



---

**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

**ESCUELA DE EDUCACIÓN**

**RELACIÓN ENTRE SÍNDROME DE BURNOUT Y LA  
AUTOESTIMA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA “DIVINO MAESTRO” DE LA PROVINCIA  
DE SECHURA, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E  
INVESTIGACIÓN**

**AUTOR:**

**Br. JULIO ANTONIO CHERO MANAYAY**

**ASESOR:**

**Mgr. ADY DEL PILAR ESTRADA QUINDE**

**PIURA – PERÚ**

**2018**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESOR**

**Dra. Mónica Patricia Arias Muñoz**  
**Presidente**

**Mgtr. Ricardo Alberto Villaseca Alburqueque**  
**Miembro**

**Mgtr. Cecilia Collantes Cupen**  
**Secretaria**

**Mgtr. Ady Del Pilar Estrada Quinde**  
**Asesora**

## **DEDICATORIA**

*Porque eres una mujer que me hace llenar de orgullo, te amo y no va haber forma de devolverte lo mucho que me has brindado desde antes de nacer. Esta tesis es un logro más que llevo a cabo, y sin lugar a dudas ha sido en gran parte gracias a ti; no sé en donde me encontraría de no ser por tu ayuda, tu constancia y cariño.*

*Te doy mis sinceras gracias, amada madre. “Mami kiss”*

## AGRADECIMIENTO

**A mi padre Walter**, *Por los ejemplos de perseverancia, constancia y su carácter que lo distingue y que me ha transmitido siempre, por el valor mostrado para salir adelante.*

**A mis asesores de tesis**, *Dra. Maribel Díaz Espinoza y al Mgtr. Juan Carlos Zapata, expresarles mi más sincero agradecimiento por inestimable ayuda y acertada orientación en el trascurso de la realización de este trabajo y que la tesis llegara a buen término.*

**A la docente tutor investigador**, *Mgtr. Ady Del Pilar Estrada Quinde, quien asume este gran reto después de los tropiezos que se tuvo para llegar hasta la sustentación.*

**A mis compañeros de maestría**, *Gladys, Julieta, Sandra, Mario e Isaac, quienes estuvimos en constante apoyo mutuo durante todo este tiempo.*

## RESUMEN

La investigación titulada: Relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la Provincia de Sechura, 2016, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016. El estudio se ubica dentro del enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y descriptivo con un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 docentes que laboran en la Institución Educativa a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el Inventario del Síndrome Burnout y el Inventario de Coopersmith para recoger la información respecto a las variables y objetivos específicos de la investigación, dicho cuestionario sirvió para determinar la relación entre el síndrome de burnout y la autoestima. Después de la aplicación de los instrumentos, los datos fueron procesados en el programa SPSS versión 21 y como medio auxiliar el programa Excel 2012; los resultados presentados en tablas de frecuencia y porcentuales. Para la comprobación de las hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman. En los resultados se encontró lo siguiente: Existe una moderada correlación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la autoestima de los docentes ( $Rho = -.420$  y sig.  $.04$ ) y, en las dimensiones: correlación negativa entre el agotamiento emocional ( $-.420$ ), despersonalización ( $-.410$ ) y realización personal ( $.366$ ) y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

