presente estudio presentó el

siguiente objetivo general: Evaluar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. De igual manera se planteó los siguientes objetivos específicos: (1) analizar la relación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. (2) analizar la relación entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

En cuanto a la hipótesis general, se propuso lo siguiente: Existe relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. De igual manera se indica las siguientes hipótesis específicas: (1) existe relación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. (2) existe relación entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se informará sobre las investigaciones más recientes a nivel internacional y nacional relacionadas al tema de estudio. Seguidamente, se dará a conocer las definiciones conceptuales y enfoques teóricos de ambas variables de estudio.

En cuanto a los estudios internacionales, se encontraron los siguientes.

En Brasil, Carvalho et al. (2020) estudiaron la relación entre burnout y autoeficacia en 50 profesionales de educación física procedentes del municipio de Belén. La mayoría de los docentes eran de sexo femenino, lo que corresponde al 61% del total de participantes, mientras que los hombres constituían el 39%. En relación al estado civil, el 60% de los profesores son solteros. El rango de edad de los participantes se encontraba entre los 20 y 61 años. El 69.8% laboraban en escuelas públicas, el 23.8% en colegios privados y solo el 6.3% laboraban en colegios públicos y privados. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental y de nivel descriptivo e inferencial. Según los resultados reportados se mostró que los maestros de Educación Física con alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización personal, manifestaron baja autoeficacia. Los investigadores concluyeron que a menor autoeficacia mayor sintomatología de síndrome de burnout en la muestra de estudio.

En España, Gil-Monte et al. (2018) estudiaron la relación entre burnout y autoeficacia general en 714 enfermeras de la ciudad de Valencia. Las participantes trabajaban en distintos servicios (odontología, cirugía, medicina, etc.) de varios centros de salud. Para el estudio participaron 584 mujeres (81.5%) y 119 hombres (17.5%). La edad promedio fue de 39,60 años. En cuanto al tipo de contrato, el 54.6% estaban de forma permanente y el 43% de forma temporal. La experiencia promedio en el trabajo de enfermería fue de 16.18 años. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental y de nivel correlacional. Según los resultados reportados la variable autoeficacia presenta correlaciones significativas con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-0.15$; $p<0.01$),

indiferencia ($r=-0.10$; $p<0.01$) y realización profesional ($r=0.33$; $p<0.01$). Los investigadores concluyeron que a mayor autoeficacia menor sintomatología de síndrome de burnout en la muestra de estudio.

En República Checa, Smetackova (2017) estudio la relación entre burnout y autoeficacia general en 2394 docentes del curso de lenguaje de colegios públicos. De los cuales el 15% (358) eran varones y el 85% (2036) eran mujeres. En cuanto a la enseñanza por niveles, 976 docentes enseñaban en el nivel primario, 859 en el nivel secundario y 559 docentes enseñaban en ambos niveles. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental y de nivel correlacional. Según los resultados reportados la variable autoeficacia presenta correlación inversa y significativa ($r=-0.293$; $p<0.05$) con la variable síndrome de burnout. Se concluyó que, a mayor autoeficacia general, menor presencia de síntomas de burnout en los docentes participantes. Se recomendó la realización de talleres psicológicos para la prevención de casos de burnout en los profesores participantes.

En Colombia, Pérez y Zambrano (2017) estudiaron la relación entre burnout y autoeficacia general en 50 practicantes del área organizacional de un programa de psicología en una universidad particular de la ciudad de Cundinamarca. Participaron 14 universitarios de octavo ciclo, 14 universitarios de noveno ciclo y 13 universitarios de decimo ciclo, todos pertenecían al área organizacional del programa de psicología, de los cuales participaron tanto hombres y mujeres que se encontraban entre los 21 y 42 años de edad. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental y de nivel correlacional. Según los resultados reportados las variables autoeficacia y burnout presentaron una correlación negativa y significativa de $r=-0.276$ ($p<0.01$). Mientras que la variable autoeficacia presento correlaciones significativas con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-0.354$; $p<0.05$), indiferencia ($r=-0.17$; $p<0.05$) y realización profesional ($r=0.285$; $p<0.05$). Los investigadores concluyeron que a mayor autoeficacia menor sintomatología de síndrome de burnout en la muestra de estudio.

En los Estados Unidos, Shoji et al. (2016) realizaron un meta-análisis

sistemático de la fuerza de las asociaciones entre la autoeficacia y burnout en 57 investigaciones originales en donde participaron docentes, personal de salud y otros profesionales. Los investigadores también revisaron si estas asociaciones estarían moderadas por la ocupación, el número de años de experiencia laboral y la edad. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental de revisión sistemática. La estimación del tamaño del efecto promedio para la asociación entre autoeficacia y burnout fue de ($r=-0.33$). También se encontró asociaciones significativas más fuertes entre autoeficacia y burnout en los maestros (en comparación con los participantes con otras profesiones), como también asociaciones más fuertes en aquellos participantes con mayor edad y años de experiencia laboral. Se concluyó que existe relación significativa entre autoeficacia y síndrome de burnout en distintos países.

Mientras que a nivel nacional se presenta los siguientes estudios.

Gonzales (2021) estudio la relación entre burnout y autoeficacia general en 50 profesionales de la salud procedentes de la ciudad de Lima, de los cuales el 24% eran psicólogos, el 66% fisioterapeutas y el 10% nutricionistas, en cuanto al sexo, el 56% eran varones y el 44% eran mujeres, la edad media de los participantes fue de 33.66 años (23 a 64 años), en relación al grado de instrucción el 87% presentaban estudios universitarios y el 14% estudios técnicos. En cuanto a la metodología, el estudio tuvo un diseño no experimental y de nivel correlacional. Según los resultados reportados la variable autoeficacia presenta correlaciones significativas con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-.164$; $p<0.05$), indiferencia ($r=-0.464$; $p<0.05$) y realización profesional ($r=0.384$; $p<0.05$). Los investigadores concluyeron que a mayor autoeficacia menor sintomatología de síndrome de burnout en la muestra de estudio.

Calderón (2018) estudio la relación entre burnout y autoeficacia profesional en 204 maestros de nivel secundaria de la ciudad de Lima Metropolitana, en donde el 53.4% eran mujeres y el 46.6% eran varones, con edades de 21 a 65 años, en cuanto al tipo de contrato, el 49.5% de los docentes tenían un contrato indefinido y el 50.5% eran nombrados. En relación a la metodología, el estudio tuvo un diseño

no experimental y de nivel correlacionar. Se reportó como resultado que la variable autoeficacia presenta correlaciones significativas con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-0.100$; $p<0.05$), indiferencia ($r=-0.272$; $p<0.01$) y realización profesional ($r=0.251$; $p<0.01$). Los investigadores concluyeron que a mayor autoeficacia menor sintomatología de síndrome de burnout en la muestra de estudio. Los autores recomendaron realizar más estudios sobre el tema, pero con mayor muestra de participantes de otras ciudades del país.

Según las investigaciones internacionales y nacionales mencionadas, se concluye que en la mayoría de los estudios se encontró que la autoeficacia general presenta una relación indirecta con el síndrome de burnout, mientras que, de forma específica, la autoeficacia tiene una relación indirecta con las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, y una relación directa con la dimensión realización personal. Pero hasta el momento no hay estudios que hayan analizado la variable autoeficacia para afrontar el estrés con el síndrome de burnout en población docente procedente de Lima Metropolitana.

En los años setenta, Freudemberger propone el concepto de burnout, haciendo referencia al estado de agotamiento a nivel emocional y físico que presenta un colaborador a causa de un entorno de trabajo negativo, el cual dificulta la realización adecuada de las actividades laborales (Castañeda y García, 2016). Mientras que para los investigadores Maslach y Jackson, el burnout es una reacción que presenta un trabajador a causa de estar expuesto a un estrés continuo en su ambiente de trabajo, en donde se evidencia tres características principales, las cuales son; despersonalización, cansancio emocional y baja realización (Voitenko, 2020; Marrau, 2016; Moriana y Herruzo, 2016).

El agotamiento emocional; está relacionado a la sensación que presenta el colaborador de sentirse incapaz de seguir realizando sus funciones dentro de la organización o empresa, es decir, se experimenta una pérdida de energía, debido a estar expuesto en contacto directo con clientes y compañeros de trabajo por tiempos largos (Quinceno y Alpi, 2017; Gutiérrez et al., 2016). Como segunda característica que se presenta es la despersonalización, la cual está relacionada

con la presencia de comportamientos inadecuados que tiene el trabajador hacia los clientes y compañeros, estas conductas pueden ser falta de respeto, ironía, agresividad, poca empatía, insensibilidad, entre otros, según los autores estos comportamientos se deben a un endurecimiento a nivel emocional por parte del colaborador (García et al., 2017; Ávila et al., 2010). Como última característica esta la baja realización personal, la cual está vinculada a la presencia de inseguridad sobre las propias capacidades del trabajador, baja autoestima laboral, poca motivación para realizar las actividades o funciones, pensamientos de fracaso profesional, entre otros (Shoji et al., 2015).

