



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

El síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTOR(AS):

Mayorga Reategui, Lindsay Marlin (orcid.org/0000-000-0563-3849)

Vasquez Atanacio, Meylin Idali (orcid.org/0000-0002-0426-7920)

ASESOR:

Mg. Artica Martínez, Juan José Gabriel (orcid.org/0000-0002-2043-4944)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a nuestras madres, mujeres valientes que nos inculcarnos buenos valores, amor por el estudio y pasión por la investigación, mujeres que fueron inspiración para seguir sus pasos “Edita Atanacio, Nancy Reategui”. De igual manera, está dedicado a nuestros padres “Jorge Mayorga y Lorenzo Atanacio”, hombres maravillosos que iluminan nuestra vida desde donde están.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a nuestro amoroso padre celestial por darnos salud, sabiduría y las fuerzas para continuar en esta aventura llena de aprendizaje. Asimismo, agradecer a todas a aquellas personas que nos apoyaron en las buenas y también en aquellos momentos difíciles de nuestra vida, con cada palabra de aliento o con una simple sonrisa de confianza.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	10
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	43
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de la muestra.....	21
Tabla 2 Análisis factorial confirmatorio de la variable síndrome de burnout.....	23
Tabla 3 Análisis factorial confirmatorio de la variable autoeficacia general.....	25
Tabla 4 Análisis descriptivos de la escala síndrome de burnout.....	28
Tabla 5 Análisis descriptivos de la escala autoeficacia general.....	29
Tabla 6 Niveles de la escala síndrome de burnout y autoeficacia general.....	30
Tabla 7 Modelo estructural de asociación del burnout y la autoeficacia en docentes	31
Tabla 8 Nivel de la variable síndrome de burnout en docentes.....	36
Tabla 9 Nivel de la variable síndrome de la autoeficacia en docentes.....	37
Tabla 10 Descripción del nivel de la variable burnout de acuerdo al sexo.....	38
Tabla 11 Descripción del nivel de la variable autoeficacia de acuerdo al sexo.....	39
Tabla 12 Nivel de la variable burnout de acuerdo al sexo.....	40
Tabla 13 Nivel de la variable autoeficacia de acuerdo al sexo.....	41
Tabla 14 Operacionalización de la variable síndrome de burnout.....	52
Tabla 15 Operacionalización de la variable autoeficacia general.....	54

Índice de figuras

Figura 1 Correlación de la variable Burnout y autoeficacia general en docentes.....	31
Figura 2 Correlación de la dimensión Agotamiento emocional y autoeficacia general en docentes.....	32
Figura 3 Correlación de la dimensión despersonalización y autoeficacia general en docentes.....	33
Figura 4 Correlación de la dimensión falta de realización personal y autoeficacia general en docentes.....	34

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho. Con respecto a la metodología fue de tipo correlacional de corte transversal de diseño no experimental con un enfoque cuantitativo. La muestra está compuesta por 349 docentes de sexo femenino y masculino. Por lo cual se utilizó el instrumento del síndrome de burnout MBI con una confiabilidad $\alpha=0.95$ y el instrumento de autoeficacia general con una confiabilidad $\alpha=0.93$ para la recopilación de la información. De acuerdo al análisis de la investigación realizada se concluye que el síndrome de burnout influye de manera negativa en la autoeficacia en los docentes, por lo que existe relación inversa de asociación alta $r= -0.80$ entre el burnout y la autoeficacia. Así mismo se evidenció una correlación inversa entre las dimensiones del burnout y la autoeficacia general. Lo que permite explicar que a mayor síntoma de burnout menor es la autoeficacia en los docentes.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, autoeficacia, docentes, estrés.

Abstract

The general objective of this research work is to determine the relationship between Burnout syndrome and self-efficacy in state school teachers in San Juan de Lurigancho. Regarding the methodology, it was of the correlational type of cross section of non-experimental design with a quantitative approach. The sample is made up of 349 male and female teachers. Therefore, the MBI burnout syndrome instrument was used with a reliability $\alpha=0.95$ and the general self-efficacy instrument with a reliability $\alpha=0.93$ for the collection of information. According to the analysis of the research carried out, it is concluded that burnout syndrome negatively influences self-efficacy in teachers, so there is an inverse relationship of high association $r= -0.80$ between burnout and self-efficacy. Likewise, an inverse correlation was evidenced between the dimensions of burnout and general self-efficacy. This allows us to explain that the greater the symptom of burnout, the lower the self-efficacy in teachers.

Keywords: Burnout syndrome, self-efficacy, teachers, stress.

I. INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos han tenido un cambio radical en su estilo de vida como consecuencia del COVID-19, siendo el área educativa una de las más afectadas, donde los docentes tuvieron que lidiar con nuevas formas de enseñanza, trayendo como consecuencias un nivel de estrés crónico, afectando su vida profesional, ya que tuvieron que adaptarse y/o aprender nuevas metodologías y utilizar nuevas herramientas para enseñar de manera óptima a sus estudiantes, realizando un esfuerzo tanto mental como físico.

Así mismo, cuando se implementó la educación virtual, se incrementaron plataformas digitales donde los docentes tuvieron que adecuarse a estas nuevas modalidades de enseñanza, este cambio dejó en evidencias que los educadores presentaban dificultades respecto a la forma de enseñanza, pocas habilidades con las herramientas digitales e insuficiente capacitación en la nueva modalidad, todo esto interfiriendo en su desempeño laboral, generando estrés crónico en los educadores, afectando de manera negativa su rendimiento laboral, Covarrubias (2021).

Consecuentemente, los docentes estuvieron expuestos al desgaste emocional y propensos a tener problemas en su salud, ya que tuvieron que afrontar diariamente las presiones y las exigencias de sus centros de trabajos, ocasionando que muchas personas desarrollen los síntomas del “síndrome del quemado o desgaste profesional” (Burnout), Gallardo, López y Gallardo (2019). En relación a estos cambios se evidencia que los profesionales de la educación son lo que tiene un mayor riesgo a presentar ansiedad y burnout, por la cual su entorno laboral como las formas de trabajo ocasionó que se incremente los estresores laborales, así como la intensidad por parte de los docentes, Oros, Vargas y Chemisquy (2020).

La Organización Panamericana de la Salud (2020) mencionó que muchos empleados en Perú, como en distintos países enfrentaron importantes cambios en sus empresas concernientes a las relaciones

laborales como las demandas laborales, generando más presión para cumplir con las demandas que había generado el confinamiento.

De acuerdo al reporte que se realizó a nivel nacional para conocer la presencia del estrés en las organizaciones, se reportó que cada 7 de 10 trabajadores presenta estrés dentro del trabajo, esto quiere decir que el 70% de empleados en el país, presentaron estrés laboral como consecuencia del confinamiento (ESAN, 2021).

Asimismo, el regreso a la educación presencial en la actualidad, ha conllevado a un incremento de sintomatología del burnout, ya que los maestros deben enfrentarse a estudiantes con diferentes cambios en su vida personal y académica, esto ha ocasionado que el educador carezca de estrategias necesarias para poder hacer frente el estrés crónico dentro del ámbito laboral, afectando también su vida personal, Ávila y Carmen (2021).

Dicho de otra manera, el Síndrome de Burnout se ha convertido en un fenómeno psicosocial, esto se produce a raíz que las demandas laborales sobrepasan las habilidades de los profesionales, ingresando así al grupo social con mayor prevalencia a este síndrome, Arraz (2018). Es decir, la interacción directa con los estudiantes, afrontar las exigencias educativas, la carga de trabajo, horas extras y los nuevos cambios, afectan de manera negativa al desempeño del educador.

La Organización Internacional de Trabajo, (2016) menciona que, en el 2010, recomendaron que se incluyera este síndrome como una enfermedad profesional. Dado esto, la OMS el primero de enero del 2022 entró en vigencia la última revisión del CIE-11, en el que se incluyó la sección de problemas con el empleo y desempleo, con el código QD 85, como síndrome de desgaste profesional dentro del capítulo 24, (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, 2022).

Herencia, (2017). Menciona que hoy en día los docentes no solo pueden sentir autoeficacia, sino también experimentar cansancio en la realización de su vida laboral y personal, siendo éste el síndrome de Burnout

el cual determinaría su triunfo o fracaso. Por lo mencionado anteriormente, es relevante estudiar la relación entre estas variables a fin de que se puedan formar medidas que ayuden a los docentes a percibir autoeficacia dentro de sus centros de trabajo.

Se ha investigado la autoeficacia en relación con el burnout, porque este posee un gran impacto a nivel mental y físico, afectando a las personas tanto en el ámbito laboral como familiar, por lo que se ha reportado que este síndrome es el resultado de una falta de autoeficacia, porque este determina la tendencia para realizar las tareas, la persistencia, el tiempo que se invierte ante las dificultades, el cual de manera negativa la autoeficacia se relaciona con estrés, depresión y ansiedad, Salanova y Martinez (2008).

Con base en lo descrito, se formuló la pregunta de acuerdo a la problemática del presente trabajo de investigación: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia en docentes de colegios estatales de San Juan de Lurigancho, 2023?

Este trabajo de investigación brindará un aporte desde un enfoque teórico, ya que será una información relevante sobre las variables de estudio, ampliando nuestro conocimiento sobre la problemática que aqueja a los docentes de hoy en día llamada síndrome de burnout y la autoeficacia, por lo que también ayudará a profundizar en este tema y poder contrastar la literatura propuesta.

Desde un enfoque práctico, el presente trabajo será de gran ayuda brindando información importante para las autoridades de los colegios con el fin de desarrollar estrategias de mejora para un adecuado ambiente laboral con el propósito de brindar una mejor calidad educativa. De igual manera, va permitir diseñar programas de prevención promoviendo la salud mental de tal manera los educadores puedan aprender a gestionar sus emociones frente a la aparición de estímulos estresores.

Por lo tanto, el objetivo general de esta investigación es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho. Como objetivos

específicos se planteó: determinar la relación que existe entre las dimensiones del síndrome de burnout y la autoeficacia general. Como segundo objetivo: describir los niveles del síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes. Como tercer objetivo: describir los niveles del síndrome del burnout y de la autoeficacia general según el sexo.

La hipótesis general de esta investigación es:

H1: Existe una relación inversa entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho, 2023.

H0: No existe una relación inversa entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho, 2023.

La hipótesis específica 1:

H1: Existe relación inversa entre las dimensiones síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales de San Juan de Lurigancho, 2023.

H0: No existe relación inversa entre las dimensiones síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales de San Juan de Lurigancho, 2023.

La hipótesis específica 2:

H1: Existe diferencia en cuanto al nivel del síndrome de burnout de acuerdo al sexo.

H0: No existe diferencia en cuanto al nivel del síndrome de burnout de acuerdo al sexo.

La hipótesis específica 3:

H1: Existe diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia general de acuerdo al sexo.

H0: No existe diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia general de acuerdo al sexo.

ANTECEDENTES

A nivel internacional:

Silvia., Et al. (2020). En su investigación se planteó como objetivo principal verificar si la autoeficacia tenía una relación significativa con los niveles de Burnout, teniendo como participantes a 63 docentes de colegios privados y públicos en la ciudad de Belém en Brasil. Para ello, se utilizó como instrumento el cuestionario de autoeficacia y el MBI de Maslach. Concluyendo que su correlación es significativa entre ambas variables, con una autoeficacia alta, media y baja, siendo que el 73,75%. Concluyendo que el Síndrome de Burnout tiene una relación significativa con la autoeficacia, ya que los docentes con quienes se realizó la investigación presentaban bajos niveles de autoeficacia y altos niveles de despersonalización, agotamiento emocional, reducida realización personal y la sensación de ineficacia, caracterizando la presencia del síndrome de burnout.

Así mismo, Lozano et al. (2020). Propuso como objetivo principal investigar la autoeficacia y el síndrome de burnout, así mismo las habilidades de comunicación y de cómo se reaccionan entre sí. Para ello, se utilizó el 21,1% de profesionales de la salud en una muestra (90), 52,2 % enfermeros (47), 21,1% médicos (19) y 26,7% de auxiliares de enfermería (24), utilizando un estudio observacional y transversal. Finalmente, se evidencio una correlación inversa entre las dos variables.