**Palabra claves:** Síndrome de burnout, despersonalización, realización personal, autoestima, familiar y social.

## ABSTRAC

The research entitled: Relationship between burnout syndrome and the self-esteem in teachers of the Educational Institution "Divino Maestro" of the Province of Sechura, 2016, was conducted with the objective of determining the relationship between burnout syndrome and the self-esteem in teachers of the Educational Institution "Divino Maestro" of the province of Sechura, 2016. The study is located within the quantitative approach, of correlational and descriptive type with a non-experimental design. The study sample consisted of 30 teachers who work in the Educational Institution to whom two questionnaires were applied, the Burnout Syndrome Inventory and the Coopersmith Inventory to collect the information regarding the variables and specific objectives of the research, said questionnaire It served to determine the relationship between burnout syndrome and self-esteem. After the application of the instruments, the data were processed in the SPSS program version 21 and as an auxiliary tool the Excel 2012 program; the results presented in frequency and percentage tables. For the verification of the hypotheses, Spearman's Rho correlation statistic was used. In the results we found the following: There is a moderate and negative correlation between the Burnout Syndrome and teachers' self-esteem ( $Rho = -.420$  and sig.  $.04$ ) and, in the dimensions: negative correlation between emotional exhaustion ( $-.420$ ), depersonalization ( $-.410$ ) and personal fulfillment ( $.366$ ) and self-esteem in the teachers of the Educational Institution "Divino Maestro" of the province of Sechura ", 2016.

**Keyword:** Burnout syndrome, depersonalization, personal fulfillment, self-esteem, family and social.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Resumen</b> .....	v
<b>Abstract</b> .....	vi
<b>Índice</b> .....	vii
I. Introducción.....	01
II. Marco teórico.....	08
2.1. Antecedentes.....	08
2.2. Bases teóricas.....	17
2.3. Hipótesis.....	32
III. Metodología.....	32
3.1 Tipo y nivel de la investigación .....	32
3.2 Diseño de la investigación .....	33
3.3 Población y muestra.....	34
3.4 Definición y operacionalización de las variables.....	34
3.5 Técnicas e instrumento .....	36
3.6 Plan de análisis .....	36
3.7 Matriz de consistencia .....	38
3.8 Principios éticos.....	40
IV. Resultados.....	41

4.1 Descripción de contexto.....	41
4.1.1 Descripción de los resultados .....	41
4.2 Contratación de hipótesis .....	47
4.3 Análisis de resultados.....	52
V. Conclusiones y recomendaciones.....	56
Referencias bibliográficas.....	58
Anexos.....	62
Anexo 1 .....	63
Anexo 2.....	68
Anexo 3.....	74
Anexo 4.....	75
Anexo 5.....	76



## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA 01-----	Pág. 42
Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.	
FIGURA 01-----	Pág. 42
Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.	
TABLA 02-----	Pág. 43
Relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.	
FIGURA 02-----	Pág. 44
Relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.	
TABLA 03-----	Pág. 45
Relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes.	
FIGURA 03-----	Pág. 45
Relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes.	
TABLA 04-----	Pág. 46
Relación entre síndrome de burnout y la autoestima.	
TABLA 05-----	Pág. 48
Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima.	
TABLA 06-----	Pág. 49
Correlación entre la dimensión despersonalización y la autoestima.	
TABLA 07-----	Pág. 50
Correlación entre la dimensión realización personal y la autoestima.	
TABLA 08 -----	Pág. 51
Correlación entre el síndrome de burnout y la autoestima	

## **I. INTRODUCCIÓN**

Nieto (2006), el docente no corre el riesgo de caer de un andamio ni se ve afectado por silicosis, pero el entorno educativo también supone un riesgo para su salud física y, sobre todo, mental. Ello debido a que las exigencias laborales hoy en día son más mentales que físicas (Arias, 2011); es decir, el docente está sometido a factores de riesgo psicosocial. Estos factores de orden psicológico o social abarcan situaciones de tipo laboral, familiar o personal; que inciden en la aparición y/o mantenimiento de diversas condiciones que afectan la salud mental del profesor. En ese sentido, la profesión docente está sometida a una serie de presiones internas y externas que mellan la salud del docente.

El estrés laboral crónico, o síndrome de burnout, suelen padecerlo muchos de los profesionales que tienen contacto directo con otras personas; entre ellas están docentes y personal de salud y aquellos que tienen contacto directo con otros individuos. El problema del estrés laboral está en sus consecuencias lo cual se transforma en un problema de impacto social en el área de salud; tanto es el problema que muchos investigadores sugieren que debe ser abordado en el campo desde la salud mental por lo que debe ser tratado por profesionales competentes. Esta problemática tiene una repercusión social muy alarmante asimismo que tiene una influencia importante en el trabajo y por ende en el rendimiento laboral.

Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) señalan que es una respuesta del organismo a elementos que son considerados estresores los cuales son crónicos y generado en el trabajo es considerado como un conjunto de signos y síntomas psicológicos. Estos autores hacen mención que hay tres aspectos importantes que son consecuencia de este problema (1) el cansancio emocional; que se refiere a la

impresión de un agotamiento emocional y mental, así como también a no poder dar más de sí a los demás; (2) la despersonalización, son manifestaciones que se observan a través de comportamientos fríos y en algunos casos violentos y grosero hacia las personas a las que se da servicio, y (3) la falta de realización personal, que es el sentimiento de no ser competente y de que no se tiene éxito en la tarea profesional que se realiza.

Para la evaluación del burnout, Maslach y Jackson (1986) elaboraron el cuestionario conocido como el MBI o Maslach Burnout Inventory; este instrumento fue diseñado para ser de uso exclusivo a personal de salud y en servicios directamente relacionados con la atención médica, fue construido en base a los tres aspectos señalados líneas arriba. Actualmente el instrumento es utilizado en otros campos como la administración y lo educativo.

Actualmente muchos de los profesores cumplen diferentes funciones a parte de las actividades realizadas en el salón de clase; pues muchas de las instituciones educativas y el estado mismo obligan a los docentes que realice algunas funciones tanto al interior como el exterior de las instituciones esto genera que se tenga una rutina muy agotadora que hace que se descuide las labores familiares y amicales. Muchos de los maestros suelen estar recargados además de atender a sus estudiantes tienen que lidiar con el grupo familiar y el mismo trabajo; esto lleva a padecer del síndrome del quemado presentando características de agotamiento emocional y estrés laboral. Reyes (citando por Estela en el 2009) hacen un reporte alarmante respecto al síndrome del quemado; pues encuentran en sus investigaciones que siete de cada diez trabajadores “se sienten quemados” por su

trabajo. Sin embargo, esto puede llegar a ser controlado o manejado por la misma persona a través de su autoconocimiento.

En Colombia se puede destacar el estudio orientado a determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes que laboran medio tiempo y tiempo completo en la Universidad Cooperativa de Colombia y la Fundación Universitaria María Cano de la ciudad de Popayán. Este no registra puntuaciones altas del síndrome de Burnout, sin embargo para la dimensión despersonalización se obtuvo un 9.1%, para las consecuencias físicas el 15.9%, y las sociales el 9.1% (Correa, 2008). Igualmente, en el país se realizó un estudio para evaluar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Autónoma de Occidente Cali, en el cual, los docentes presentan un grado medio bajo de Burnout, caracterizado por niveles medios de despersonalización, niveles medios de agotamiento emocional y niveles medios de realización personal (García y cols, 2013).

En el Perú, se determinó la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. Los resultados evidencian que el 64% de los docentes presentan evidencias en el nivel medio y el 18% de docentes presentan en el nivel alto. (Díaz, 2014)

Por otra parte la Psicóloga Russek (2007) manifiesta que en nuestra sociedad, el trabajo está considerado como un elemento que refleja la importancia y capacidad de una persona. A mayor jerarquía y/o sueldo, mayor probabilidad de que se fortalezca la autoestima de la persona que trabaja. Tener una autoestima

alta en el trabajo, no quiere decir que podemos hacer todo y hacerlo siempre bien, significa que:

- Tenemos la capacidad para reconocer nuestras habilidades y limitaciones,
- Estamos dispuestos a arriesgarnos y aprender,
- Podemos pedir ayuda sin sentirnos mal o temer la crítica de los demás,
- Nuestras expectativas son realistas y confiamos en alcanzarlas,
- Tenemos la capacidad de aceptar y adaptarnos a los cambios necesarios,
- Podemos trabajar en equipo y ayudar a los demás, para que logren el éxito,
- Soñamos, compartimos nuestros sueños y tratamos de alcanzarlos,
- Tomamos decisiones y nos responsabilizamos,
- Tratamos de ser creativos, etc.