Según el modelo planteado por Edelwich y Brodsky (1980) citado por El Sahili (2015) afirman que el burnout presenta tres etapas. En la primera etapa el trabajador se muestra con una actitud de entusiasmo para realizar sus funciones o actividades laborales, se evidencia expectativas altas en relación al cargo de trabajo. En la segunda etapa se da el estancamiento, etapa en donde el colaborador experimenta un descenso de las expectativas laborales, debido a la presencia de situaciones estresantes que no le permiten realizar con eficacia sus funciones, problemas con los compañeros y un descontento por la falta de incentivos laborales. Por último, la tercera etapa se caracteriza por la presencia de frustración, en donde el colaborador se pregunta sobre la importancia que tiene su empleo, es decir, sobre los aspectos positivos y negativos de su puesto de trabajo, es a partir de esta etapa, en donde el trabajador siente que las actividades que realiza no le generan satisfacción a nivel personal ni profesional, por lo contrario, el trabajador percibe su empleo como algo dañino para él.

Por otro lado, también se puede decir que el burnout afecta no solo a los trabajadores, sino también a toda la organización. En el trabajador se ha reportado la presencia de dificultades a nivel psicológico (ansiedad, depresión, insensibilidad, baja empatía, cambios de humor, consumo de alcohol, problemas interpersonales) y físico (dolor de cabeza, cansancio, fatiga, problemas digestivos, pérdida de apetito, problemas para dormir, etc.). Mientras que, a nivel de la organización, se ha reportado problemas como ausentismo, poca motivación laboral, baja producción, discusiones con los clientes, compañeros de trabajo y jefes directos,

entre otros. (Corredor y Marín, 2016; Sánchez et al., 2016; Gil- Monte y Peiró, 1997).

En la actualidad, la autoeficacia es una variable psicológica que fue introducida por el investigador Bandura en los años setenta dentro de la Teoría Social Cognitiva, este constructo se ha posicionado como una de las variables más investigadas por psicólogos debido a su carácter predictor del comportamiento y su versatilidad de utilización en distintos espacios de estudio.

Según la Teoría Social Cognitiva plantea que distintos procesos psicológicos guardan una asociación directa con las expectativas que tiene una persona sobre sus capacidades (Bandura, 1977). Con el pasar de los años, las personas van desarrollando autopercepciones sobre sus habilidades para afrontar las demandas externas como también para tomar decisiones importantes en su vida (Ornelas et al., 2012; Gutiérrez et al., 2011). Por lo tanto, aparece el concepto de autoeficacia, la cual es entendida como un conjunto de pensamientos o creencias sobre la efectividad de la conducta para poder afrontar las demandas externas, sobre la base, principalmente, de dos tipos de expectativas: de eficacia y de resultado. La primera se refiere al juicio sobre la capacidad individual para ejecutar acciones efectivas para afrontar determinada situación; las de resultado son las creencias sobre el resultado deseado o esperado que se obtendrá al ejecutar dichas acciones (Bandura et al., 2003).

Por otro lado, diversos investigadores indican que la percepción que poseen las personas sobre su autoeficacia es un aspecto importante en la competencia humana debido a que esta variable influye de forma directa en la motivación, persistencia y habilidades que guardan relación con el éxito de lograr los objetivos trazados (Qualter et al., 2015; Rivera et al., 2016). Complementariamente, la variable autoeficacia tiene relación con las capacidades a nivel emocional, cognitivo y comportamental (Pereyra et al., 2019).

Según Bandura (1977) y Smith (1989) afirman que la autoeficacia no es solo una característica personal e inmodificable, por lo contrario, la autoeficacia está

influenciada por tres aspectos, como lo son; la magnitud, la fuerza y la generalidad. Estos tres aspectos indican si un acontecimiento puede ser considerado como un agente estresor para la persona. La magnitud de la autoeficacia hace alusión a la cantidad de pasos de dificultad progresiva que un individuo piensa que es capaz de afrontar, la fuerza de la autoeficacia se refiere a que tan convencido esta la persona de realizar dichos comportamientos y por último, la generalidad de la autoeficacia hace alusión a la experiencia que va recogiendo el sujeto sobre los aciertos y fracasos de su accionar conductual, lo cual podrá generalizar en otras situaciones similares (Smith, 1989).

Por otro lado, existen dos formas de comprender la variable autoeficacia. Algunos investigadores indican que la autoeficacia es un rasgo global que está involucrado en distintos aspectos de los individuos, influyendo en sus pensamientos, actuaciones y estados emocionales (Luszczynska et al., 2004; Luszczynska et al., 2005). Por lo tanto, la autoeficacia lograría explicar una gran cantidad de comportamientos en relación a la efectividad que tendría una persona ante diversas situaciones que enfrenta (Luszczynska et al., 2004). Mientras que para Bandura (2001) indica que la autoeficacia debe entenderse como algo específico, delimitado a situaciones concretas en donde se desenvuelve adecuadamente la persona, es por ello que algunos autores proponen diversos campos de estudio como; autoeficacia social, autoeficacia profesional, autoeficacia para los estudios, entre otros (Pereyra et al. 2019).

Tomando en consideración los campos específicos que aborda la autoeficacia, se propuso investigar aquellas creencias de índole personal que están relacionadas al afronte de aquellas situaciones de estrés y su impacto en el funcionamiento conductual, la salud y bienestar en general. Por todo ello, Godoy-Izquierdo y Godoy (2006) propusieron el concepto de Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés, haciendo alusión a un conjunto de pensamientos sobre las propias capacidades personales que tiene una persona para afrontar de forma exitosa las situaciones o demandas del ambiente, teniendo como efecto una reducción o eliminación de la sensación de estrés prolongado que podría experimentar una persona, como también sus consecuencias, como por ejemplo,

en el campo laboral, el problema del síndrome de burnout.

Según Godoy-Izquierdo y Godoy (2006) la Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés tiene dos dimensiones, la primera fue denominada como expectativas de eficacia, haciendo alusión a los juicios subjetivos que tiene la persona sobre sus capacidades para organizar y realizar de forma exitosa las acciones que se requieren para afrontar la situación estresante. La segunda fue denominada como expectativas de resultado, haciendo alusión a aquellas creencias individuales de que ciertas acciones ayudaran a conseguir el resultado deseado. Por lo tanto, las personas que tienen niveles altos de autoeficacia, presentan confianza sobre sus capacidades para manejar de forma exitosa aquellas situaciones del ambiente, y suelen tomar las mismas como un reto y no necesariamente como algo negativo o amenazante (Bandura, 2001). Es por ello que la autoeficacia favorece en amortiguar las demandas externas, reduciendo su impacto en las personas, como también podría ayudar a tener un mayor bienestar en aquellas situaciones en que la persona es consciente de que ha respondido de forma exitosa la situación demandada que se le ha presentado (Grau et al., 2000).

Por otro lado, según Yang y Farn (2005) la autoeficacia podría relacionarse con la presencia de burnout en los trabajadores de las organizaciones, es decir, aquellos colaboradores que presentan altos niveles de autoeficacia, tienden a presentar menos indicadores de síndrome de burnout. También se señala que la autoeficacia tendría un rol importante en otros aspectos del trabajador, como lo son la motivación laboral, el desempeño, la productividad, la sobre carga y el estrés laboral (Gil-Monte et al., 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo correlacional simple ya que este nivel de estudio se caracteriza por analizar la posible relación que pueda existir en dos variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La investigación se encuentra en este tipo de estudio ya que tuvo como objetivo analizar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. De igual manera es de diseño no experimental – transversal, la cual tiene como característica la medición de las variables, sin manipularlas y en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). La investigación cumplió con este diseño, porque la información que se recolectó se realizó en un solo momento, sin la necesidad de modificar o manipular las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Síndrome de burnout

- a) Definición conceptual:** Sensación que experimenta el colaborador a causa de estar expuesto de forma constante a estrés en el trabajo, en donde se presenta despersonalización, agotamiento emocional y falta de realización personal (Maslach y Jackson, 1981).
- b) Definición operacional:** Se midió por medio de la aplicación de la encuesta Maslach Burnout Inventory.