Gil et al.(2008), en su estudio planteó como fin reconocer la influencia que tiene en el Síndrome Burnout la sobrecarga de trabajo y la autoeficacia en enfermeros de diferentes hospitales en Valencia - España. Por ello, se necesitó una muestra de 714, siendo encuestados, 81.8% mujeres, es decir 584, 16.7% de hombres con 119, con edades entre los 38 -60 años. Finalmente, se llegó a la conclusión que los predictores significativos de la autoeficacia y la sobrecarga laboral son: la realización personal, la despersonalización y agotamiento emocional laboral en relación a la autoeficacia solo el efecto modulador resultó significativo. Asimismo, las variables significativas fueron: en primer lugar, la sobrecarga laboral con (b

= .50, $p = .001$), con un 26% de la varianza; en segundo lugar a influencia de las variables independientes autoeficacia con ($b = -.11$, $p = .001$) con un 1.2%; la varianza de estas dos variables explicarían el 27.2% de agotamiento emocional. Asimismo, García et al. (2015). Realizo su investigación en España, teniendo como objetivo la evaluación y en el análisis de la autoeficacia sobre sus niveles de burnout en docentes. Para ello, se eligió como participantes a 103 profesores de diferentes niveles, obteniendo 55 mujeres y 48 hombres, con edades entre los 24-56 años de edad, allí se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory for Teachers y la adaptación Teacher Interpersonal Self-Efficacy Scale –TISES para la recolección de datos, en el cual los resultados arrojaron que la asociación es significativa entre las subescalas del TISES con ($r = .56$, $p < .001$). por otro lado, que en las dimensiones autoeficacia y socio-personal no existe una relación significativa, no obstante, se encontró que los años de experiencia y el burnout si presentaban una relación significativa con ($r = .64$, $p < .001$).

Finalmente, Silva, Holanda y Soares (2022), tuvieron como objetivo en su investigación, señalar el predominante del burnout y la autoeficacia, para ello utilizaron como muestra a profesores brasileños (63). Utilizaron la Escala de agotamiento de Maslach y la Escala de autoeficacia para recopilar datos. Los resultados mostraron altos índices de agotamiento emocional con un 69,8%, alta despersonalización con 44,4% y con un 41,2% baja realización personal en el trabajo. Por otra parte, el 3,17% de los docentes presentaron baja autoeficacia, el 55,5% moderada y el 41,2% con elevados niveles. Por lo que se concluyó la presencia de burnout con un porcentaje preocupante tanto en las clasificaciones débil, moderado y severo, donde se evidencio que la dimensión que más afecto a los docentes sintiéndose agotados por el trabajo es el agotamiento emocional.

Como parte de los antecedentes a nivel nacional, Grados (2018), el propósito de su estudio fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia. Asimismo, Usando un muestreo no probabilístico intencional, hubo 157 participantes entre las edades de 25 y 60 años. Utilizaron como instrumentos la Escala de Autoeficacia General y el MBI de

Maslach, arrojando como resultado que la el síndrome de burnout y la autoeficacia ($r = -0.43$, $p < 0.010$) tienen una correlación negativa y significativa. Concluyendo que los tripulantes perciben una capacidad adecuada a la hora de realizar sus funciones, sin embargo, podrían verse afectados por trabajos con altos estresores, desencadenando el burnout.

Lima (2017), en su investigación, pretende determinar la relación entre el burnout, la autoeficacia y el estrés laboral del profesorado universitario mediante un diseño transversal cuantitativo, no experimental. Su estudio concluyó que hay una correlación negativa entre la dimensión autoeficacia y agotamiento emocional ($r=-.310$) de igual manera la dimensión autoeficacia y despersonalización con ($r=-.352$).

Adrianzen (2022), realizó un estudio teniendo como fin establecer la correlación entre burnout y la autoeficacia en docentes universitarios con un estudio descriptivo correlacional con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Como resultado se obtuvo que existe una correlación inversa significativa entre las dos variables ($r= -.534$). Asimismo, se demostró una relación inversa entre la dimensión burnout y la autoeficacia. Agotamiento emocional y autoeficacia ($r=-.344$), despersonalización y autoeficacia ($r=-.585$) y falta de realización personal ($r=-.183$). es esta investigación, se concluyó que entre ambas variables de estudio existe una correlación negativa en los docentes universitarios.

Por otro lado, Fernández (2008), realizó su estudio con el objetivo de explicar el dominio de la autoeficacia percibida en el burnout y en el desempeño docente, para ello se utilizó a 929 profesores. Asimismo, se realizó una investigación de tipo correlacional, con un enfoque cuantitativo y un muestreo no probabilístico. Donde hallaron que existe un elevado grado del síndrome del quemado en docentes de educación primaria, por otro lado, se encontró una relación entre conducta y satisfacción; desempeño docente y autoeficacia percibida. Es decir, existe una correlación significativa inversa ($r= -0,29$, $p < 0,05$) en las dimensiones del síndrome de burnout y de autoeficacia, agotamiento emocional y la despersonalización con ($r= -,21$, $p < 0,05$).

Cortez et al. (2021), en su estudio tuvo como objetivo de identificar la relación que existe entre el burnout y la satisfacción laboral durante el encierro por el COVID-19; para ello, se tuvo un diseño correlacional – transversal, donde su muestra estuvo conformada por 205, utilizando el MBI y el cuestionario de satisfacción laboral. En cual, se concluyó que la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout tenían una correlación inversa; siendo así que: despersonalización obtuvo ($\rho = -.252$; $p = .000$), por otro lado, agotamiento emocional ($\rho = -.315$; $p = .000$), y finalmente realización personal con ($\rho = -.254$; $p = .000$). es decir, que profesores proyectaron índices elevados pérdida de empatía, cansancio emocional, sentimientos de fracaso el cual evidenciaría insatisfacción laboral.

Rondan y Villegas (2021). Realizaron su estudio con el propósito de señalar el nivel de asociación entre el burnout y la autoeficacia. El tipo de estudio escogido para tal fin fue transversal con 302 participantes utilizando la Escala de Autoeficacia de Bessler y el MBI de Maslach. Las conclusiones de este estudio son las siguientes, el desgaste emocional, la autoeficacia y las dimensiones del burnout tenían una correlación significativa ($\rho = -.462$; $p < .001$), cinismo ($\rho = -.220$; $p < .001$), eficacia profesional ($\rho = -.595$; $p < .001$). Donde se concluye entre ambas variables existe una correlación negativa lo que significa que a mayor autoeficacia menor burnout.

Samaniego (2023), realizó su investigación con la finalidad de encontrar la relación entre autoeficacia y el síndrome de burnout en los docentes. Su estudio fue diseño no experimental y de tipo correlacional. Conformado por 106 docentes, de ambos sexos. Se obtuvo como resultado una correlación inversa de nivel moderado bajo ($\rho = -0.222$; $p = 0.022$) entre las variables de estudio. Asimismo, se pudo observar una correlación significativa e inversa entre las dimensiones agotamiento emocional y eficacia profesional. Así mismo se observó que existe una significancia ($p < .001$) para la autoeficacia profesional ($U = 958.5$; $p = .093$) a favor del grupo masculino y en el desarrollo del síndrome de burnout ($U = 765.5$; $p = .003$) a favor del grupo femenino.

Pichen y Turpo (2022), entro de su investigación planteo establecer la relación que existía entre la autoeficacia académica, el auto concepto y la manera en la que se propicia la procrastinación; para ello se usó una muestra de 386 universitarios. Su investigación tuvo un diseño predictivo de corte transversal de muestreo no probabilístico. Así mismo, utilizaron la escala de la escala EPA (la procrastinación), auto concepto, y autoeficacia. Finalmente se concluyó, que la autoeficacia y auto concepto predicen significativamente ($p < .01$) en la procrastinación y entre las variables de estudio y que los coeficientes β (-382, 201).

II. MARCO TEÓRICO

Herbert Freudenberger fue uno de los pioneros en usar el término de síndrome de burnout en 1974, haciendo referencia al estado mental y físico, de las personas que trabajan en su clínica en Nueva York, ya que estos se esforzaban por alcanzar sus ideales, poniendo en peligro su salud. Por lo tanto, después de tres años de sus labores comenzaron a presentar conductas de irritación, agotamiento y actitudes de cinismo con los pacientes. Tiempo después Maslach en 1977 fue quien conceptualizó el síndrome como un desgaste profesional de diversos sectores de servicios humanos, en especial para el personal sanitario y educadores y quien elaboró el primer instrumento para medirlo, Martínez (2010).

Castro (2005), menciona que Freudenberger definió el burnout como un conjunto de sintomatologías inespecíficas que suele presentarse dentro del ámbito laboral siendo las consecuencias de las demandas excesivas. Asimismo, Gil (2005), menciona que el burnout es la respuesta al estrés agudo que se genera dentro del trabajo, lo cual involucra actitudes de rechazo y sentimientos negativos, acarreando a trastornos psicofisiológicos, con consecuencia peligrosas para la persona y la empresa.

Por otro lado, Maslach, Schaufeli y Leiter (como se menciona en Bresso, Salanova y Schaufeli, s/f). conceptualizaron el síndrome haciendo referencia que es la consecuencia al estrés crónico en el ámbito laboral y personal predispuesto en las dimensiones de cinismo, agotamiento, e ineficacia profesional. De igual manera, Molina (2020). Menciona que este síndrome pertenece un estado avanzado del estrés laboral, siendo ésta la principal causa de ausencia laboral, incluso llega a ocasionar una incapacitación total y por ende el abandono de la profesión. Es decir, este síndrome es el resultado de un elevado grado de estrés, que puede presentar un trabajador dentro de su centro de labores. En el cual, eventualmente este síndrome puede llevar a la insuficiencia dentro de su área de trabajo, orillando al trabajador a descuidarse de sus labores y apartarse de su profesión.

De igual manera Olivares, Gil y Jelvez (2017) mencionan que el burnout se desarrolla como respuesta de las diferentes causas; como el centro de labores, el acercamiento con compañeros de trabajo, lo que resulta en cambios negativos en el desempeño individual.

Asimismo, Forbes (2011), nos dice, que el síndrome de burnout aparece a nivel personal, referente al manejo de emociones, frustración, tolerancia al estrés, etc. y, por otro lado, se da por las condiciones laborales dentro de la organización, tales como un mal clima laboral, la falta de definición de un puesto, etc. Asimismo, menciona que las causas del burnout son diversas, como primer causante tenemos: el contacto directo que mantienen los trabajadores con clientes o posibles clientes dentro de su área de trabajo, siendo esta una labor que demanda doble servicio, niveles de exigencia elevados, horarios de trabajo extras, etc. convirtiéndose con el tiempo en algo totalmente normal para el empleado, con el único propósito de lograr sus objetivos de acuerdo a la labor que desempeña. Es decir, para que un trabajador desarrolle burnout va a depender de la personalidad de los trabajadores y también de las condiciones en las que se encuentra la empresa donde labora, ya que de ello va a depender el alcance de sus objetivos y/o metas.

Asimismo, Cabellos et al. (2020) citando a Maslach y Jackson, sugirieron que esta variable configura en respuesta a condiciones de estrés dentro del trabajo. El sector educativo tiene mayor sobrecarga laboral, esto se debe a su alta demanda de trabajo y son más propensos a tener mayores problemas psicosociales con sus compañeros de trabajo. García et al. (2017) menciona que el estrés docente ocurre cuando existe un desequilibrio entre las demandas del trabajo y las respuestas de los docentes a circunstancias difíciles.

Maslach y Leiter en 1997, referenciados por García et al. (2017) establecieron como efectos del síndrome, la pérdida de dedicación esto significa que los maestros no pueden concentrarse en su trabajo cuando están frustrados. Ya que, el miedo y la ira reemplazan el entusiasmo deteriorando las emociones mientras trabajan, haciendo que se tengan

problemas organizativos debido a signos de cambio en la eficiencia operativa.