Cuando una persona tiene una autoestima baja, repercute en la calidad y cantidad de su trabajo y en las diferentes relaciones que éste implica (jefes, empleados, clientes, proveedores, compañeros, etc.). Es importante recordar que una autoestima baja no siempre está relacionada con la falta de capacidad o conocimientos. Es el resultado de comparar lo que creo que soy, con lo que debería ser.

De medirnos en función de una imagen irreal, que nos formamos a partir de las expectativas exageradas de otras personas: padres, maestros, amigos, etc. Si tenemos fe en nuestras capacidades, sentimos que podemos controlar nuestra vida y los problemas que surgen en el trabajo. Cuando confiamos en poder hacer algo,

casi siempre lo podemos hacer y lo hacemos bien. Y si descubrimos que no lo podemos lograr, no nos auto devaluamos, ni nos sentimos mal, simplemente buscamos una mejor opción o la ayuda de la persona indicada. (Russek, 2007)

Coopersmith (1967) hace un gran aporte al mundo del amor hacia uno mismo y señala que la autoestima juega un rol importante en la vida del ser humano, pues recalca que en la medida que el ser humano se ame, reconozca sus habilidades y emociones y se valore, pues tendrá la posibilidad de enfrentar el mundo y tener éxito en lo que se proponga.

Además, el autor señala que la autoestima está relacionada con la autopercepción que el individuo tiene de sí mismo y le denomina actitud que puede ser de aprobación o rechazo; donde la persona puede sentirse importante, valiosa y exitosa; finalmente señala que es una autocrítica personal expresada en un conjunto de actitudes hacia uno mismo (Coopersmith, 1967).

La autoestima, plenamente consumada, es la experiencia fundamental de que podemos llevar una vida significativa y cumplir sus exigencias. Más concretamente, podemos decir que la autoestima es lo siguiente:

1. La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida.

2. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros esfuerzos.”

Es dentro de este marco problemática que en la I.E. “Divino Maestro” de la provincia de Sechura se observa que los docentes que laboran en dicha Institución

Educativa presentan pérdida de energía, desgaste, fatiga, irritabilidad, insatisfacción personal y profesional, además se observa docentes con poca estima, autocuidado y las relaciones intrapersonales negativas. Esta situación despierta la inquietud de saber en qué nivel se encuentran los docentes con respecto al síndrome de burnout y la autoestima.

Por lo tanto; surge la necesidad de conocer cuál es la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la institución educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016. Este conocimiento nos dará un visión sobre esta problemática que va en aumento.

Por lo expuesto se ha considerado de interés realizar una investigación que responda a la pregunta siguiente: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016?

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre síndrome de burnout y autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016; y como Objetivos específicos se plantearon los siguientes:

Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.

Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.

Demostrar la relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes

El estudio se justifica por las siguientes razones: la investigación tiene como propósito conocer la relación que existe entre el síndrome de burnout y la autoestima en docentes, de esta forma se podrá tomar como base para programas de prevención sobre esta problemática y a la comunidad científica. La investigación tendrá un valor teórico, ya que el desarrollo del estudio ampliará los conocimientos en relación a las variables estudiadas.

La investigación puede ser de utilidad práctica para el desarrollo de programas de prevención dirigido a docentes.

Por su valor científico la investigación servirá como fuente para futuras investigaciones y de apoyo a otros investigadores.

Estos resultados contribuirán al campo del conocimiento de la educación y ciencia afines, lo cual permitirá identificar aspectos relevantes desde una perspectiva educativa y psicológica, en lo que concierne a la autoestima.



## **II. Marco teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Antecedentes internacionales**

Oramas (2013) realizó una tesis denominado: “*Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.*”, la que presentó como tesis de doctorado a la escuela nacional de salud pública (Cuba).