Autoeficacia para afrontar el estrés

- a) Definición conceptual:** Son aquellas creencias o pensamientos que tiene la persona sobre sus capacidades para afrontar de forma exitosa los momentos de tensión o estrés (Godoy-Izquierdo y Godoy, 2006).
- b) Definición operacional:** Se midió por medio de la aplicación de la Escala

de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés de Godoy-Izquierdo y Godoy.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo comprendida por 136 072 docentes (según el censo del Ministerio de Educación – MINEDU en el año 2017) de centros educativos nacionales y privados de Lima Metropolitana. La muestra estuvo comprendida por 246 docentes, en donde se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Se ha estimado el mínimo de evaluados considerando un tamaño del efecto de 0.20, una probabilidad de error de 0.05 y un intervalo de confianza del 0.80. Obteniendo una cantidad mínima de 150 evaluados con los cuales es posible detectar un grado de asociación entre las variables de estudio. En la tabla 1 se observa las características de la muestra.

Tabla 1

Características de la muestra de estudio

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Modalidad	Virtual	90	36.4%
	Presencial	157	63.6%
Edad	18 a 30 años	63	25.5%
	31 a 40 años	83	33.6%
	41 años a mas	101	40.9%
Sexo	Femenino	213	86.2%
	Masculino	34	13.8%
Estado civil	Soltero	112	45.3%
	Conviviente	49	19.8%
	Casado	84	34%
	Viudo	2	0.8%
Situación laboral	Contratado	179	72.5%
	Nombrados	68	27.5%
Tiempo de trabajo	1 a 12 meses	54	21.9%

	13 a 24 meses	23	9.3%
	Mas de 24 meses	170	68.8%
Tipo de colegio	Nacional	91	36.8%
	Particular	135	54.7%
	Ambos	21	8.5%

Criterios de inclusión:

- Ser profesores nombrados o contratados.
- Haber aceptado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Docentes con licencia o de vacaciones.

La muestra estuvo compuesta por el total de la población, es decir, se utilizó un censo para la elección de la misma (Del Cid, Méndez y Sandoval, 2011).

3.4. Técnicas e instrumentos

En el campo de la investigación, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indican que la técnica consiste en implementar un conjunto de pautas para el desarrollo de cada etapa o momento de la investigación, entre ellas, la elección de instrumento e de medición para la recolección de los datos.

Técnica: Para la presente investigación se usó la técnica de la encuesta, la cual se caracteriza por el uso de un conjunto de preguntas o ítems que están previamente elaboradas, con la intención de recoger información de las variables de estudio, utilizando las respuestas de los participantes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El primer instrumento que se utilizó fue el Maslach Burnout Inventory – MBI, el cual fue elaborado en Estados Unidos, en el año 1981 por Cristina Maslach y

Susan Jackson. El instrumento tiene como finalidad evaluar el síndrome de burnout en trabajadores a partir de tres dimensiones, las cuales son; agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, de igual forma la prueba cuenta con un total de 22 preguntas o ítems con opción de respuesta de tipo Likert (nunca=0, pocas veces al año o menos=1, una vez al mes o menos=2, algunas veces al mes=3, una vez a la semana=4, pocas veces a la semana=5, diariamente=6) y con una duración aproximada de aplicación de 15 minutos.

Maslach y Jackson (1981) construyeron y verificaron los valores de confiabilidad del inventario, reportando los siguientes resultados:

a) Confiabilidad por consistencia interna: Se halló valores alfa entre 0.70 a 0.90 en las tres dimensiones del inventario.

b) Validez: En la versión original, los autores Maslach y Jackson (1981) no reportaron evidencias de validez para el inventario.

Propiedades psicométricas en docentes de Lima

A nivel nacional, Fernández et al. (2016) reportaron evidencias de validez y confiabilidad del instrumento a partir de la evaluación de 145 profesores de nivel primaria (46%) y secundaria (54%) pertenecientes a centros educativos públicos de Lima Metropolitana, de los cuales el 60% eran mujeres y el 40% eran hombres, en cuanto al rango de edad fue de 24 a 69 años ($M=44.6$, $DE=8.91$) y en relación a la situación laboral, el 82% era nombrado y el 18% trabajaban en otra institución.

a) Validez de estructura interna: Se calculó a través del análisis factorial confirmatorio, en donde se determinaron la presencia de tres dimensiones, coincidiendo con la propuesta teórica de la prueba. Los ítems de la dimensión agotamiento emocional presentaron cargas factoriales entre 0.755 a 0.842, los ítems de la dimensión despersonalización presentaron cargas factoriales entre 0.277 a 0.914, y los ítems de la dimensión realización personal presentaron cargas factoriales entre 0.501 a 0.847.

b) Confiabilidad: De igual forma, analizaron la confiabilidad por consistencia interna, la dimensión agotamiento emocional obtuvo un valor alfa de 0.871, la dimensión despersonalización un valor alfa de 0.709 y la dimensión realización personal un valor alfa de 0.817.

El segundo instrumento que se utilizó fue la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés, el cual fue elaborado en España por Godoy-Izquierdo y Godoy (2008) con la finalidad de evaluar la autoeficacia para afrontar el estrés a partir de las dimensiones (1) expectativas de eficacia y (2) expectativas de resultado. El instrumento cuenta con un total de 8 preguntas con opciones de respuesta de tipo Likert (completamente en desacuerdo=1, bastante en desacuerdo=2, ni en desacuerdo ni de acuerdo=3, bastante de acuerdo=4, completamente de acuerdo=5) y con una duración de aplicación de 10 minutos aproximadamente.

Godoy-Izquierdo et al. (2008) construyeron y analizaron las propiedades psicométricas del instrumento en una muestra de 812 adultos españoles de 18 a 65 años de edad procedentes de la ciudad de Granada ($M= 26.46$; $DS= 9.93$) en donde el 62.6% eran mujeres y 37.4% eran hombres y procedentes de diferentes contextos.

a) Confiabilidad: Obtuvo un valor alfa de 0.75 a nivel general. Mientras que para la dimensión expectativas de eficacia se obtuvo un valor alfa de 0.70 y para la dimensión expectativas de resultados un valor alfa de 0.76.

b) Análisis de ítems: Se procedió a realizar un análisis de correlación entre los ítems del instrumento con el puntaje total, en donde se obtuvo que todos los ítems presentaron correlaciones moderadas y elevadas ($p < 0.01$) indicando que cada ítem aporta de forma significativa en la medición de la variable autoeficacia para el afrontamiento del estrés.

c) Validez de estructura interna: En cuanto a la validez factorial de la EAEAE

utilizando como procedimiento de extracción de los factores la estrategia de análisis de componentes principales con rotación Oblimin, los resultados muestran un modelo compuesto por dos factores, también se encontró que todos los ítems presentaron cargas factoriales por encima de 0.65.

3.5. Procedimientos

Para dar inicio al proceso de evaluación, se pidió permiso a través de una carta de solicitud a los directores de los centros educativos participantes. Cabe señalar que debido a que algunos centros educativos a último momento optaron por no participar en la evaluación, las investigadoras se vieron en la necesidad de contactarse con profesores de colegios públicos y privados a través de la red social Facebook. Por lo tanto, algunos docentes fueron evaluados de manera presencial y otros de manera virtual.

Para la evaluación presencial de algunos docentes, se optó por visitar a los colegios que aceptaron participar en la investigación, tomando en cuenta los protocolos de bioseguridad por el COVID-19. Para ello se visitó todas las aulas de clase donde se encontraban laborando los docentes, a quienes se les explico de forma detallada el objetivo de la investigación, las instrucciones de cómo deben responder los cuestionarios y responder sus preguntas o dudas sobre la evaluación.

Para la evaluación virtual, inicialmente se adaptaron las preguntas de ambos instrumentos de medición utilizando la plataforma de Formularios de Google, la cual tiene como aspecto positivo la evaluación de forma colectiva, rápida y segura. Una vez que se tuvo los cuestionarios de forma digital, fueron enviadas a cada docente por Messenger de Facebook, por este medio también se pudo explicar de forma detallada a cada docente el objetivo de la investigación, las instrucciones de los cuestionarios y responder sus preguntas o dudas al respecto.

Finalmente, las respuestas brindadas por los profesores de manera presencial fueron digitalizadas en una base de datos de Excel, en donde se incluyó también las respuestas de los profesores que fueron evaluados de forma virtual.