Cabellos et al. (2020) y Cortés-Silva (2021) mencionan que se identificaron tres dimensiones importantes de las variables del burnout por Maslach y Jackson; como primer lugar, tenemos agotamiento emocional, un constructo central caracterizado por disminución de la energía, un sentido de los límites de las propias capacidades y agotamiento emocional de los recursos para hacer frente a situaciones difíciles; y fatiga al realizar tareas en el trabajo. Asimismo, en segundo lugar, la despersonalización que significa distanciarse de los demás. Este aislamiento demanda una tendencia a culpar a los demás por su impotencia de no lograr lo que ellos quieren evidenciando falta de empatía e interés. Y finalmente, la falta de realización personal, relacionándose esto con baja autoestima, sentimientos de inseguridad, incapacidad auto percibida para alcanzar metas y pensamientos negativos sobre el fracaso y la pérdida de control.

Los estudios realizados sobre el burnout han permitido identificar un conjunto de variables. Estas variables actúan como estresores en un contexto organizacional y son consideradas factores de riesgo, causas o agentes causales asociados a la vigilancia constante, exigencias laborales y tareas monótonas, Peiró, (1987); Furnham (2001); Ardid y Zarco (2008).

Asimismo, la variable autoeficacia Urra y Olivari. (2008), explicaron que: De acuerdo a los niveles que presente la autoeficacia, estos pueden aumentar o reducir la motivación de un trabajador. Esto incluye las creencias personales de un individuo acerca de sus propias capacidades y de los recursos que tenga para dirigir u organizar las acciones necesarias y obtener resultados específicos. Estas creencias sobre la autoeficacia personal caracterizan los sentimientos, el conocimiento y la motivación de un individuo para el logro propio (Bandura, 1999). Podemos deducir que la autoeficacia es la percepción del potencial y la capacidad de uno para realizar actividades ilimitadas de manera eficiente, independientemente de las limitaciones de uno.

Bustamante (2017), mencionó que Bandura define la autoeficacia como la potestad que tiene un individuo de sus capacidades, las cual es el resultado de lograr cualquier dificultad que se le presente. Así mismo lo considera como el concepto que tiene la persona de sus capacidades para lograr, gestionar y realizar las demandas laborales.

De igual manera, Del Río et al. (2018), la autoeficacia desempeña a través de la dedicación y la persistencia en pensar y sentir, elegir acciones y anticipar acciones. Asimismo, identificaron que los constituyentes están limitados por lo que les rodea en relación al contexto durante este proceso de enseñanza y aprendizaje, y por lo que van a realizar. Concluyendo que las definiciones son dinámicas en el proceso.

Ferrarin, Nunes y Marin (2017). Concluyeron que la autoeficacia tiene relación con la valoración que tiene un individuo sobre su capacidad a la hora de planificar y ejecutar un proyecto encomendado; entonces, se podría decir que, si se percibe de forma positiva en el ámbito laboral, este sería un componente importante para la motivación y compromiso en el trabajador. En otras palabras, la autoeficacia puede verse de una perspectiva positiva o negativa, vinculándose a como un individuo que diseña y efectúa sus objetivos trazados. Consecuentemente, ello determinará su éxito o fracaso en el ámbito laboral.

Finalmente, Giménez – Lozano y Morales – Rodríguez (2019) mencionaron a Gil-Flores quienes concluyeron que la enseñanza en aulas con un ambiente positivo aumenta la autoeficacia, mejora el control del aula, fomenta una mayor creatividad educativa y mejora el desempeño tanto de los maestros como de los estudiantes. Wang, Hall y Rahimi describen un estudio de 523 maestros canadienses realizado en 2105 y encontraron que una mayor autoeficacia contrarresta la presencia del síndrome. De igual manera, Del Río, et al. (2018), mencionó que la autoeficacia es un claro ejemplo de buen desempeño docente, ya que el nivel de compromiso a la hora de realizar sus actividades, alcanzar sus metas u los objetivos, impacta de manera positiva en el rendimiento académico. Es decir, la autoeficacia viéndose de manera positiva, aseguraría un buen desempeño en las

actividades que realiza un educador, logrando así cumplir con sus metas trazadas dentro de su área de trabajo.

Gil-Monte y Peiró (1997) reconocieron las teorías explicativas del burnout: Socio cognitivo del yo, intercambio social, organizacional y estructural. La Teoría Sociocognitiva del yo, da gran importancia a la autoeficacia, autoconfianza, autoconcepto, etc. Por ello, Martines (2010), menciona que la primera causa de este modelo es la de cogniciones influyentes, esto se da en la forma de como una persona percibe la realidad, y de cómo esta a su vez se ve modificada por la percepción. En segundo lugar, menciona la constancia que tiene un individuo a la hora de alcanzar los objetivos, y de cómo se ve relacionada con las emociones, acciones y la autoconfianza que tiene una persona. Es decir, que la manera en que un trabajador percibe la realidad interviene en la manera de pensar, a su vez el esfuerzo que ponga en alcanzar sus metas, están determinados en cuanto confianza tenga el trabajador en sí mismo.

Por otro lado, la teoría de intercambio social, es aquel proceso de evaluación coste- beneficio, donde las relaciones se forma, se rompen o mantienen debido a las comparaciones y/ o análisis que se llevan a cabo. Asimismo, la única meta del ser humano en esta teoría son el placer y la satisfacción individual, conductas que están asociadas al logro personal, primando así el individualismo y el hedonismo. Carrillo, (2019).

La teoría Socio cognitiva del Yo: Se basan en el enfoque de Bandura (1989) y argumentan que existe un proceso asociativo mediante el cual las representaciones se transforman en acciones. De acuerdo a ello encontramos los siguientes modelos:

El modelo de Competencia Social de Harrison (1993), nos menciona que, según este modelo, la motivación juega un papel importante porque cuando la motivación es alta, la eficiencia del trabajo también es alta. Si estos elementos auxiliares están presentes en el ambiente de trabajo, aumenta el sentido de eficacia y competencia social del individuo. Sin embargo, cuando los empleados descubren barreras para ayudar, su sentido

de eficacia se ve afectado, lo que reduce en gran medida la efectividad de no lograr sus objetivos. A medida que esto continúa, se produce el agotamiento ya que estos bloqueos constantes reducen la percepción de la eficacia y genera la estimulación para ayudar. Así mismo propone que este modelo se ve limitada por las altas expectativas que tiene los empleados a la hora de fijar sus metas, a su vez buscan nuevos retos donde se tenga mayor motivación.

El modelo de Pines (1993), indica que van a sufrir Burnout. Los empleados que proveen esta existencia y justifican su existencia en base al trabajo que realizan. El hecho que su labor sea significativa para la sociedad les da un valor para su vida. Así mismo se cree que el burnout se desarrollará en los empleados con expectativas y metas profesionales considerablemente altas. De esta forma, se frustran cuando no logran sus objetivos, y cuando fallan, su motivación disminuye significativamente, Ven su existencia sin sentido y desarrollan el síndrome de burnout. Pero ellos al principio no están especialmente motivados, no sufren este síndrome, donde solo hay estrés, cansancio o depresión. El síndrome de Burnout es el resultado de la desilusión por no lograr metas altas establecidas por un individuo, lo que da sentido a su existencia.

El presente trabajo de investigación se sustenta bajo el modelo de Cherniss. Serrano et al. (2017), mencionaron que en 1980 se desarrolló el modelo de autoeficacia de Cherniss, donde establece que lograr metas en el trabajo mejora el desempeño laboral. El autor también menciona un modelo conceptual para el campo de la educación en el artículo. afirma que ha surgido como una definición desde la década de 1990.

Así mismo Cherniss (1993), identifica los factores que contribuyen al desarrollo. La sensación de éxito de un empleado está asociada con ciertas características organizacionales, como un alto nivel de desafío, control, autonomía, comentarios sobre el desempeño y apoyo social de compañeros y gerentes de línea para evitar el síndrome. Según el autor, sí la incapacidad

de los trabajadores para desarrollar un sentido de competencia o éxito será la razón del desarrollo del síndrome de burnout.

De esta forma, se introduce el concepto de "autoeficacia" planteado por Bandura (1989), definiéndolo como un conjunto de creencias acerca de la capacidad de un individuo para controlar sus habilidades y/o su habilidad para enfrentarse a situaciones dificultosas en su vida. Por ello, es menos probable que los individuos con niveles altos de autoeficacia experimenten estrés en esta situación, los empleados experimentan menos estrés cuando sienten que pueden manejarlo de manera positiva. Así, la autoeficacia de los empleados aumenta cuando se alcanzan las metas y los éxitos, mientras que la autoeficacia disminuye cuando no se alcanzan, lo que lleva al desarrollo del síndrome.

Por consiguiente, de acuerdo al modelo de Cherniss, menciona que se establece una relación con las experiencias de los logros personales, dando un mayor sentimiento de autoeficacia, pero caso contrario al no conseguir los logros deseados da como consecuencia una baja autoeficacia dando lugar al síndrome de burnout, Tudela (2013). Por consiguiente, la autoeficacia, influye en la conducta del ser humano, en cómo siente, piensa o actúa, determinando así el éxito o fracaso, que tendría un individuo en cualquier aspecto de su vida. Si nos basamos en el ámbito educativo, un docente podría tener una autoeficacia óptima para la realización de sus labores, esto determinaría el éxito en su vida profesional, como docente, por otro lado, una valoración negativa de la autoeficacia podría presentar desmotivación, poca estimulación ante su labor profesional, cansancio emocional, conocido como desgaste profesional.

Pérez et al. (2018) dentro de sus investigaciones menciona que la autoeficacia y el burnout muestran una relación, siendo el burnout una consecuencia de la falta de autoeficacia. Asimismo, los pensamientos negativos de la autoeficacia están relacionadas con la ansiedad, el estrés, la depresión, la impotencia, y viceversa. La autoeficacia está asociada con la perseverancia, la diligencia y la satisfacción con el desempeño de las actividades laborales. Finalmente, Del Río, et al, (2018) concluye,

mencionando que los niveles de autoeficacia es un pronosticador de un desempeño adecuado o inadecuado dentro del área de trabajo, conllevando así la realización o no de las metas u objetivos propuestos. Es decir, la autoeficacia viéndose de manera positiva, aseguraría un buen desempeño, extinguiendo el burnout del trabajador conllevando a la realización de metas u objetivos trazados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este trabajo es de tipo correlacional, corte transversal. Porque su objetivo es explorar la relación entre dos o más variables y, por otro lado, los estudios transversales se realizan en un tiempo específico (Ato, et al. 2013).

Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, esto quiere decir que no se utilizan variables manipuladas, ni predicción de comportamiento o comparación de conjuntos, utilizando la estrategia descriptiva porque se describen las cosas tal y como ocurren. Ato, et al. (2013).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Síndrome de burnout

Definición conceptual

El síndrome de burnout es la consecuencia al estrés prolongado dentro del ambiente laboral, proveniente de la tensión crónica, que tiene un trabajador con la interacción de confrontación de las demandas que requiere su trabajo, (Maslach y Jackson ,1997).

Definición operacional:

Es el comportamiento suspicaz y paranoico de una persona, a su vez se visualiza la rigidez, la actitud cínica, el aislamiento, las quejas constantes e incapacidad para concentrarse en el trabajo. Asimismo, su comportamiento hacia los demás es agresivo y el ausentismo es muy marcado, la baja autoestima, satisfacción laboral personal, incapacidad

para cumplir roles profesionales y el fracaso son síntomas que pueden formar otras manifestaciones clínicas, Gantiva et al. (2010).

Dimensiones:

Agotamiento emocional: Deterioro del estado de ánimo, incluida la pérdida gradual y continua de energía; esto se traduce en cansancio, extenuación, y fatiga para los trabajadores que no pueden desempeñarse mejor emocionalmente o al realizar las tareas (Maslach y Jackson, 1997),

Despersonalización: Cambio sustancial de la estructura de la personalidad, esto se demuestra por la indiferencia, se distancia de los demás, mostrando falta de empatía e interés. Esto incluye los sentimientos cínicos de una persona al tratar con los demás y las actitudes negativas que posee (Maslach y Jackson, 1997),

Falta de realización personal: tendencia a valorarse negativamente, manifiesta baja autoestima, inseguridad. Está pendiente de los comentarios negativos de los empleados. Incluye una forma de estar insatisfecho con el desempeño, actitudes y pensamientos negativos sobre el fracaso, y falta de control hacia las tareas encargadas (Maslach y Jackson, 1997).