En el presente trabajo, el objetivo es detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. Reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “*tríada del desgaste*”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el Burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el Burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio

revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

Serrano (2017) realizó una tesis denominada: “*El estudio de factores de riesgo que inciden en el Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica de Machala*” la que presentó como tesis de maestría a la universidad de Guayaquil (Ecuador)

Tiene el objetivo de comprobar su presencia en los docentes de la Universidad Técnica de Machala, en una muestra conformada por un total de 172 docentes., mediante la aplicación del inventario de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. Como parte del resultado se identificó que no existe relación entre el género y la experiencia laboral, entre las características sociodemográficas estudiadas está que la edad promedio de los hombres es de 45 años y el de las mujeres de 48 años, la mayor cantidad de docentes (masculinos y femeninos) se encuentra entre 1 y 5 años de experiencia y un 9.3 % corresponde a docentes con más de 25 años de carrera. Otros de los resultados presentó que los estresores de mayor repercusión en los docentes son los llamados *alumnos difíciles* que obtuvo una coincidencia de 121, *salarios inadecuados* con 113 coincidencias y el de *mucho trabajo por hacer* que presentó un excesivo estrés a 88 docentes, de los cuales 84 lo catalogan de mucho estrés y *pobres perspectivas de promoción personal* fue mencionado por 86 que consideran que esta situación les provoca un excesivo estrés.

Se concluyó que 48 docentes presentan el Síndrome de Burnout y al verificar los niveles, el componente agotamiento emocional tuvo valores *medios en 18 docentes, altos para 21*, solo 9 de ellos manifestaron *niveles bajos*; la despersonalización, presentó 21 docentes con valores medios y 14 sujetos con nivel alto mientras que la realización personal obtuvo valores bajos en 20 sujetos y nivel medio en 15 sujetos. La recomendación fue la creación de una Unidad de Bienestar del Docente, que promueva un Centro De Atención con proyectos de asistencia desde el ingreso del docente hasta su jubilación.

### **Antecedentes nacionales**

Ocaña (2015) realizó una tesis denominada: “*Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*”. La que presentó como tesis de doctorado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

Se desarrolló con el fin de alcanzar el objetivo de determinar la relación de las variables autoestima y desempeño docente. Es un estudio sustantivo de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental transversal, cuya población estuvo conformada por 3 896 docentes del nivel secundaria del distrito de Comas, y una muestra probabilística estratificada por unidades de costeo de 363 docentes, donde se aplicó los instrumentos de autoestima, cuyos componentes son: autoestima general, autoestima social, autoestima familiar y autoestima escolar y desempeño docente, cuyos componentes son: dominio I, en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes; dominio II, en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; dominio III, en la participación en la

gestión de la escuela articulada a la comunidad y dominio IV, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cuya validación de contenido fue realizada por doctores expertos en la temática. Las conclusiones indican que la autoestima se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Comas Lima, según la correlación de Phi y la V de Cramer de 0,152, representando este resultado como muy bajo con una significancia estadística de  $p=0,002$ .

Díaz (2014) Realizó una tesis denominada *“Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao – 2013”* la que presentó como tesis de doctorado a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

El Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estrés crónico laboral”, “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome del quemado”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional. Objetivo: Determinar la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao. La hipótesis fue: La presencia del Síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud. Metodología: La investigación fue correlacional de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout

Inventory – Educater Surney MBIES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert. Los principales Resultados: el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal. Conclusiones: En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

Farfán (2009) realizó una tesis denominada: *“Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares”*, la que presentó como tesis de maestría a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú).