Dando como resultado una base de datos general de todas las respuestas conseguidas recogidas por las dos modalidades.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez que se tuvo los datos necesarios para la investigación, se procedió a realizar el análisis estadístico, principalmente la estadística descriptiva e inferencial. A continuación, se indica de forma detallada los procesos estadísticos que se realizaron.

Estadística descriptiva: Consiste en calcular principalmente las medidas de tendencia central, las medidas de variabilidad y la distribución de los datos de la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

- *Media:* Consiste en calcular el valor promedio de un conjunto de datos numéricos.
- *Desviación estándar:* Esta dirigido a calcular la dispersión de los datos en relación al valor promedio.
- *Asimetría:* Consiste en calcular la simetría que puede presentar la distribución de los datos, tomando como referencia el valor promedio.

Prueba de normalidad: Para estimar la forma de distribución de los datos de ambas variables, se usó la prueba de Kolmogorov Smirnov (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Estadística inferencial: En relación a la estadística inferencial, se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Cabe señalar que este coeficiente se utilizó para calcular el grado y tipo de relación entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de la investigación se tomó los siguientes aspectos

éticos. Durante la recolección de información y publicación de los resultados obtenidos, se solicitó la autorización de los docentes participantes como también de las autoridades de los centros educativos. En relación al consentimiento informado, durante el proceso de evaluación se brindó a cada participante toda la información de la investigación, como también el compromiso de usar dicha información para fines exclusivamente académicos, en donde se mantendrá de forma anónima cualquier dato personal de los docentes encuestados. En cuanto a los derechos de autor, se respetó la información intelectual recopilada en el presente estudio, es por ello que cada información o idea ajena fue citada adecuadamente tomando en cuenta las normas APA de la séptima edición. Se cumplió con el código de ética elaborado por las autoridades del Colegio de Psicólogos del Perú para aquellos estudios en donde participan seres humanos, los cuales garantizaron la integridad de los docentes participantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

En la tabla 2, se observa el análisis de la prueba de normalidad univariada que se determinó para las variables de estudio, donde se evidenció que los índices de asimetría y curtosis se encuentran en los rangos establecidos ± 1.5 (Lloret et al., 2014), lo cual contrasta que hay una distribución normal univariada. Así mismo, el análisis de la normalidad multivariada se obtuvo a través de la distancia de Mardia donde se registraron valores por encima de los parámetros establecidos $G^2=7.109$, lo cual Bentler (2005) describe que las estimaciones >5.0 son evidencia suficiente para declarar que no hay normalidad multivariada y que los datos no se distribuyen con normalidad. En consecuencia, la estimación del modelo se realizará con método robusto acorde al modelo ajustado de Satorra-Bentler.

Tabla 2

Prueba de normalidad de las dimensiones de síndrome de burnout y autoeficacia para afrontar el estrés

Variables	Asimetría	z	Curtosis	z
Agotamiento emocional	.732	4.699	.373	1.197
Despersonalización	1.489	10.195	1.460	5.966
Realización personal	-1.050	-6.738	.449	1.439
Autoeficacia para afrontar el estrés	0.14	-1.012	-0.61	-.221
Expectativas de eficacia	-1.156	-7.418	1.422	4.563
Expectativas de resultado	-.163	-1.045	-.124	-.397
Multivariada			7.569	7.109

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general: Existe relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

En la tabla 3, se observa que los valores de significancia estadística son menores a .05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de trabajo, ya que la variable autoeficacia para afrontar el estrés presenta una correlación estadísticamente significativa e indirecta con la dimensión agotamiento emocional ($r=-.40$) con tamaño de efecto mediano de 16%, de igual manera con la dimensión despersonalización ($r=-.21$) con tamaño de efecto pequeño de 4%, mientras que, con la dimensión realización personal ($r=.31$) presenta una correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto pequeño de 9%. Por lo tanto, a mayor autoeficacia para afrontar el estrés, menor agotamiento emocional, menor despersonalización y mayor realización personal (también véase la fig. 1).

Tabla 3

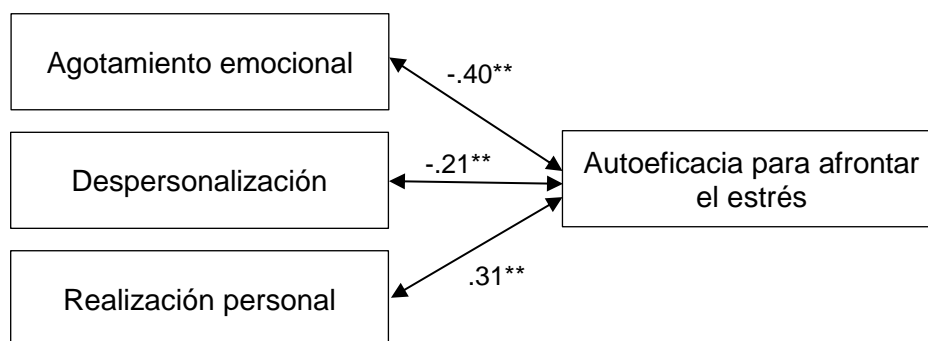
Coefficiente de correlación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout

Variables			r	p	r ²	
HIPÓTESIS GENERAL	Agotamiento emocional	↔	Autoeficacia para afrontar el estrés	-.40	<.01	.16
	Despersonalización	↔		-.21	<.01	.04
	Realización personal	↔		.31	<.01	.09

Nota. r=coeficiente de correlación de Pearson, p=significancia estadística, r² = tamaño del efecto, ↔=correlación entre las variables.

Figura 1

Correlación entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout



Hipótesis específica 1: Existe relación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

En la tabla 4, se observa que los valores de significancia estadística son menores a .05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica de trabajo, ya que la dimensión expectativa de eficacia presenta una correlación estadísticamente significativa e indirecta con la dimensión agotamiento emocional ($r=-.26$) con tamaño de efecto pequeño de 7%, de igual manera con la dimensión despersonalización ($r=-.28$) con tamaño de efecto pequeño de 8%, mientras que con la dimensión realización personal ($r=.28$) presenta una correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto pequeño de 8%. Por lo tanto, a mayor expectativa de eficacia, menor agotamiento emocional, menor despersonalización y mayor realización personal (también véase la fig. 2).

Tabla 4

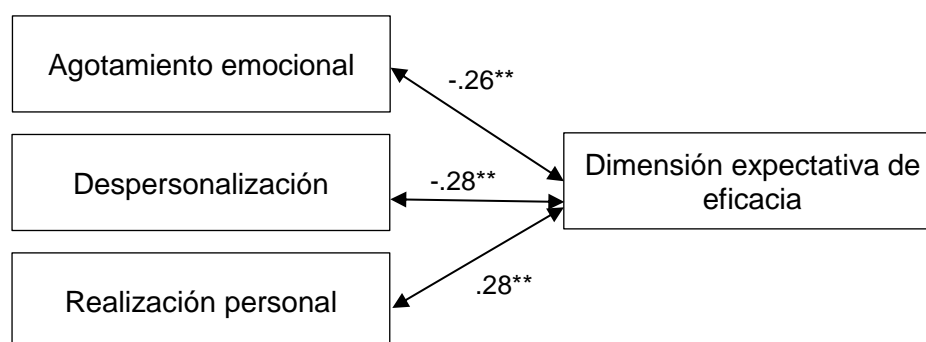
Coefficiente de correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout

				r	p	r ²
HIPÓTESIS	Agotamiento emocional	↔	Dimensión	-0.26	<.01	.07
ESPECÍFICA 1	Despersonalización	↔	expectativa	-0.28	<.01	.08
	Realización personal	↔	de eficacia	.28	<.01	.08

Nota. r=coeficiente de correlación de Pearson, p=significancia estadística, r² = tamaño del efecto, ↔=correlación entre las variables.

Figura 2

Correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout



Hipótesis específica 2: Existe relación entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

En la tabla 5, se observa que los valores de significancia estadística son menores a .05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la segunda hipótesis específica de trabajo, ya que la dimensión expectativa de resultado presenta una correlación estadísticamente significativa e indirecta con la dimensión agotamiento emocional ($r=-.34$) con tamaño de efecto pequeño de 12%, mientras que con la dimensión realización personal ($r=.22$) presenta una correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto pequeño de 5%. Por lo tanto, a mayor expectativa de resultado, menor agotamiento emocional y mayor realización personal (véase la fig. 3).