Escala de medición: Ordinal

Instrumento:

Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1997). Adaptada por Gil monte (2019).

3.2.2. Autoeficacia

Definición conceptual

Es la autoeficacia personal y respaldada por la creencia en habilidades para organizar, valorar y observar el curso de acción de uno

mismo, siendo esto necesario para poder alcanzar los objetivos trazados (Bandura, 1999).

Definición operacional:

La autoeficacia te da la capacidad de percepción de problemas complejos como trabajos superficiales, es decir hace que se desarrolle un gusto y/o interés por actividades que se estén llevando a cabo, recuperándose rápidamente de aquellos contratiempos o decepciones que se estén teniendo, adquiriendo así un mayor compromiso con dichas actividades (Merino, 2010).

Escala de medición: Ordinal.

Instrumento:

Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996). Adaptada en Perú por Grimaldo Muchotrigo Mirian (2021).

3.3 Población, muestra y muestreo:

Población

Es un conjunto disponible, limitado y definido de casos que formarán antecedentes para así poder seleccionar la muestra y cumplir con un conjunto de criterios preestablecidos (Arias et al., 2016). De tal modo, nuestra población está constituida por docentes del nivel primaria, que laboran en instituciones educativas estatales en el distrito de San Juan de Lurigancho.

- **Criterios de inclusión:** Se incluirá a docentes de nivel primaria de entre 28 a 65 años, con experiencia mínima de 3 años trabajando, de ambos sexos que sean residentes y trabajadores en centros educativos públicos en el distrito de San Juan de Lurigancho.
- **Criterios de exclusión:** Se excluirá a personas que no cumplan con el rango de edad, con la experiencia mínima, que no sean del nivel

primaria, que no residan y/o que no trabajen en I.E públicas en el distrito de San Juan de Lurigancho y que no autoricen su participación.

Muestra

La muestra es un subgrupo de datos pertenecientes a una población, que se coge para su estudio en una investigación (López, 2018). En dicho trabajado de investigación la muestra será de acuerdo a las características que se requiera para la investigación (edad, sexo, años de experiencia, nivel, lugar de trabajo).

Tabla 1

Descripción de la muestra

N° Participantes	Edad	Sexo	Años de experiencia	Nivel	Lugar de trabajo
349	28 - 65	Femenino Y Masculino	Mínimo 3 años	Primario	I.E Publicas S. J. L

Nota: Elaborado por el autor

Muestreo

Para este trabajo de investigación se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Es decir, en este tipo de muestreo no probabilístico, no todas las personas pueden o tienen la probabilidad de formar parte de la muestra elegida para formar parte de la investigación que se está realizando (Westreicher, 2022). Y por conveniencia quiere decir que el investigador es quien selecciona la muestra porque se le es accesiblemente, conveniente y hay una proximidad hacia la muestra elegida Otzen y Manterola (2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La siguiente investigación tiene como instrumento la encuesta, siendo la fuente de recopilación de información de acuerdo a López y Fachelli (2016). Para ello, se utilizó inventario de síndrome de burnout de Maslash (MBI) y la escala de autoeficacia general.

El inventario de burnout: está elaborado de 22 ítems y tres dimensiones. Con un estilo de respuesta tipo Likert. así mismo, se obtuvo una validez mediante el AFE, con puntuaciones adecuadas en $KMO = .95$ y la esfericidad de Barlett's $= <0.001$, con una estructura de tres factores. Por consiguiente, se obtuvo las puntuaciones correctas para el global de escala ($\alpha = .794$), al momento de realizar el método de consistencia interna. Asimismo, en sus diferentes dimensiones: despersonalización ($\alpha = .623$), agotamiento emocional ($\alpha = .855$), y Falta de realización personal ($\alpha = .744$), se obtuvo resultados buenos y adecuados.

Análisis exploratorio

Se ejecutó el análisis de la estructura interna de la escala de burnout general, se obtuvo un valor del KMO de 0.95 y un puntaje menor a 0.01 en la esfericidad de Bartlett la idoneidad para realizar un análisis factorial lo tienen ambos valores. Asimismo, se usó el método de extracción de residuos mínimos con rotación Oblimin para conocer el número de factores del instrumento, además de considerar una organización basada en el análisis paralelo. Este análisis sugirió una estructura de tres factores cuyos ítems presentan una carga factorial entre 0.30 y 0.90. Esta estructura resultante coincidió con la propuesta inicial del instrumento.

Análisis factorial confirmatorio

Tabla 2

Análisis factorial confirmatorio de la variable síndrome de burnout

	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior	AIC
Modelo 1	5.3	0.89	0.105	0.111	0.105	0.118	22683
Modelo 2 (AFE)	6.39	0.86	0.107	0.124	0.118	0.131	22911
Modelo 3 (sin ítem 21)	4.79	0.91	0.0745	0.104	0.0974	0.111	21395
Modelo 4 (sin los ítems 21,9)	4.73	0.92	0.0487	0.103	0.0962	0.111	20077
Modelo 5 (sin los ítems 21,9,13)	4.65	0.92	0.0505	0.102	0.0948	0.110	19304
Modelo 6 (sin los ítems 21,9,13,12)	4.46	0.93	0.0478	0.080	0.0815	0.108	18232

Nota. χ^2 : Chi cuadrado, gl: grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, SRMR: índice residual de la raíz cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación.

En el modelo 1, la tabla actual nos indica los índices de ajuste de la estructura de tres factores de la prueba de burnout, para obtener estos datos se utilizó el AFC a través del método de máxima verosimilitud, en este sentido el valor de la prueba para un ajuste exacto fue menor a 5 lo cual es considerado no adecuado ((Bentler, 1989). Por lo tanto, para la verificación de los resultados del AFC de tres factores se tomó el modelo 6, donde la prueba quedo con 18 ítems, el factor 1 compuesto por los (ítems 1,2,3, 6, 8, 14, 16,20), el factor 2 (5,10,11,15,22) y el factor 3 (ítem 4,7, 17,18, 19), siendo este modelo el que tenía mejor ajuste. En este sentido el valor de la prueba para un ajuste exacto fue menor a 5 lo cual es considerado aceptable ((Bentler, 1989), asimismo el CFI fue mayor a 0.93 el cual es adecuado (Hu y Bentler, 1999); y el valor del SRMR fue de 0.0478, aceptable ya que indica que debe ser ≤ 0.5 (Hu y Bentler, 1999). Finalmente, en cuanto al RMSEA fue de 0.088, este puntaje fue adecuado

(Hu y Bentler, 1999). Estos datos apoyan principalmente la propuesta de tres factores.

Confiabilidad

Para analizar la confiabilidad de los tres factores se realizó a través del coeficiente ω de McDonald, donde se obtuvo un valor de 0.97 para el factor 1, de 0.94 para el factor 2 y 0.83 para el factor 3, los cuales son valores considerado adecuado. Asimismo, la confiabilidad global del instrumento en base al modelo 6, se utilizó el método de consistencia interna estimado a través del coeficiente ω de McDonald, se obtuvo un valor de 0.94 el cual es considerado adecuado (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

Finalmente, se utilizó la escala de autoeficacia general, la cual está compuesta de 10 ítems, con un estilo de respuesta tipo Likert. Respecto a la validez, mediante el AFE, obtuvo puntuaciones óptimas en KMO = .96 y la esfericidad de Barlett's = <0.01, obteniendo una estructura unidimensional y con una varianza explicada al 55,2%. igualmente, el método de consistencia interna, obtuvo puntuaciones adecuadas para el global de la escala ($\alpha = 890$).

Análisis exploratorio

Se realizó el análisis de la estructura interna de la escala de autoeficacia general, se obtuvo un valor del KMO de 0.96 y un puntaje menor a 0.01 en la prueba de esfericidad de Bartlett, ambos valores indican la idoneidad para realizar un análisis factorial. Al respecto para conocer el número de factores del instrumento se utilizó el método de extracción de residuos mínimos con rotación Oblimin, además de considerar una organización basada en el análisis paralelo. Este análisis sugirió una estructura unidimensional cuyos ítems presentan una carga factorial entre 0.70 y 0.91. Esta estructura resultante coincidió con la propuesta inicial del instrumento.

Análisis confirmatorio

Tabla 3

Análisis factorial confirmatorio de la variable autoeficacia general

	X ² /gl	CFI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior	AIC
Modelo inicial	3.25	0.98	0.0171	0.0804	0.0642	0.0971	5390
Modelo 2 (- ítem 1)	2.81	0.98	0.0125	0.0721	0.0532	0.0915	4704
Modelo 3 (- 1 y 7)	2.25	0.99	0.003	0.05	0.03	0.03	4236

Nota. χ^2 : Chi cuadrado, gl: grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, SRMR: índice residual de la raíz cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación.

La presente tabla muestra los índices de ajustes de la estructura unidimensional de la prueba autoeficacia general del modelo inicial. Para obtener estos datos se utilizó un análisis factorial confirmatorio del modelo 1, donde el modelo 3 fue el que tuvo mejor ajuste para la verificación de los resultados del AFC, allí se eliminaron 2 ítems (1,7), quedando compuesto el instrumento por 8 ítems (2,3, 4, 5, 6, 8, 9, 10,). Concluyendo que el valor de la prueba para un ajuste exacto fue menor a < 3 lo cual es considerado adecuado (Bentler, 1999), el CFI fue mayor a 0.95 el cual es considerado adecuado (Hu y Bentler, 1999); asimismo el valor del SRMR fue adecuado (Hu y Bentler, 1999). Y en cuanto al RMSEA este puntaje fue adecuado al obtener un valor de ≤ 0.05 (Hu y Bentler, 1999). Estos datos apoyan principalmente la propuesta unidimensional.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad del instrumento en base al modelo 3, se utilizó el método de consistencia interna estimado a través del coeficiente ω de McDonald, se obtuvo un valor de 0.97 el cual es considerado adecuado (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

3.5 Procedimientos

Como primer proceso de nuestro trabajo de investigación se eligió el instrumento de evaluación, la población y en base a ello se realizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual se obtuvo la muestra a la cual se aplicó el cuestionario. Como segundo proceso se trasladó ambas escalas al formulario virtual del Google Forms, indicando el objetivo de nuestra investigación el cual se requirió la autorización de los participantes, para ello se solicitó el consentimiento de forma individual al inicio del formulario respondiendo de manera clara su apoyo para este trabajo. Después de ello, la información recopilada se traspasó a la base de datos para realizar el análisis estadístico, la correlación de las variables y obtener los resultados de acuerdo a nuestros objetivos e hipótesis.

3.6 Método de análisis de datos

Para analizar nuestra base de datos se empleó el programa Microsoft Excel 2010, el cual se exportó los datos al programa Jamovi. Para ello, se realizó prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov para conocer cómo están distribuidos los datos de la muestra, es decir nos va ayudar a ver el grado de conformidad presente entre la distribución de un conjunto de datos, asimismo ver, si las puntuaciones de la muestra siguen o no una distribución normal. Por otro lado, se examinó la correlación entre ambas variables y sus respectivas dimensiones a través de modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para obtener los diseños de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio se solicitó la autorización de la institución educativa, de igual manera, el consentimiento de los docentes el cual será de manera voluntaria. Así mismo, se informó que toda la información recopilada será de manera anónima recalando la confidencialidad de sus respuestas. Finalmente, la información brindada por los docentes será revisada por las estudiantes de la escuela profesional de Psicología.