Tabla 5

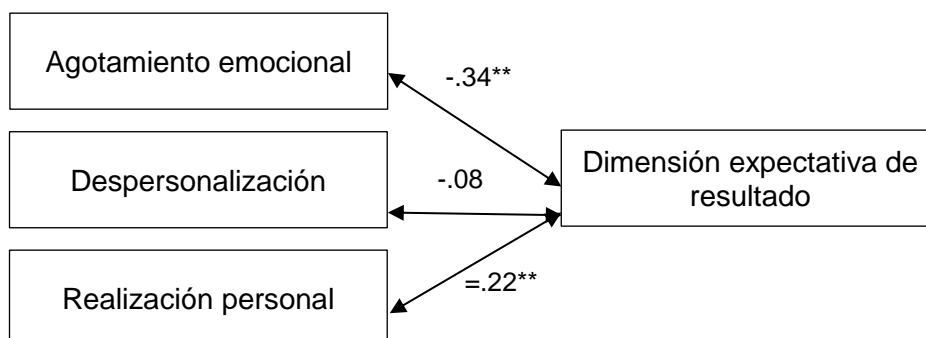
Coefficiente de correlación entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout

				r	p	r ²
HIPÓTESIS	Agotamiento emocional	↔	Dimensión	-.34	<.01	.12
ESPECIFICA 2	Despersonalización	↔	expectativa	-.08	>.05	.01
	Realización personal	↔	de resultado	.22	<.01	.05

Nota. r=coeficiente de correlación de Pearson, p=significancia estadística, r² = tamaño del efecto, ↔=correlación entre las variables.

Figura 3

Correlación entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout



V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general se encontró que la autoeficacia para afrontar el estrés presenta una correlación estadísticamente significativa e indirecta con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-.40$; $p<.01$) con tamaño de efecto mediano de 16%, de igual manera con la dimensión despersonalización ($r=-.21$; $p<.01$) con tamaño de efecto pequeño de 4%, mientras que, con la dimensión realización personal ($r=.31$; $p<.01$) presenta una correlación estadísticamente significativa y directa con tamaño del efecto pequeño de 9%. Como los valores de significancia estadística son menores a .05, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general de trabajo. Por lo tanto, se puede interpretar que aquellos docentes evaluados, que presentan creencias desfavorables sobre su capacidad de poder afrontar de forma exitosa situaciones de tensión o estrés, podrían presentar; (1) mayor agotamiento emocional, es decir, podrían sentir una disminución en su capacidad de seguir realizando sus funciones dentro de la escuela debido a una falta de energía y cansancio en general, (2) mayor despersonalización, es decir, podrían presentar poca empatía, acompañado de actitudes negativas e insensibilidad hacia sus estudiantes, y (3) baja realización personal, por lo tanto, podrían presentar creencias negativas sobre sus capacidades personales y profesionales para realizar sus actividades laborales dentro de la institución educativa.

Cabe señalar que, al parecer hasta el momento no se ha encontrado estudios que hayan analizado de forma específica la variable autoeficacia para afrontar el estrés con el síndrome de burnout en población docente de Lima. Pero si existen estudios que han investigado la relación entre autoeficacia general con el síndrome de burnout en diversos profesionales, las cuales se considera que servirán como evidencia para poder contrastar con los resultados obtenidos.

Resultados similares fueron reportados en estudios nacionales, en donde también se halló una relación estadísticamente significativa entre la variable autoeficacia con las dimensiones de síndrome de burnout en profesionales de la salud y docentes de nivel secundaria (Gonzales, 2021; Calderón, 2018). De igual

manera, a nivel internacional, se han reportado resultados que evidencia la relación entre ambas variables en maestros de educación física, enfermeras y trabajadores administrativos (Carvalho et al., 2020; Gil-Monte et al., 2018; Pérez y Zambrano, 2017). Tomando en cuenta los antecedentes mencionados, se observa que respaldan los resultados hallados en la presenta investigaciones, los cuales indican la existencia de relación que podría tener la autoeficacia con las dimensiones del síndrome de burnout.

Los resultados hallados se podrían explicar a partir de la indicado por Lazarus y Folkman (1986), al igual que Bandura (1997) quienes afirman que cuando las personas realizan una valoración negativa de sus capacidades para afrontar las demandas externas (baja autoeficacia), es muy probable que su accionar conductual para afrontar dicha demanda no sea exitosa, y si esta idea se traslada al campo laboral, se podría decir que aquellos trabajadores que presenten niveles bajos de autoeficacia para afrontar el estrés tendrán mayor sensación de estrés general, como también mayor predisposición de presentar agotamiento laboral o como se conoce mundialmente como síndrome de burnout (Pérez y Zambrano, 2017). Por lo contrario, las personas que tienen niveles altos de autoeficacia, presentan confianza sobre sus capacidades para manejar de forma exitosa aquellas situaciones del ambiente, y suelen tomar las mismas como un reto y no necesariamente como algo negativo o amenazante (Bandura, 2001). Es por ello que la autoeficacia favorece en amortiguar las demandas externas, reduciendo su impacto en las personas, como también podría ayudar a tener un mayor bienestar en aquellas situaciones en que la persona es consciente de que ha respondido de forma exitosa la situación demándate que se la ha presentado (Grau et al., 2000).

Según Yang y Farn (2005) la autoeficacia podría relacionarse con la presencia de burnout en los trabajadores de las organizaciones, en donde, aquellos colaboradores que presentan altos niveles de autoeficacia, tienden a presentar menos indicadores de síndrome de burnout. También se señala que la autoeficacia tendría un rol importante en otros aspectos del trabajador, como lo son la motivación laboral, el desempeño y la productividad (Gil-Monte et al., 2018).

Tomando en cuenta los resultados hallados, los antecedentes y afirmaciones teóricas de diversos autores. Se podría decir que aquellos docentes que presenten un déficit en su autoeficacia para afrontar el estrés se encuentran más vulnerables a presentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante el cumplimiento de sus funciones como maestros. Poniendo en riesgo su salud mental y física, como también su rendimiento laboral, en donde también se verían afectado los estudiantes.

En cuanto a los resultados para los objetivos específicos, se halló que la dimensión expectativa de eficacia presenta relación directa con las dimensiones agotamiento emocional ($r=-.26$) con tamaño de efecto pequeño de 7%, y despersonalización ($r=-.28$) con tamaño de efecto pequeño de 8%, mientras que con la dimensión realización personal ($r=.28$) presenta una relación directa con tamaño del efecto pequeño de 8%. De igual manera la dimensión expectativa de resultado presenta una relación indirecta con la dimensión agotamiento emocional ($r=-.34$) con tamaño de efecto pequeño de 12%, mientras que con la dimensión realización personal ($r=.22$) presenta una relación directa con tamaño del efecto pequeño de 5%, confirmándose también la primera y segunda hipótesis específica de trabajo. Por lo tanto, cuando los docentes muestran menor expectativa sobre su eficacia para afrontar las situaciones de estrés, como también expectativas negativas sobre el posible resultado de su accionar, podrían encontrarse más vulnerables a experimentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal durante el cumplimiento de sus actividades de docencia. Estos resultados se explican por lo mencionado por Grau et al. (2000) quienes afirman que la autoeficacia es muy importante porque podría favorecer en amortiguar las demandas externas, reduciendo su impacto en las personas, como también podría ayudar a tener un mayor bienestar en aquellas situaciones en que la persona es consciente de que puede responder de forma exitosa la situación demandada que se la ha presentado.

En cuanto al aporte que brinda la investigación, se confirma la importancia de considerar la autoeficacia para afrontar el estrés como un factor positivo que podría prevenir la aparición y desarrollo del síndrome de burnout en los docentes.

Los resultados obtenidos deberían ser considerados por los directores de centros escolares, en donde se concientice que si las demandas del trabajo son altas tendrán una repercusión negativa sobre los trabajadores pues conducirán a un deterioro afectivo y cognitivo. De ahí la importancia de realizar un rediseño de las actividades de trabajo, como también, fortalecer las capacidades personales de los maestros, entre estas, la autoeficacia para afrontar el estrés.

En cuanto a las limitaciones, la muestra estuvo conformada por docentes procedentes de Lima, por lo tanto, los resultados no podrían generalizarse a una muestra de docentes de otras ciudades peruanas. Es necesario que en futuros estudios se utilicen muestras representativas a nivel nacional para confirmar los resultados. Por otro lado, los datos recopilados se basaron en el uso de medidas de autoinforme que pueden generar sesgo por la deseabilidad social o el recuerdo de los participantes, en este sentido, próximos estudios podrían utilizar otras metodologías, como entrevistas cualitativas en profundidad o estudios de caso.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en cuenta los resultados hallados se concluye lo siguiente:

PRIMERA: En cuanto al objetivo general, se halló una relación estadísticamente significativa entre autoeficacia para afrontar el estrés y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico, se encontró una relación estadísticamente significativa entre la dimensión expectativa de eficacia y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

TERCERA: A propósito del segundo objetivo específico, se halló una relación estadísticamente significativa entre la dimensión expectativa de resultado y las dimensiones de síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se sugiere realizar más investigaciones con una muestra más amplia de docentes, y en diferentes regiones del país, para que los resultados reflejen una mayor representatividad de la realidad de los docentes de nivel primaria y secundaria.

SEGUNDA: También se recomienda realizar estudios con enfoque cualitativo y con otros instrumentos para una mejor comprensión de las variables autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en los docentes.

TERCERA: Ampliar el análisis descriptivo en relación a los niveles de cada variable según el sexo y la edad; esto permitirá enriquecer la información brindada en la presente investigación.

REFERENCIAS

- Ávila, J., Gómez, L. y Montiel, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*, 8(15), 39-52. <https://psycnet.apa.org/record/2011-13254-003>
- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. doi: 10.1037//0033-295x.84.2.191.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. <https://psycnet.apa.org/record/1997-08589-000>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1.
- Bandura, A., Caprara, G., Barbaranelli, C., Gerbino, M. & Pastorelli, C. (2003). Role of affective self-regulatory efficacy in diverse spheres of psychosocial functioning. *Child Development*, 74, 769-782. doi: 10.1111/1467-8624.00567.
- Barreto, M. (2018). *Burnout y clima laboral en docentes de la Institución Educativa "San Francisco de Asís-2017"* [Tesis de pregrado, Universidad San Pedro]. Repositorio de la Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/13948>
- Calderón, G. (2018). *Carga de trabajo, autoeficacia profesional y síndrome de burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4580>

- Carvalho, E., Holanda, M. y Soares, E. (2020). Associação entre os níveis de autoeficácia e burnout em professores de educação física. *Revista Praxis Educacional*, 16(41), 543-555. <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v16i41.6520>
- Castañeda, E. y García, J. (2016). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en médicos familiares mexicanos: Análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(1), 67-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615449006>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). LEA. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Corredor, N. y Marin, L. (2016). Burnout en miembros de la policía nacional de Colombia. *Revista de investigación de la escuela de administración y mercadotecnia del Quindío*, 3(5), 63-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4955436>
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2010). *Investigación: fundamentos y metodología*. Pearson.
- Dos Santos, B., Martins, J. & De Cassia, R. (2021). Burnout syndrome in primary and secondary school teachers in southern Brazil. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(3), 337-342. doi: 10.47626/1679-4435-2020-519.
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.
- Fernández, M., Calderón, G., Merino, C. y Juárez, A. (2020). Efectos sociodemográficos multivariados sobre la experiencia del burnout en docentes de colegios peruanos. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 12(1), 40-49. <https://www.redalyc.org/journal/3334/333468037005/html/>

- Fernández, M., Merino, C. y Guimet, M. (2016). *Libro en homenaje al Dr. Reynaldo Alarcón*. Universidad Ricardo Palma.
- García, A., Escorcía, C. y Perez, B. (2017). Burnout Syndrome and Self-Efficacy Beliefs in Professors. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gil-Monte, P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Revista de Salud pública de México*, 44(1), 33-45. <https://www.scielosp.org/article/spm/2002.v44n1/33-40/>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Gil-Monte, P., García, J. y Caro, M. (2018). Influencia de la Sobrecarga Laboral y la Autoeficacia sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en Profesionales de Enfermería. *Revista Interamericana de Psicología*, 42(1), 113-118. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rip/v42n1/v42n1a12.pdf>
- Godoy-Izquierdo, D. y Godoy, J. (2006). *Escala de Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE)*. Pirámide.
- Godoy-Izquierdo, D., Godoy, J., López, I., Martínez, A., Gutiérrez, S. y Vázquez, L. (2008). Propiedades psicométricas de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés (EAEAE). *Psicothema*, 20(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/pdf/1806/180618085001.pdf>
- Gonzales, M. (2021). *Síndrome de Burnout y Autoeficacia general en personales de salud en el ámbito deportivo* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <http://hdl.handle.net/10757/655731>

- Grau, R., Salanova, M. y Peiró, J. (2000). Efectos moduladores de la autoeficacia en el estrés laboral. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 57-75. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2000_Grau-Salanova-Peir%C3%B3.pdf
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J. (2016). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Gutiérrez, M., Escartí, A. y Pascual, C. (2011). Relaciones entre empatía, conducta prosocial, agresividad, autoeficacia y responsabilidad personal y social de los escolares. *Psicothema*, 23(1), 13-19. <https://www.psicothema.com/pdf/3843.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Iglesias, L. y Novoa, M. (2017). *Burnout e inteligencia emocional en docentes de instituciones educativas en la ciudad de Cajamarca en el año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/13396>
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- López, E. y Ventura, H. (2020). Síndrome de burnout en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Revista Desafíos*, 11(2), 136-141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8185481>
- Lozada, J. (2016). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industrial. *Cienciamérica*, 3, 34-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luszczynska, A., Gibbons, F., Piko, B. & Tekozel, M. (2004). Self-regulatory

cognitions, social comparison, perceived peers' behaviors as predictors of nutrition and physical activity: A comparison among adolescents in Hungary, Poland, Turkey, and USA. *Psychology and Health*, 19, 577-593. <https://psycnet.apa.org/record/2005-01519-003>

Luszczynska, A., Scholz, U. & Schwarzer, R. (2005). The General SelfEfficacy Scale: Multicultural validation studies. *The Journal of Psychology*, 139(5), 439-457. doi: 10.3200/JRLP.139.5.439-457.

Marrau, C. (2016). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en Humanidades*, 5(10), 53-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>

Martínez, G. y Jiménez, N. (2020). Análisis del uso de las aulas virtuales en la Universidad de Cundinamarca, Colombia. *Revista de Formación Universitaria*, 13(4), 81-9. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000400081>

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). *MBI - Maslach burnout inventory. Manual*. Consulting Psychologists Press.

Méndez, J. (2020). Estrés laboral o síndrome de "burnout". *Acta de Pediatría Mexicana*, 25(5), 299-302. <http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>

Molero, M. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. *BioMed Research International*, 25(5), 299-302. Doi: 10.1155/2019/1021408

Moriana, J. y Herruzo, J. (2016). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(1), 597-621. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33740309.pdf>

- Ormeño, R. (2018). *Síndrome del burnout en docentes de la institución educativa inicial modelo Essalud, Jesús María – Lima. 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Telesup]. Repositorio de la Universidad Privada Telesup. <https://repositorio.utesup.edu.pe/handle/UTELESUP/875>
- Ornelas, M., Blanco, H., Gastélum, G. y Chávez, A. (2012). Autoeficacia percibida en la conducta académica de estudiantes universitarias. *Formación Universitaria*, 5(2), 17-26. doi: 10.4067/S0718-50062012000200003
- Pereyra, C., Páez, N., Del Valle, C. y Agustina, D. (2019). Validación de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 37(2), 473-493. <https://doi.org/10.18800/psico.201902.005>
- Pérez, N. y Zambrano, H. (2017). *Relación entre autoeficacia y estrés en términos de burnout, en estudiantes en práctica organizacional del programa de psicología de la Universidad de Cundinamarca* [Tesis de pregrado, Universidad de Cundinamarca]. Repositorio de la Universidad de Cundinamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.12558/2662>
- Qualter, P., Dacre, L., Gardner, K., Ashley-Kot, S., Wise, A. & Wols, A. (2015). The Emotional Self-Efficacy Scale: Adaptation and validation for young adolescents. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(1), 33-45. DOI:10.1177/0734282914550383
- Quinceno, J. y Alpi, S. (2017). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Rivera, M., Martínez, M., González, F. y Salazar, M. (2016). Autoeficacia, participación social y percepción de los servicios universitarios según el sexo. *Revista de Psicología*, 25(2), 1-16. <http://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2017.44842>

- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6165566>
- Salgado, J. y Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES Psicología*, 11(1), 69-89. <http://dx.doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Sánchez, J. (2015). Frecuencia del burnout en policías de la ciudad de México. *Revista Liberabot*, 18(1), 69-74. <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v18n1/a09v18n1.pdf>
- Sánchez, J., Sanz, M., Apellániz, A. y Pascual, A. (2016). Policía y estrés laboral. Estresores organizativos como causa de morbilidad psiquiátrica. *Revista SESLAP*, 1(4), 21-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7928349>
- Sansinenea, E., Gil de Montes, L., Agirrezabal, A., Larrañaga, M., Ortiz, G., Valencia, J. y Fuster, M. (2008). Autoconcordancia y autoeficacia en los objetivos personales: ¿Cuál es su aportación al bienestar? *Anales de Psicología*, 24(1), 121-128. https://www.um.es/analesps/v24/v24_1/15-24_1.pdf
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. y Luszczynska, A. (2016). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *An International Journal*, 29(4), 367-386. doi: 10.1037/a0032687
- Shoji, K., Cieslak, R., Smoktunowicz, E., Rogala, A., Benight, C. y Luszczynska, A. (2015). Associations between job burnout and self-efficacy: a meta-analysis. *Anxiety, Stress & Coping*, 29(4), 367-386. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1058369>

- Smetackova, I. (2017). Self-efficacy and burnout syndrome among teachers. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences*, 42(1), 113-118. DOI:10.15405/ejsbs.219
- Smith, R. (1989). Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 228-233. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.2.228>
- Tabares, Y., Martínez, V. y Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Valverde, L. (2019). *Burnout y apoyo social percibido en docentes en un centro educativo del Distrito de Carabayllo* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4281>
- Voitenko, E. (2020). Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 1(3), 5-12. <https://dx.doi.org/10.32038/JBSO.2020.03.02>
- Yang, H. & Farn, C. (2005). An investigation the factors affecting MIS student burnout in technical-vocational college. *Computers in Human Behaviour*, 21, 917-932. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.03.001>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Estado particular de estrés laboral crónico que puede presentarse en aquellas personas que brindan servicios a otras (Maslach y Jackson, 1981).	Se obtendrá mediante la aplicación y revisión de las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory – MBI.	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de desesperanza y desinterés. • Agotamiento físico. • Actitudes negativas hacia el trabajo 	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta negativa hacia uno mismo. • Trato impersonal. • Actitudes negativas con los demás. • Falta de preocupación por los demás. 	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta negativa al trabajo. • Sentimientos de escasa competencia profesional. 	
Autoeficacia para afrontar el estrés	Conjunto de creencias sobre las capacidades y recursos que tiene una persona para poder afrontar eficazmente las exigencias del entorno o ambiente (Godoy-Izquierdo et al., 2004).	Se medirá a través de las puntuaciones obtenidas por la Escala de Autoeficacia para Afrontar el Estrés (EAEAE) de Godoy-Izquierdo y Godoy.	Expectativas de eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Afectación emocional. • Percepción de la capacidad. 	Ordinal
			Expectativas de resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta rápida para afrontar. • Salud óptima para afrontar. • Atención plena sobre el problema. 	

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, a la que usted tendrá que responder con sinceridad, eligiendo una de las opciones de respuestas siguientes.

- 0.- Nunca
- 1.- Pocas veces al año o menos.
- 2.- Una vez al mes o menos.
- 3.- Algunas veces al mes.
- 4.- Una vez a la semana.
- 5.- Pocas veces a la semana.
- 6.- Diariamente.

Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo, me siento emocionalmente gotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me siento cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5. Creo que trato algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8. Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible							

con la gente desde que hago este trabajo.								
11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.								
12. Me encuentro con mucha vitalidad.								
13. Me siento frustrado por mi trabajo.								
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.								
15. Realmente no me importa lo que ocurra a algunos de mis estudiantes.								
16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.								
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis estudiantes.								
18. Me encuentro animado(a) después de trabajar junto a mis estudiantes.								
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.								
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.								
21. Siento que se tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo.								
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.								

Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés de Godoy-Izquierdo y Godoy.

A continuación, encontraras una serie de afirmaciones sobre como sueles responder ante los problemas o sobre cómo te afectan. Marca la casilla correspondiente TU GRADO DE ACUERDO con cada una de estas frases.

1= Completamente en desacuerdo

2=Bastante desacuerdo

3=Ni en desacuerdo, ni de acuerdo

4=Bastante de acuerdo

5=Completamente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1.cuando tengo problemas o contratiempos en mi vida me cuesta trabajo realizar mis actividades con normalidad.					
2. Cuando tengo problemas o contratiempos procuro que no afecten a mis emociones, relaciones sociales u otros aspectos de mi vida.					
3. Cuando tengo problemas mi salud no se ve afectada de manera notable.					
4.cuando tengo problemas o contratiempos dudo de mi capacidad para afrontarlos eficazmente.					
5. Soy capaz de no dramatizar los problemas y le doy su justo valor a las cosas.					
6. Cuando tengo problemas o contratiempos me siento tensionado y/o preocupado.					
7. Para resolver un problema utilizo todos los recursos que están a mi alcance.					
8. Cuando tengo problemas o contratiempos no dejo de pensar en ellos y soy incapaz de prestar atención a otras cosas.					

Anexo 3: Propiedades psicométricas de los instrumentos

Evidencias de validez basado en la estructura interna

Tabla 6

Índice de bondad de ajuste del AFC de los instrumentos

Instrumento	X2	gl	X2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA	IC 90%		
								RMSEA		
								Inf	Sup	
Síndrome de Burnout	M1	541.4	206	2.24	0.87	0.85	0.10	0.082	0.07	0.09
	M2	285.7	149	2.10	0.93	0.92	0.08	0.061	0.05	0.07
Autoeficacia para afrontar el estrés	M1	67.2	19	1.35	0.93	0.89	0.07	0.102	0.08	0.13
	M2	40.2	13	1.28	0.95	0.92	0.07	0.092	0.06	0.13

Nota. X2: Chi-cuadrado, gl: Grados de libertad, CFI: Índice de ajuste comparativo, TLI: Índice de Tucker-Lewis, SRMR: Residual cuadrático medio estandarizado, RMSEA: Error de aproximación, IC 90% RMSEA: Intervalo de confianza al 90% del RMSEA, Inf: Inferior, Sup: Superior.

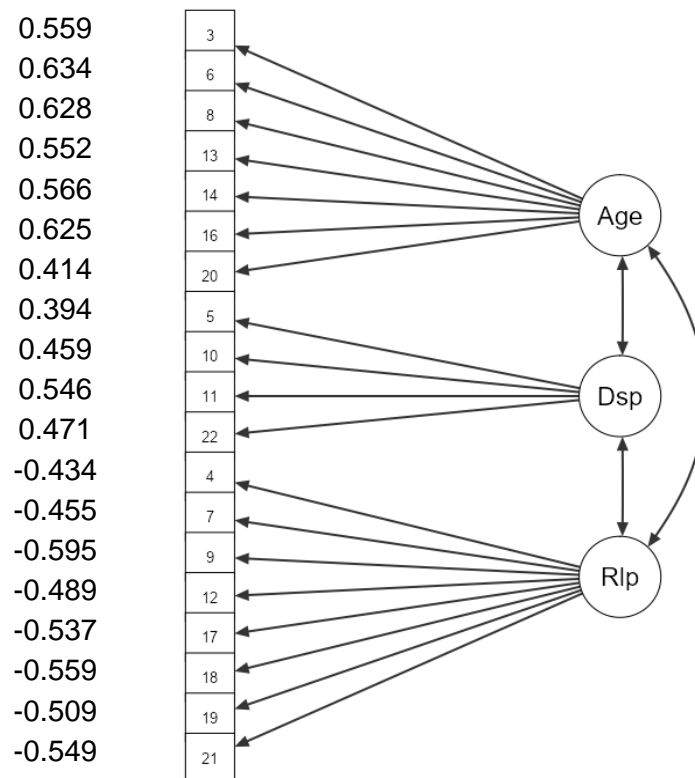


Figura 1. Estructura interna del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.

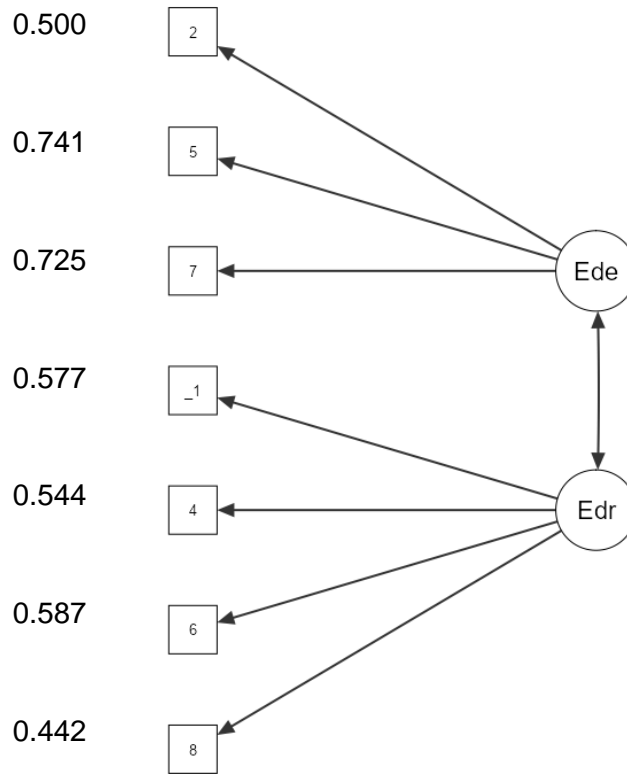


Figura 2. Estructura interna de la Escala de Autoeficacia para el Afrontamiento del Estrés de Godoy-Izquierdo y Godoy.