Observando el aspecto ético, de conformidad con el artículo 76 de la Ley del Colegio de Psicólogos N° 30702 (2017), las investigaciones realizadas en grupos serán propiedad intelectual de todos los participantes, por lo que el nombre y apellido de cada integrante de la investigación. deben ser especificados de acuerdo a su nivel de participación y deben ser patentados de acuerdo a sus derechos. protegida por un código de ética. Asimismo, los psicólogos que recopilen información de otros estudios, bajo el artículo 96, deberán publicar con el nombre del autor, es decir. debe ser reconocido. El artículo 26 también establece que el uso por parte de los psicólogos de la información de otros estudios no debe implicar plagio o falsificación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 4

Análisis descriptivo de la escala Síndrome de burnout

	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Falta de realización personal
Media	58.7	28.7	15.0	15.1
Desviación estándar	24.1	12.3	8.39	6.04
Mínimo	0.00	0.00	0.00	0.00
Máximo	100	48.0	30.0	27.0
Kolmogorov - Smirnov	0.954	0.951	0.945	0.963
Valor p de Kolmogorov - Smirnov	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota: Elaborado por el autor

En esta tabla, la variable burnout tiene una media de 58.7 y una desviación estándar de 24.1. El valor obtenido de la mínima es de 0 y un valor máximo de 100. De igual forma para la dimensión agotamiento emocional el valor medio obtenido fue de 28.7, la desviación estándar de 12.3, el valor mínimo de 0 y el valor máximo de 48; el valor medio de la dimensión despersonalización fue de 15, la desviación estándar fue de 8,39. , el puntaje mínimo es de 0 y una máxima de 30, y por último, el valor medio de la dimensión de falta de realización personal fue de 15,1 con una desviación estándar de 6,04, la puntuación más baja fue 0 y la puntuación más alta fue 27. Por otro lado, en cuanto a la prueba de normalidad univariante, se calcula mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y su valor de p es menor a 0.05, por lo que no existe una aproximación a la normalidad.

Tabla 5*Análisis descriptivo de la escala Autoeficacia general*

Autoeficacia	
Media	19.2
Desviación estándar	6.87
Mínimo	8.00
Máximo	32.0
Kolmogorov-Smirnov	0.915
Valor p de Kolmogorov-Smirnov	< .001

Nota: Elaborado por el autor

En la presente tabla la variable autoeficacia general presenta una media de 19.2, una desviación estándar de 6.87. Así mismo el valor obtenido en la mínima es de 8 y la máxima de 32. Por otro lado, respecto a la prueba de normalidad univariante, se calculó a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov cual obtuvo un p valor menor a 0.05 por lo tanto no existe una aproximación a la normalidad.

Tabla 6*Niveles de la escala Síndrome de burnout y la Autoeficacia general*

Niveles	Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización	Falta de realización personal	Autoeficacia general
Alto	79 - 100	41- 48	23 - 30	21 - 27	26 - 32
Medio	44 - 78	21 – 40	9 - 22	12 - 20	17 - 25
Bajo	0 - 43	0 – 20	0 - 8	0 - 11	8 - 16

Nota: Elaborado por el autor

Dentro de la tabla 6 se muestra los niveles de burnout alto, medio y bajo y sus dimensiones, donde las puntuaciones de burnout son 0-43 para nivel bajo y 44-78 para nivel medio, y 79-100 para nivel alto. lo que

indicaría el grado de agotamiento. Asimismo, se obtuvieron percentiles en la escala de autoeficacia global, donde 8-16 se considera baja, 17-25 moderada y 26-32 alta.

Tabla 7

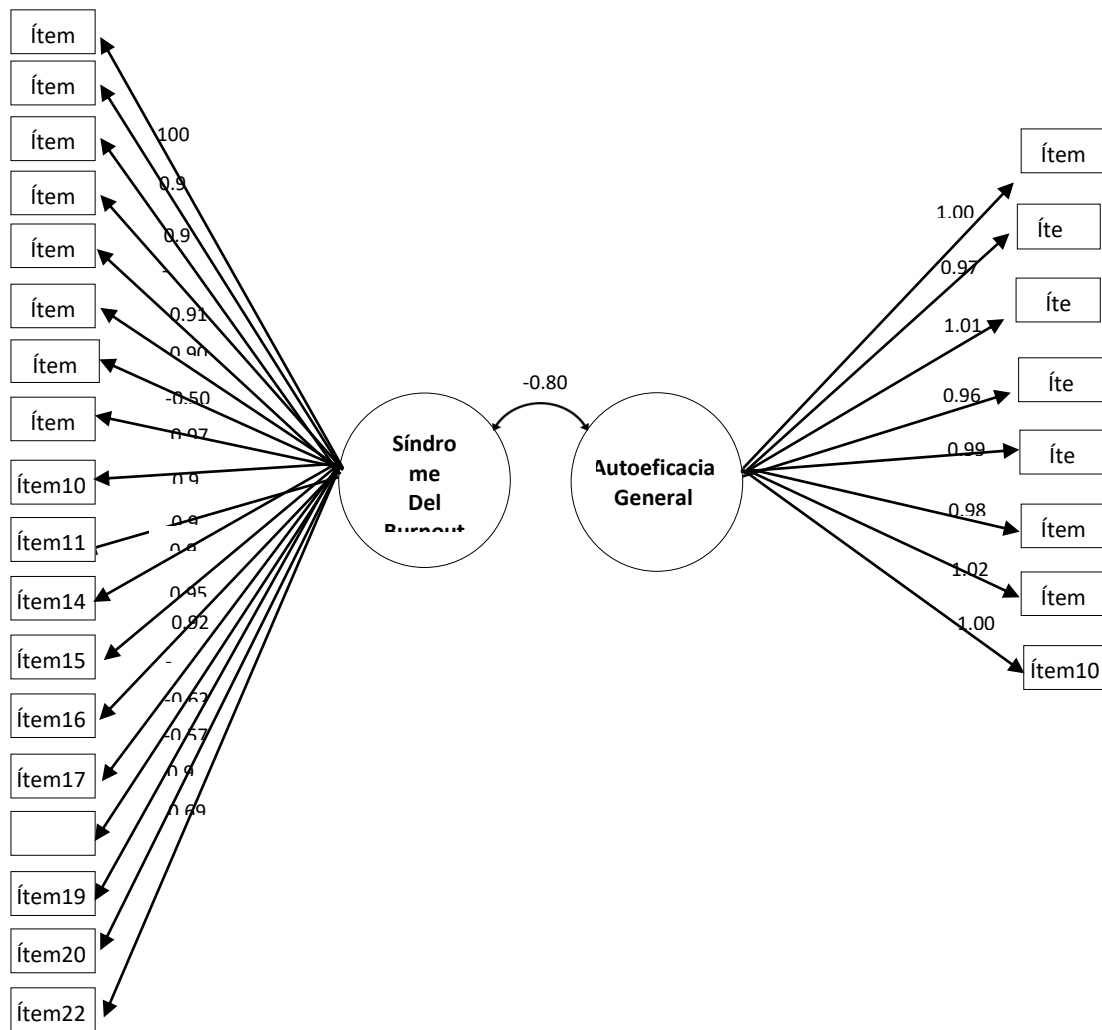
Modelo estructural de asociación del burnout y la autoeficacia en docentes

	χ^2/gl	CFI	SRMR	RMSEA	Inferior	Superior
Modelo de asociación	3.58	0.98	0.59	0.68	0.0542	0.0754

Nota. χ^2 : Chi cuadrado, gl: grado de libertad, CFI: índice de ajuste comparativo, SRMR: índice residual de la raíz cuadrática media, RMSEA: error cuadrático medio de aproximación.

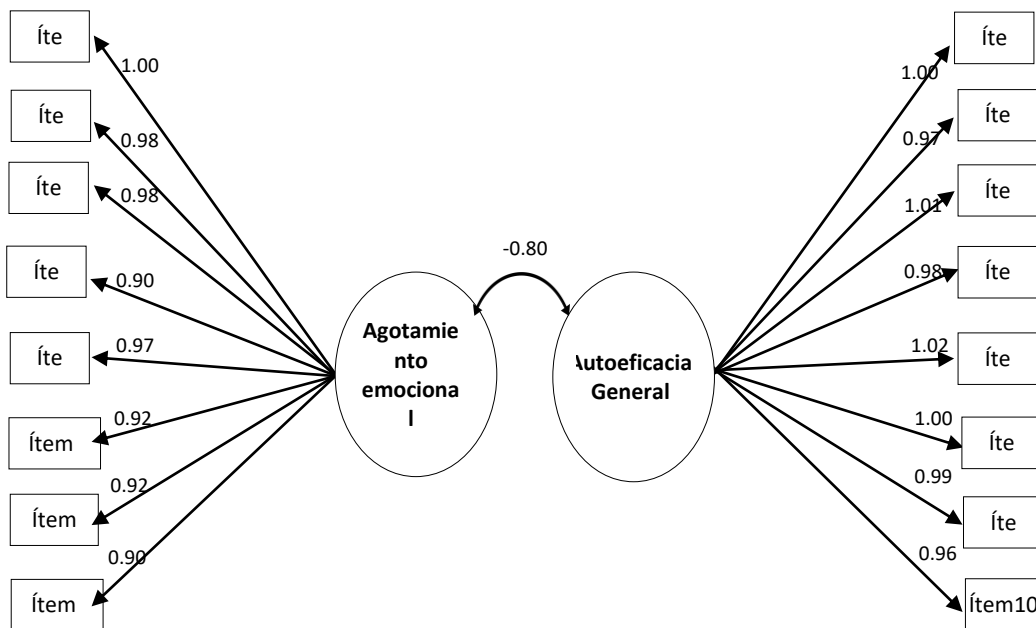
Dentro de la tabla 7 se observa los resultados a nivel de ajuste de bondad, bajo el supuesto de dos variables, burnout y autoeficacia, obteniendo como resultado el Índice de discrepancia entre $(\chi^2/\text{gl}) = 3.58$ el cual es adecuado (Bentler, 1999), en el índice de ajuste comparativo $\text{CFI}=0.98$ el cual se encuentra dentro de lo óptimo (Hu y Bentler, 1999), el $\text{SRMR} = 0.059$ siendo adecuado (Hu y Bentler, 1999). y por último el $\text{RMSEA} = 0.068$ siendo también un ajuste óptimo (Hu y Bentler, 1999). Indicando que el modelo explicativo propuesto arroja valores aceptables para los objetivos de la investigación.

Figura 1. Correlación de la variable Burnout y autoeficacia general en docente



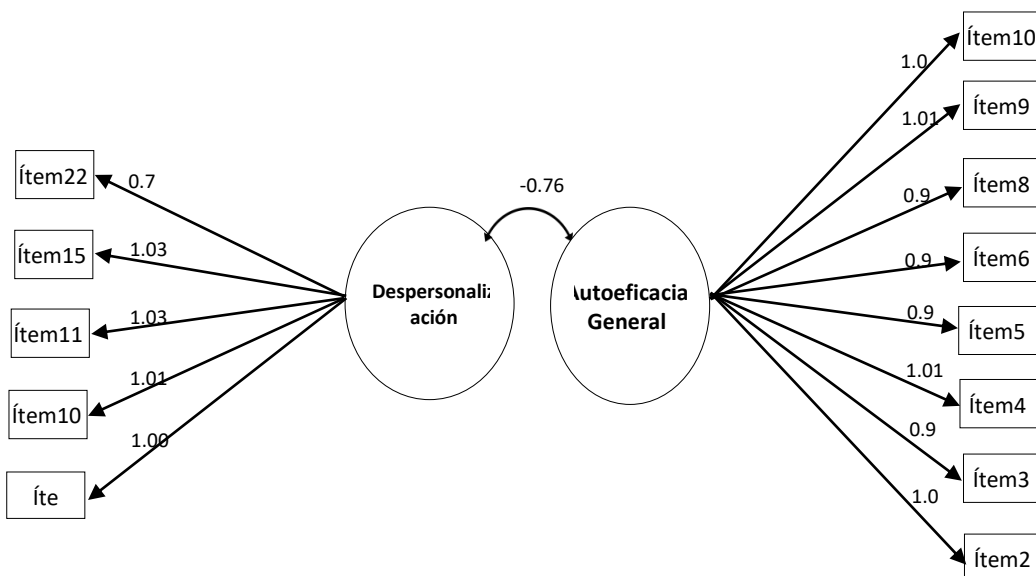
En la figura 1, se muestra que existe relación inversa de asociación alta ($r = -0.80$) entre la burnout y autoeficacia, lo que permite explicar que a mayor síntoma de burnout menor es la autoeficacia en los docentes (Martínez y Campos, 2015). En este sentido aceptamos la hipótesis de investigación (H1: Existe una relación inversa entre el síndrome de burnout y la autoeficacia general) y rechazamos la hipótesis nula.