Confiabilidad por consistencias interna

Tabla 7

Consistencia interna de los instrumentos

		$\alpha_{ordinal}$	ω
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	0.83	0.78
	Despersonalización	0.67	0.58
	Realización personal	0.83	0.75
Autoeficacia para afrontar el estrés	Expectativas de eficacia	0.79	0.73
	Expectativas de resultado	0.68	0.65

Nota. $\alpha_{ordinal}$ =coeficiente alfa de Cronbach ordinal, ω =coeficiente Omega de Mcdonald.

Anexo 4: Consentimiento informado de los colegios participantes

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

INSTITUCIONES : CENTROS EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA

INVESTIGADORES : León Vivar, Jazmín (ORCID:0000-0002-5592-2243)

Urquizo Cruz, Ana Carina (ORCID: 0000-0003-4037-1116)

ASESOR : Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

TÍTULO : AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA 2021.

Estimado director/a: Lena Castro Castillo

Es grato dirigirme hacia a usted y con el debido respeto que se merece hacerle de su conocimiento que somos alumnas de la universidad cesar vallejo lima este y estamos cruzando el onceavo ciclo de la carrera de psicología, Solicitamos su autorización para que los docentes de su institución educativa "**SOR ANA DE LOS ANGELES**" participen en el estudio de investigación llamado: "**AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA**". Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

No existe ningún riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar. Seguidamente no existe beneficio directo para usted como para los docentes por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera

personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también serán archivados para nuestro estudio de investigación.

Así mismo usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

si tiene alguna duda pregunte a los autores principales del estudio, **León Vivar, Jazmín Solansh (943254192)** y/o **Urquiza Cruz, Ana Carina (910684768)** otro lado también puede enviar un correo electrónico al jleonvi@ucvvirtual.edu.pe y/o aurquizoc@ucvvirtual.edu.pe

Acepto voluntariamente que los docentes de mi institución educativa participen en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si se participa en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no aceptar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Firma: ROSALINDA LENA CASTRO DE CANO
DIRECTORA

Huella Digital

Fecha:

Nombre: *Lena Castro Castillo*

DNI: *06223789*

Firma del Investigador

Huella Digital

Fecha:

Nombre:

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

INSTITUCIONES : CENTROS EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA

INVESTIGADORES : León Vivar, Jazmín (ORCID:0000-0002-5592-2243)
Urquiza Cruz, Ana Carina (ORCID: 0000-0003-4037-1116)

ASESOR : Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

TÍTULO : AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA 2021.

Estimado director/a: Astrid Mendoza Mejia

Es grato dirigirme hacia a usted y con el debido respeto que se merece hacerle de su conocimiento que somos alumnas de la universidad cesar vallejo lima este y estamos cruzando el onceavo ciclo de la carrera de psicología, Solicitamos su autorización para que los docentes de su institución educativa "I.E.P Santa Rosa "participen en el estudio de investigación llamado: "AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA". Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

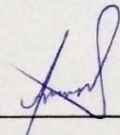
No existe ningún riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar. Seguidamente no existe beneficio directo para usted

como para los docentes por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también serán archivados para nuestro estudio de investigación.

Así mismo usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

si tiene alguna duda pregunte a los autores principales del estudio, **León Vivar, Jazmín Solansh (943254192)** y/o **Urquiza Cruz, Ana Carina (910684768)** otro lado también puede enviar un correo electrónico al jleonvi@ucvvirtual.edu.pe y/o aurquizoc@ucvvirtual.edu.pe

Acepto voluntariamente que los docentes de mi institución educativa participen en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si se participa en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no aceptar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.



Firma del Participante

Huella Digital

Fecha: 13.04.2022

Nombre: **CARUS JUBERAL NIMOSTAZA CARDENAS**
SR. SUBDIRECTOR

DNI: **10106347**

Firma del Investigador

Huella Digital

Fecha:

Nombre:

DNI:

CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

INSTITUCIONES : CENTROS EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA

INVESTIGADORES : León Vivar, Jazmín (ORCID:0000-0002-5592-2243)
Urquiza Cruz, Ana Carina (ORCID: 0000-0003-4037-1116)

ASESOR : Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

TÍTULO : AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA 2021.

Estimado director/a: Elva Alvarado Vidal

Es grato dirigirme hacia a usted y con el debido respeto que se merece hacerle de su conocimiento que somos alumnas de la universidad cesar vallejo lima este y estamos cruzando el onceavo ciclo de la carrera de psicología, Solicitamos su autorización para que los docentes de su institución educativa " Divino Señor de los Milagros "participen en el estudio de investigación llamado: "AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA". Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

No existe ningún riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar. Seguidamente no existe beneficio directo para usted

como para los docentes por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también serán archivados para nuestro estudio de investigación.

Así mismo usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

si tiene alguna duda pregunte a los autores principales del estudio, **León Vivar, Jazmín Solansh** (943254192) y/o **Urquizo Cruz, Ana Carina** (910684768) otro lado también puede enviar un correo electrónico al jleonvi@ucvvirtual.edu.pe y/o aurquizoc@ucvvirtual.edu.pe

Acepto voluntariamente que los docentes de mi institución educativa participen en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si se participa en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no aceptar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante

Nombre:

DNI: 09085940

Huella Digital



Fecha:

Firma del Investigador

Nombre:

DNI:

Huella Digital

Fecha:

CONSENTIMIENTO INFORMADO
PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

INSTITUCIONES : CENTROS EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA

INVESTIGADORES : León Vivar, Jazmín (ORCID:0000-0002-5592-2243)
Urquiza Cruz, Ana Carina (ORCID: 0000-0003-4037-1116)

ASESOR : Mg. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID: 0000-0002-7997-2464)

TITULO : AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA 2021.

Estimado director/a: Benjamín Carlos, Villarreal Dolores

Es grato dirigirme hacia a usted y con el debido respeto que se merece hacerle de su conocimiento que somos alumnas de la universidad cesar vallejo lima este y estamos cruzando el onceavo ciclo de la carrera de psicología, Solicitamos su autorización para que los docentes de su institución educativa "I.E.N 135 Toribio Rodríguez de Mendoza" participen en el estudio de investigación llamado: "AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA". Estamos realizando este estudio con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia para afrontar el estrés y síndrome de burnout en docentes de diferentes niveles educativos de Lima Metropolitana. Por lo señalado creemos necesario profundizar más en este tema y abordarlo con la debida importancia que amerita.

No existe ningún riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar. Seguidamente no existe beneficio directo para usted

como para los docentes por participar de este estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que se crea conveniente que usted tenga conocimiento. Los resultados también serán archivados para nuestro estudio de investigación.

Así mismo usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.

si tiene alguna duda pregunte a los autores principales del estudio, León Vivar, Jazmín Solansh (943254192) y/o Urquizo Cruz, Ana Carina (910684768) otro lado también puede enviar un correo electrónico al jleonvi@ucvvirtual.edu.pe y/o aurquizoc@ucvvirtual.edu.pe

Acepto voluntariamente que los docentes de mi institución educativa participen en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado sobre las cosas que van a suceder si se participa en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no aceptar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del Participante

Huella Digital

Fecha:

Nombre: *Benjamin C. Villarreal Dolores*

DNI: *10112211*



Firma del Investigador

Huella Digital

Fecha:

Nombre:

DNI:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SERPA BARRIENTOS ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "AUTOEFICACIA PARA AFRONTAR EL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS DE LIMA METROPOLITANA", cuyos autores son LEON VIVAR JAZMIN SOLANSH, URQUIZO CRUZ ANA CARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SERPA BARRIENTOS ANTONIO DNI: 41225216 ORCID: 0000-0002-7997-2464	Firmado electrónicamente por: ASERPAB el 12-08- 2022 12:22:08

Código documento Trilce: TRI - 0404228