Figura 2. Correlación de la dimensión Agotamiento emocional y autoeficacia general en docentes



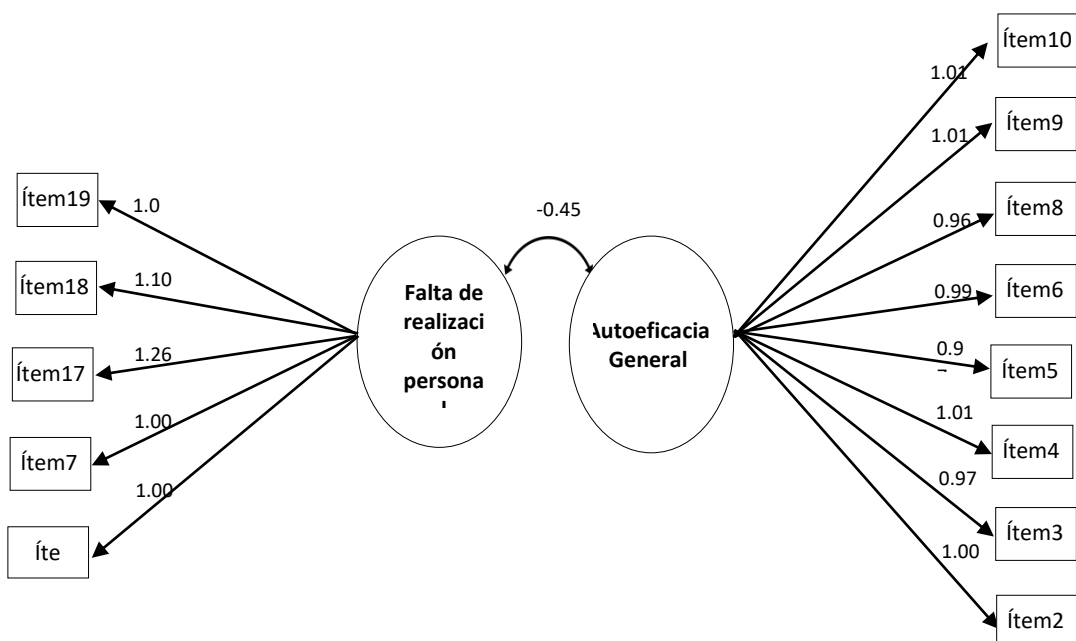
En la figura 2, se muestra que existe relación inversa alta ($r = -0.80$) entre la dimensión agotamiento emocional y autoeficacia, lo que permite explicar que a mayor cansancio emocional menor es la autoeficacia en los docentes (Martínez y Campos, 2015). En este sentido aceptamos la hipótesis de investigación (H1: Existe una relación inversa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la autoeficacia) y rechazamos la hipótesis nula.

Figura 3. Correlación de la dimensión despersonalización y autoeficacia general en docentes.



En la figura 3, se muestra relación inversa de asociación alta ($r = -0.76$) entre despersonalización y la autoeficacia, lo que permite explicar que a mayor despersonalización menor es la autoeficacia en los docentes (Martínez y Campos, 2015). En ese sentido aceptamos la hipótesis de investigación (H1: Existe una relación inversa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la autoeficacia) y rechazamos la hipótesis nula.

Figura 4. Correlación de la dimensión falta de realización personal y autoeficacia general en docentes.



En la figura 4, se muestra relación inversa de asociación moderada ($r = -0.45$) entre la dimensión falta de realización personal y autoeficacia general en docentes, lo que permite explicar que a mayor falta realización personal menor será la autoeficacia en los docentes (Martínez y Campos, 2015). En este sentido aceptamos la hipótesis de investigación (H1: Existe una relación inversa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la autoeficacia) y rechazamos la hipótesis nula.

Tabla 8*Nivel de la variable Síndrome de burnout en docentes*

	Síndrome de Burnout		Agotamiento emocional		Despersonalización		Falta de realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	84	24	213	61	82	23.5	62	17.8
Medio	177	50.8	59	16.9	174	49.8	190	54.4
Bajo	88	25.2	77	22.1	93	26.7	97	27.8

Nota: Elaborado por el autor

Dentro de la tabla 8 se evidencia los resultados para la variable síndrome de burnout en la muestra de docentes con un 24% en el nivel elevado, seguido del 50.8% en el nivel medio y el 25.2% en el nivel bajo. También muestra resultados por dimensión: agotamiento emocional con un nivel alto del 61%. El 16.9% se encuentran en nivel medio y el 22.1% en nivel bajo. De igual forma, el 23.5% resultó alta en la dimensión despersonalización, el 49,8% promedio, el 26,7% baja, y finalmente la falta de realización personal en esta dimensión alcanzó la puntuación más alta con un 17.8%. El 54.4% se encuentran en nivel medio y el 27.8% en nivel bajo. Así, además de la dimensión de agotamiento emocional, que domina en niveles altos, se evidencia una dominancia moderada del síndrome de burnout.

Tabla 9*Nivel de la variable Autoeficacia general en docentes*

Autoeficacia	f	%
Alto	75	21.2
Medio	78	22.7
Bajo	196	56.1

Nota: Elaborado por el autor

Dentro de la tabla 9 se evidencian los resultados de manera general para la variable de autoeficacia, el nivel bajo representa el 56,1%, seguido del nivel medio el 22.7% y el nivel alto el 21.2%. En este sentido, la muestra mostró una menor autoeficacia.

Tabla 10*Descripción de la variable síndrome de burnout de acuerdo al sexo.*

	Hombre		Mujer	
	f	%	f	%
Alto	83	52.5	89	46.6
Medio	73	46.2	99	51.8
Bajo	2	1.2	3	1.6

Nota: Elaborado por el autor

En la tabla 10 se muestran los resultados de los niveles de la variable burnout por género, que en los hombres se encontró un 52.5% en un nivel alto, seguido del 47.2 % en nivel medio y 0.3% en nivel bajo. Posteriormente, se alcanzó el 51,8% de mujeres en el nivel medio, el 46,6% en el nivel alto y el 1.6% en el nivel bajo. En este sentido, es claro

que la tasa de burnout de ambos sexos se mantiene en un nivel medio y tiende a ser mayor donde las mujeres son más visibles.

Tabla 11

Descripción de la variable autoeficacia general de acuerdo al sexo.

	Hombre		Mujer	
	f	%	f	%
Alto	47	29.7	70	36.6
Medio	89	56.3	85	44.5
Bajo	22	13.9	36	18.8

Nota: Elaborado por el autor

Dentro de la tabla 11 se evidencian los resultados del de dominancia de la variable autoeficacia por género, entre los cuales el 56.3% de los hombres se encuentran en un nivel medio, seguido del 29.7% en nivel alto y el 13.9% en nivel bajo. Después de eso, el promedio entre las mujeres fue de 44.5%, el más alto fue de 36.6 % y el más bajo de 18.8%. En este sentido, es claro que los niveles de autoeficacia de ambos sexos tienden a mantenerse en un nivel medio, siendo los hombres los más dominantes.

Tabla 12

Nivel de síndrome de burnout según sexo

	Grupo	N	Media	DE	U de Mann - Whitney	p
Síndrome de burnout	Mujeres	191	59.2	25.6	14169	0.327
	Varones	158	58.2	22.2		

Nota: Elaborado por el autor

En la presente tabla se presenta el ritual de la significancia estadística el cual nos permite reconocer la diferencia en cuanto al nivel del síndrome de burnout en los participantes según sexo. Se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann – Whitney, el cual brindo un p valor mayor a 0.05; por lo tanto, no existe diferencia en cuanto a la variable estudiada entre hombres y mujeres. En este sentido rechazamos la hipótesis de investigación (H1: Existe diferencia en cuanto al nivel del burnout de acuerdo al sexo) y aceptamos la hipótesis nula (H0: No existe diferencia en cuanto al nivel del burnout de acuerdo al sexo).

Tabla 13

Nivel de autoeficacia general según sexo

	Grupo	N	Media	DE	U de Mann - Whitney	p
Autoeficacia	Mujeres	191	19.3	7.20	14887	0.827
	Varones	158	19.1	6.46		

Nota: Elaborado por el autor

En la presente tabla se presenta el ritual de la significancia estadística el cual nos permite reconocer la diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia en la muestra según sexo. Se utilizó la prueba no paramétrica U de Mann – Whitney, el cual brindo un p valor mayor a 0.05; por lo tanto, no existe diferencia en cuanto a la variable estudiada entre hombres y mujeres. En este sentido rechazamos la hipótesis de investigación (H1: Existe diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia según el sexo) y aceptamos la hipótesis nula (H0: No existe diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia según el sexo)

V. DISCUSIÓN

El síndrome de burnout y la autoeficacia general en profesores de colegios del estado en San Juan de Lurigancho, 2023, se enfocó teóricamente en evidenciar las variables psicológicas a las que estamos expuestos en diferentes situaciones (Cobo et al., 2020). Partiendo de esta premisa, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho.

Del mismo modo, como objetivo general se propuso: “Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho”. Los análisis estadísticos evidenciaron una relación alta e inversa entre ambas variables. Por lo tanto, esto significa que, a mayor burnout, menor será la autoeficacia en la muestra de docentes. Asimismo, estos resultados son respaldados por Adrianzen (2022), en su estudio determinó que existe una relación inversa o negativa entre el síndrome de burnout y la autoeficacia ($r=-.534$) con una correlación negativa moderada entre ambas variables. Otro aporte encontrado es de, Grados (2018), en su investigación correlacionaron ambas variables, donde se evidenció una correlación significativa entre ellas. ($r = -0.43$, $p < 0.010$). Por ende, presentó una correlación negativa y significativa similar a los resultados que pudimos obtener. De igual manera, Lozano et al. (2020) evidenció una relación inversa entre la autoeficacia, el síndrome de burnout y sus efectos en las habilidades de comunicación. Por lo tanto, la investigación demostró evidencias relevantes donde ambas variables se correlacionan de manera inversa.

En consecuencia, los datos obtenidos refuerzan lo evidenciado por los autores mencionados previamente, demostrando que la correlación entre estas variables se mantiene de manera consistente. Esto respalda la idea de que nuestra primera variable está inversamente relacionada con la segunda variable.

Asimismo, como primer objetivo específico se planteó: “determinar la relación que existe entre las dimensiones del burnout y la autoeficacia”. Se halló que existe una correlación inversa de $r = -0.80$, entre la dimensión agotamiento emocional y autoeficacia general en docentes. Asimismo, Adrianzen (2022), obtuvo datos similares con una correlación inversa entre el agotamiento emoción y la autoeficacia ($r = -0.344$). Seguido a ello se evidenció la relación entre la dimensión despersonalización y la autoeficacia general donde se demostró que existe una relación inversa de asociación ($r = -0.76$). Así mismo Lima (2017) en su investigación concluye que existe una correlación inversa entre la despersonalización y la autoeficacia ($r = -0.583$). Por último, se logró obtener la relación entre la dimensión falta de realización personal y la autoeficacia obteniendo una correlación inversa de asociación moderada ($r = -0.45$). De igual manera, Adrianzen (2022), concluyó que existe una correlación inversa ($r = -0.183$) entre falta de realización personal y autoeficacia. Por otro lado, Cortes (2021), en su investigación concluyó que sí existe una relación inversa entre las dimensiones del burnout y la autoeficacia.

Del mismo modo, como segundo objetivo específico se planteó: “Describir los niveles del síndrome de burnout y la autoeficacia en docentes”. De ahí que, los análisis estadísticos arrojaron que la muestra de docentes evidencia una predominancia en niveles medios de síndrome burnout con 50.8% al igual que sus dimensiones, despersonalización con 49.8% y falta de realización personal con un 54.4%, a diferencia de la dimensión agotamiento emocional que se evidencia niveles altos con 61%, la cual demuestra la presencia del burnout. Estos resultados son respaldados con la investigación de Silva, Holanda y Soares (2022) quienes obtuvieron como resultado en los niveles del síndrome de burnout, altos índices de agotamiento emocional con un 69,8%, alta despersonalización con 44,4% y con un 41,2% baja realización personal en el trabajo. Datos similares obtuvo Silvia (2020) obteniendo altos niveles en la dimensión agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Así mismo, con respecto a la variable autoeficacia general se evidenció una predominancia en niveles bajos con 56.1 %, lo cual la muestra evaluada presenta baja autoeficacia. De igual manera Silva, Holanda y Soares (2022) respaldan estos hallazgos, concluyendo en su investigación que los docentes presentaron baja autoeficacia. De igual manera Silvia (2020) en su

investigación concluyo que los docentes presentaban bajos niveles de autoeficacia.

Finalmente, como tercer objetivo específico se propuso: “Describir los niveles de burnout y de la autoeficacia según el sexo”. De acuerdo con los resultados obtenidos, de los niveles de predominancia de la variable burnout según el sexo, se evidencio que no existe diferencia en cuanto al nivel del burnout de acuerdo al sexo. Así mismo, los resultados de los niveles de predominancia de la variable autoeficacia según el sexo demuestran que no existe diferencia en cuanto al nivel de autoeficacia según el sexo. Ya que, los datos descriptivos de la variable burnout según el sexo ambos se encuentran en un nivel medio, por lo que no se encontró diferencia en las variables estudiadas. Estos hallazgos encontrados contradicen a Samaniego, (2023) quien dentro de su investigación observo que existen diferencias significativas ($p < .001$) con un puntaje en nivel alto a favor del grupo femenino y respecto a la variable autoeficacia a favor del grupo masculino con un nivel medio. En comparación con otras investigaciones los resultados obtenidos de nuestra investigación proporcionan evidencia cuantitativa que no existe diferencia de acuerdo al sexo en ambas variables

En resumen, se encontró una preocupante presencia de burnout en los docentes, destacando el agotamiento emocional como su dimensión más significativa. Estos resultados respaldan la relación entre las variables estudiadas y ofrecen evidencia adicional a las afirmaciones previas de los autores. Los datos obtenidos muestran hallazgos consistentes con la literatura y las teorías existentes, confirmando la relación negativa entre el “síndrome de burnout y la autoeficacia general”.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluyó que existe evidencia que apoya la relación inversa entre el síndrome de Burnout y la autoeficacia en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho. Por lo tanto, la experiencia de malestar psicológico producido por el estrés en un nivel alto, disminuye la auto percepción que tiene los docentes respecto a su labor.

SEGUNDA: Dentro del primer objetivo específico, se concluyó que existe investigaciones que apoyan la existencia de una correlación inversa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la autoeficacia general en docente. Por ende, la aparición del burnout en docentes afecta de manera negativa en las creencias de sus capacidades, éxito y motivación personal.

TERCERA: Dentro del segundo objetivo específico se concluyó que existe una predominancia en niveles medios del síndrome burnout. Así mismo con respecto a la variable autoeficacia se evidencio la presencia de niveles bajos de autoeficacia general. Todo ello respaldado por los distintos autores.

CUARTA: En el tercer objetivo específico se concluyó que los niveles de la variable burnout y autoeficacia no presenta diferencia en cuanto al nivel según el sexo. Es decir, que los docentes de ambos géneros son propensos a sufrir burnout debido al alto estrés dentro de sus centros de trabajo, por otro lado, se evidenció que los niveles de ambas variables no escatiman género.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: En vista de los hallazgos obtenidos en esta investigación, se recomienda a las autoridades de los centros educativos implementar programas preventivos que permitan brindar las estrategias necesarias a los docentes para que puedan manejar el estrés laboral.

SEGUNDA: Como segundo punto se recomienda a las autoridades analizar las posibles causas que propician este síndrome dentro del ámbito educacional para tratar de erradicar estos estresores y disminuir las consecuencias ya que esto también repercute en la autoeficacia de los docentes en relación a su desempeño como educadores. Así mismo realizar evaluaciones periódicamente a todo el personal docente para detectar indicios de burnout y otros problemas relacionados a la salud mental que pueda influir de manera negativa en el desempeño de los docentes.

TERCERA: Se recomienda a las autoridades realizar actividades extracurriculares para mejorar la autoeficacia y la salud mental mediante talleres psicoemocionales, capacitación a los docentes para mejorar sus competencias y brindar estrategias educativas para mejorar el manejo de la carga laboral.

CUARTA: Se recomienda a las autoridades hacer llegar los resultados a la plana docente para la sensibilización de la importancia de tener una buena salud emocional para que puedan desarrollar el cuidado de su salud mental y la capacitación necesaria para incrementar su autoeficacia y así mismo esto va a permitir brindar una excelente calidad educativa y mejorar el rendimiento estudiantil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrianzen, A. (2022). *Síndrome de burnout y autoeficacia en docentes de una universidad particular de Lima, 2022* [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98017?show=full>
- Agudelo V, G., Aigner A, J. M., & Ruiz R, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, 1(18), 1–46. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Ángel, M., Novales, M., & Completo, N. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 63 (2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Arraz, F. (2018). Síndrome de Burnout en profesores. *Revista Científica Multidisciplinaria Núcleo Do Conhecimento*, 7(6), 34-47. <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/wpcontent/uploads/artigo-cientifico/pdf/burnout-em-docentes.pdf>
- Ardid, C. y Zarco, V. (2008). El estrés laboral. En Andrés Rodríguez (Coord.) *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. 235-245. Madrid: Ediciones Pirámide
- Avila, Y., y Carmen, Y. (2021). *Síndrome de Burnout en los docentes a nivel de Latinoamérica: Una Revisión sistemática*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72565/Avila_PYDLA-Carmen_AYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bandura, A. (1999). Ejercicio de la eficacia personal y colectiva en sociedades cambiantes. En R. Bandura (Ed.). *Autoeficacia: cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual*. 19 – 54. Bilbao: Editorial Desclec de Brouwer, S. A.

- Bandura, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. 89
The Psychologist: Bulletin of the British psychological Society, 2, 411- 424.
- Cabellos, S. M., Loli, R. A., Sandoval, M. H. y Velásquez, R. A. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36 (29), 1 – 18.
<http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3328>.
- Carrillo, A. (2019, 2 enero). Teoría de intercambio social: qué es y cuáles son sus autores: Una teoría que aporta una visión de las relaciones humanas inspirada en la economía. *Psicología y mente*.
<https://psicologiaymente.com/social/teoria-de-intercambio-social>
- Castro, R. (2005) *Síndrome de burnout o desgaste emocional*. ANUARIO N0 28.
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Conexión esan (2020). Impacto del COVID-19 en el empleo en el Perú.
<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/04/24/impacto-delcovid-19-en-el-empleo-en-el-per>
- Cortez-Silva, D. M., Campana-Mendoza, M., Huayama-Tocto, N., Aranda-Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Covarrubias, L. Y. (2021). Educación a distancia: transformación de los aprendizajes. *TELOS: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(1), 150-160. <https://doi.org/10.36390/telos231.12>
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and Melioration of burnout. En Schaufeli W.B.& Maslach, Ch. (ed), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Series in applied psychology: Social issues and questions, 135-149.
- Del Río, B. R., Rodríguez M., Rodríguez K. L. y Águila, O. (2018). La autoeficacia docente: un reto en el accionar del profesor universitario de las ciencias médicas. *Edumecentro*, 10 (2), 171 – 187.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S207728742018000200013&lng=es&tlng=es.

- Ferrari C, H., Nunes B, M., & Marín R, F. (2017). Autoeficacia en el trabajo: revisión bibliométrica entre 2004 y 2014 en la base de datos ebsco – Academic Search. *Psicología desde el Caribe*, 34 (3),204-218. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21356012004.pdf>.
- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos. *Ciencia y Trabajo*, 1(30), 120-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219194>
- Forbes, A. R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Cegesti - Éxito Empresarial*, 160(1), 1-3. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/EI%20sindrome%20de%20burnout,%20sintomas,%20causas%20y%20medidas%20de%20atencion%20en%20la%20empresa.pdf>.
- Furnham, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México: Edic Oxford University Press.
- García, M.P., & García, M. (2008). Los métodos de investigación. En R. García (Ed.), *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Ciencias sociales (99-128). EDITORIAL TRILLAS S.A. DE C.V.
- García - Ros, R., Fuentes - María C. & Fernández – Basilio. (2015). Análisis de la relación entre la autoeficacia interpersonal del profesorado y sus niveles de burnout Electronic. *Journal of Research in Educational Psychology*, 13 (3), 483- 502. <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293142880003.pdf>
- Gallardo, J., López, F. y Gallardo, P. (2019). Análisis de síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-20. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gantiva, C., Jaimes, S., Villa, M., (2010). *Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y bachillerato*. Revista psicología desde el Caribe. Universidad de San Buenaventura. Bogotá, Colombia.
- Granados-Tejada, L.(2018). Síndrome de burnout y autoeficacia en tripulantes de cabina en Lima. *Pensamiento Psicológico*, 16(2), 99-110. <https://doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI16-2.sbat>

- Giménez-Lozano, J. M. y Morales-Rodríguez, F. M. (2019). Relación entre las creencias de autoeficacia y los niveles de inteligencia emocional en docentes universitarios. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1),143-153.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349859739015>
- Gil-Monte, P.R., García-Juegas, J.A., & Caro - Hernández, M. (2008). Influencia de la sobrecarga laboral y la autoeficacia sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: a study in nursing professionals. *Interamerican Journal of Psychology*, 42(1), 113-118.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902008000100012&lng=pt&tlng=es.
- Gil-Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte y Peiró, J (1997).Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Editorial Síntesis.
- Harrison, W. D. (1983) A social competence model of burnout. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985,20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Herencia, A. (2017). *Autoeficacia y Síndrome de Burnout en docentes del Colegio de Aplicación de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle* [Tesis de maestría, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional de la universidad Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1351/TM%20CE-Ge%203181%20H1%20-%20Herencia%20Otiniano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P.(2014). Metodología de la investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022, 14 de enero). *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado*

con el trabajo. <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout>

Lima, L. M. (2017). *Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21974>.

Llor - Lozano, J., Seva - Llor, A. M., Díaz -Agea, J. L., Llor - Gutiérrez, L. & Leal - Costa, C. (2020). Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enfermería Global*, 19(3), 68–92. <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/381641>.

López, F.J. (08 de noviembre, 2018). Muestra estadística. *Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>.

Molina, R. D. (2020). Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral. *Cielo Laboral*. https://www.cielolaboral.com/wpcontent/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout: evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *VivatAcademia*. Revista de comunicación, 12, 42-80. <https://www.redalyc.org/comocitar.oo?id=525752962004>.

Martínez Rebollar, A., & Campos Francisco, W.. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de ingeniería biomédica*, 36(3), 181-191. <https://doi.org/10.17488/RMIB.36.3.4>

Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001) Desgaste profesional. *Revisión anual de psicología*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

Merino-Tejedor, E. (2010). La expectativa de autoeficacia: su influencia y relevancia en el desarrollo personal. *Revista internacional de Psicología Educativa y del Desarrollo*, 3(1), 371-377. <https://www.redalyc.org/articulo.oo?id=349832326039>

- Olivares, V., Gil, P.; y Jélvez, C. (2017). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): efectos de diversas formas de evaluar su prevalencia. En Juan Pablo (editor). 671-707. *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. México: ediciones mínimas.
- Oros, L., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3), 1-29. <https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT-2016) *Estrés en el trabajo*. Primera edición. Turín-Italia: Centro de Formación de la OIT.
- Organización Panamericana de la Salud [OPS](2020, 3 de Junio). *Analizan los desafíos en recursos humanos en salud en el contexto de la pandemia*.<https://www.paho.org/es/noticias/3-6-2020-analizan-desafiosrecursos-humanos-salud-contexto-pandemia>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Pichen-Fernandez, J. A. & Turpo-Chaparro, J. (2022). Influencia del autoconcepto y autoeficacia académica sobre la procrastinación académica en universitarios peruanos. *Propósitos y Representaciones*, 10(1), e1361. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2022.v10n1.1361>
- Pines, A. (1993) Burnout : an existential perspective in W.B. Schaufeli, C.
- Pérez. y Zambrano, H. (2018). Relación entre autoeficacia y estrés en términos de Burnout en estudiantes en práctica organizacional del Programa Académico de Psicología de la Universidad de Cundinamarca. [Tesis pregrado] Universidad de Cundinamarca-Colombia. <https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/2662/RELACION%20ENTRE%20AUTOEFICACIA%20Y%20ESTR%C3%89S%20EN%20TERMINOS%20DE%20BURNOUT,%20EN%20ESTUDIANTE%20EN%20PR%C3%81CTICA%20ORGANIZAC.pdf?seq>
- Peiró, J. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Rondan, V. y Villegas, L. (2021). *Autoeficacia profesional y Burnout en colaboradores que realizan teletrabajo en Ancash* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77314>.

- Salanova, M. y Martínez, I. (2008). Autoeficacia en el trabajo y en las organizaciones: resultados de investigación. En J. Morales, C. Huici, A. 40 Gómez y E. Gavirio (coords.) p.p. 157 – 170. Método, teoría e investigación social. Madrid: Pearson Educación S. A.
- Samaniego,S. (2023). Síndrome de burnout y autoeficacia profesional en docentes de educación básica regular de Matucana. [Licenciatura, universidad autónoma del Perú]. Repositorio Autónoma. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2427/Samaniego%20Sarzo%2c%20Any%20Treisy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silva-Pereira, E.C., Holanda-Ramos,M. & Soares Ramos, E.M.(2022). Síndrome de burnout e autoeficácia em professores de educação física. *Revista Brasileira de Educação*, 1(27). <https://doi.org/10.1590/S1413-24782022270045> .
- Silvia., Et al. (2020). ASSOCIAÇÃO ENTRE OS NÍVEIS DE AUTOEFICÁCIA E BURNOUTEM PROFESSORES DE EDUCAÇÃO FÍSICA. *Praxis educacional*, 16 (41), 543-566. <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v16i41.6520>.
- Tudela, F. (16 de diciembre de 2013). La prevención y el afrontamiento del síndrome de burnout en los docentes de Educación Primaria. *Malestar docente*. <https://www.estres.edusanluis.com.ar/2013/12/modelos-teoricos-y-explicativos-del.html>.
- Urra, M. E. y Olivari, M.C. (2008). Autoeficacia y conductas de salud. *Ciencia y enfermería*, 13 (1), 9-15. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532007000100002&script=sci_arttext&tlng=pt.

ANEXOS

Anexo 1 Operacionalización de la variable síndrome de burnout

Tabla 14

Operacionalización de la variable síndrome de Burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Síndrome de burnout	El síndrome de burnout es la respuesta al estrés en el ambiente de trabajo, proveniente de la tensión crónica, que tiene un trabajador con la interacción	Es el comportamiento suspicaz y paranoico de una persona, a su vez se visualiza la rigidez, la actitud cínica, el aislamiento, las quejas contantes y incapacidad	Cansancio emocional	Agotamiento progresivo de energía, Desgaste, Cansancio Fatiga emocional	Ordinal Inventario de Burnout de Maslach

<p>confrontamiento de las demandas que requiere su trabajo (Maslach y Jackson 1997).</p>	<p>para concentrarse en el trabajo. Asimismo, su comportamiento hacia los demás es agresivo y el ausentismo en muy marcado, la baja autoestima, satisfacción laboral personal, incapacidad para cumplir roles profesionales y el fracaso son síntomas que pueden formar otras manifestaciones clínicas (Gantiva et al. 2010, p, 40).</p>	<p>Despersonalización</p>	<p>Acciones frías e impersonales Actitudes negativas Sentimientos de cinismo</p>	<p>y Jackson (1997).</p>
		<p>Falta de realización personal</p>	<p>Insatisfacción De logro. Actitudes y respuestas negativas Tendencia a evaluarse negativamente</p>	

Anexo 2 Operacionalización de la variable autoeficacia general

Tabla 15

Operacionalización de la variable Autoeficacia general

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala
Autoeficacia	Es la eficacia personal percibida y respaldada por la creencia en habilidades para organizar, valorar y observar el curso de acción de uno mismo, siendo esto necesario para poder alcanzar los objetivos trazados (Bandura, 1999).	La autoeficacia te da la capacidad de percepción de problemas complejos como trabajos superficiales, es decir hace que se desarrolle un gusto y/o interés por actividades que se estén llevando a cabo, recuperándose rápidamente de aquellos contratiempos o decepciones que se estén teniendo, adquiriendo así un mayor compromiso con dichas actividades (Merino, 2010).	Confianza en sí mismo Resolución de conflictos Perseverancia	Ordinal Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer (1996).

Anexo 3. Autorización de la escala de la autoeficacia general



LINDSAY MARLIN MAYORGA REATEGUI <lmayorga@ucvvirtual.edu.pe>
para mgrimaldo2001@yahoo.com ▾

lun, 17 oct, 21:02 ☆ ↶ ⋮

Estimada:

Dra. Mirian Pilar Grimaldo Muchotrigo

soy la alumna Lindsay Mayorga Reategui de la Universidad César Vallejo, estoy realizando un trabajo de investigación sobre la autoeficacia, por eso motivo solicitamos su autorización para utilizar la escala de autoeficacia general, ya que de acuerdo a su investigación sobre las propiedades psicométricas en una población peruana cuenta con buena confiabilidad y validez y por ello requerimos utilizar la validación de la escala para poder realizar mi trabajo de investigación.

Espero su pronta respuesta, gracias, que tengan un buen día.



Mirian Grimaldo <mgrimaldo2001@yahoo.com>
para mí ▾

mar, 18 oct, 8:23 ☆ ↶ ⋮

Estimada Lindsay, puedes usar el instrumento. Éxitos en tu estudio.

Saludos

Mirian Grimaldo

[Enviado desde Yahoo Mail para iPhone](#)

Anexo 2 Autorización de la escala síndrome de burnout



Miva Idali <miva.atanacio@gmail.com>
para rosario.yslado ▾

mié, 19 oct, 0:05 ☆ ↶ ⋮

Dra. Rosario Margarita Yslado Méndez, reciba usted un cordial saludo.

Le escribe la alumna Meylin Idali Vasquez Atanacio, estudiante universitaria de la carrera de Psicología, X ciclo, "Universidad César Vallejo". Me es grato dirigirme a usted con la finalidad de solicitarle el permiso correspondiente del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana, esto para destinarlo a fines de investigación, dentro del centro de estudios. Finalmente, recalcar que el uso del cuestionario está reservado al aprendizaje y la formación, teniendo siempre que realizarse bajo la supervisión de un profesor o tutor.

Esperando una pronta respuesta, me despido.

↶ Responder

↷ Reenviar

The screenshot shows a Gmail interface with the following details:

- Sender:** pedro.gil-monte@uv.es (mié, 30 nov, 3:20 (hace 5 días))
- Subject:** CESQT (Externos)
- Body:**

Estimada Meylin Idali Vasquez Atanacio:
El MBI presenta algunas debilidades teóricas y psicométricas (ver Gil-Monte, 2005 -obra referida más abajo-), por lo que en la actualidad, y desde hace más de 20 años, no trabajo con este instrumento.
En la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional he desarrollado un nuevo instrumento de evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), el CESQT (Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo) (en inglés se denomina Spanish Burnout Inventory, SBI), para evaluar este fenómeno.
Ya se han obtenido resultados sólidos sobre su validez y fiabilidad para diferentes colectivos ocupacionales (v.g., salud, educación, trabajadores de atención a personas con discapacidad, personal de administración pública, etc.) en muestras de España, Portugal, Italia, Polonia, Rep. Checa, Alemania, Argentina, México, Chile, Brasil, Colombia, Costa Rica, Perú y otros países.
Varios estudios han aportado evidencia sobre su calidad psicométrica, concluyendo de manera independiente que se trata de un instrumento válido y fiable:
<http://www.scielo.org.co/odt/redir?idocid=33n1v33n1a09.pdf>
<https://www.aidee.org/sites/default/files/2017-07/Art-11.pdf>
<https://www.cop.es/verloada/PDF/2014/CESQT.pdf>
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2484.pdf>
En la edición de 2019 se ofrecen baremos específicos para España, Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú y Puerto Rico.

Anexo 3 Consentimiento informado

Consentimiento informado para el docente

Esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la autoeficacia en docentes de colegios estatales de San Juan de Lurigancho. Realizada por las estudiantes del décimo ciclo de la carrera profesional de psicología de la universidad Cesar Vallejo: Mayorga Reátegui, Lindsay Marlín y Vásquez Atanacio, Meylin Idali. Para ello, se les pide responder 2 cuestionarios sin tiempo límite, el cuestionario contará con una serie de preguntas que deberá de marcar con un X. Se le recuerda que su participación es totalmente voluntaria, se le solicita a cada participante que pueda leer con atención cada pregunta. Se le agradece responder el cuestionario con honestidad y sinceridad según sea el caso. Por último, se le recuerda que el cuestionario no necesita datos personales, ya que es anónimo y la información que se recaude será netamente para investigación y solo manejados por las investigadoras. Cualquier duda respecto a los cuestionarios, consultar a quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si en algún momento desea dejar de responder las interrogantes puede hacerlo en el momento que usted vea conveniente.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Yo, _____ he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar voluntariamente en la investigación realizada por las alumnas de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo.

Firma del evaluado(a)

Anexo 4 Instrumento de la variable burnout.

INVENTARIO BOURTNOUT DE MASLACH (MBI-HSS)

Edad:

Sexo/ Genero:

Área de trabajo:

Años de experiencia:

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: Algunas veces
- 3: Regularmente
- 4: Bastantes veces
- 5: Casi siempre
- 6: Siempre

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.”							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas que tengo que atender.							
5. Creo que trato a algunas personas como objetos impersonales.							
6. Trabajar todo el día con personas es realmente estresante para mí.							
7. Trato con mucha efectividad los problemas de las personas.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de los demás con mi trabajo.							

10. Me he vuelto insensible con la gente desde que ejerzo esta ocupación.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me siento muy energético.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy trabajando demasiado.							
15. No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio.							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17. Fácilmente puedo crear un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas.							
19. He conseguido muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22. Creo que las personas a quienes atiendo me culpan de sus problemas.							

Anexo 5 Instrumento de la escala autoeficacia

ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL

Las siguientes afirmaciones se refieren a tu capacidad de resolver problemas. Lee cada enunciado y marca la alternativa que consideres conveniente. No existe respuesta correcta o incorrecta. Usa la siguiente escala para responder a todas las afirmaciones .

1	2	3	4
INCORRECTO	APENAS CIERTO	MAS BIEN CIERTO	CIERTO

MARCA TODAS LAS AFIRMACIONES

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero alguien se me oponga .	1	2	3	4
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente .	1	2	3	4
3. Me es fácil percibir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas .	1	2	3	4
4. Tengo confianza en que puedo manejar eficazmente acontecimientos inesperados .	1	2	3	4
5. Gracias a mis cualidades y recursos, puedo superar situaciones imprevistas .	1	2	3	4
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo (a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles .	1	2	3	4
7. Venga lo que venga por lo general soy capaz de manejarlo .	1	2	3	4
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario .	1	2	3	4
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre que debo hacer .	1	2	3	4
10. Al tener que hacer frente un a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo	1	2	3	4

¡Gracias!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ, 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: "El síndrome de burnout y la autoeficacia general en docentes de colegios estatales en San Juan de Lurigancho, 2023.", cuyos autores son VASQUEZ ATANACIO MEYLIN IDALI, MAYORGA REATEGUI LINDSAY MARLIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 10 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ DNI: 45620749 ORCID: 0000-0002-2043-4944	Firmado electrónicamente por: JARTICAMA el 11- 08-2023 09:46:11

Código documento Trilce: TRI - 0647057