El presente trabajo de investigación se propone demostrar la relación que existe entre el Clima Laboral y el Síndrome de Burnout en el personal docente de secundaria, el estudio es de carácter no experimental, el diseño utilizado fue el descriptivo correlacional. El tipo de muestreo fue el probabilístico, el número de participantes estuvo compuesto de 367 profesores de ambos sexos, de diferente grado de nivel secundario de menores de los centros educativos estatales y particulares de Lima Metropolitana. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach. En los resultados obtenidos se observaron niveles medios de burnout, en los colegios estatales y particulares. En cuanto a la correlación de la dimensión autorrealización del clima laboral con el síndrome de burnout en la muestra total de estudio, se observó que la variable autonomía tiene una correlación positiva pero baja, con la dimensión agotamiento emocional y con la dimensión despersonalización del síndrome de burnout. Esta misma variable autonomía del clima laboral, tuvo una correlación negativa baja con la dimensión realización personal. En cuanto a la correlación de la variable organización con las diferentes dimensiones del burnout como son cansancio emocional, despersonalización y realización personal no se obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas. La variable presión del clima laboral, tampoco correlacionó con cansancio emocional y despersonalización del síndrome de burnout, pero si correlacionó en forma negativa con la dimensión realización personal. En cuanto a la comparación del clima laboral entre los colegios estatales y particulares no se encontraron diferencias significativas en las variables autonomía, organización y presión. En cambio, en el síndrome de

burnout los profesores de colegios estatales obtuvieron un puntaje alto en cansancio emocional y despersonalización en comparación con los colegios particulares. Nótese también un bajo puntaje en la dimensión realización personal. En los colegios particulares en cambio fueron notorios los puntajes altos en la dimensión realización personal.

### **Antecedentes locales**

Parihuamán (2017) realizó una tesis denominada: “*Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa vicús y kilómetro 50, distrito de chulucanas- morropón–piura*”, la que presentó como tesis de maestría a la Universidad de Piura (Perú)

El objetivo se basa en determinar el nivel de estrés que presentan los docentes de tres instituciones educativas: I.E. N° 14634, I.E. Vicús de Villa Vicús y la I.E. Andrés Avelino Cáceres del km. 50, centros que pertenecen al distrito de Chulucanas-Morropón, lo cual resulta interesante, porque se mide el nivel de bienestar en los trabajadores de las organizaciones en general, utilizando indicadores que componen variables como: clima laboral y organizacional, las interrelaciones entre compañeros, las motivaciones, etc. En este caso se decidió describir el nivel de las 6 dimensiones más representativas del estrés: ansiedad, depresión, presiones, creencias des adaptativas, desmotivación y mal afrontamiento. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, ya que se aplicó un instrumento sistemático, conocido como Escala ED-6 de Gutierrez, Moran, & Sanz (2005), el cual fue procesado con medias estadísticas. Es una investigación no experimental y según el nivel de profundidad es descriptiva, ya

que se identifican características de la variable estrés y sus dimensiones. El diseño de investigación corresponde al grupo no experimental, concretamente al denominado descriptivo simple. La población estuvo conformada por la totalidad de docentes que laboran en las instituciones educativas antes mencionadas, tanto del nivel primaria como secundaria, durante el año 2016, siendo esta muestra poblacional un total de 50 docentes, Finalmente el resultado, en cuanto al nivel de estrés que presentan los docentes de las tres instituciones educativas ubicadas en Villa Vicús y kilómetro 50, es un nivel bajo de estrés.

Visitación (2017) Realizó una tesis denominada: *“Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la dirección de apoyo a la gestión educativa descentralizada del ministerio de educación, 2016”*, la que presentó como tesis de maestría a la Universidad Cesar Vallejo (Perú)

El presente trabajo de investigación aborda el análisis de la situación laboral en la que se encuentran los colaboradores de las instituciones, debido a que es un aspecto importante en la gestión de recursos humanos de las organizaciones y tiene como objetivo, determinar la relación del estrés y la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016. La metodología utilizada es el diseño de estudio es no experimental, correlacional, de corte transversal, de tipo explicativo, prospectivo; la población lo conforma 60 colaboradores, muestreo no probabilístico; se aplicó cuestionarios a través de la técnica de la encuesta para medir la variable estrés laboral en sus dimensiones a nivel organizacional, individual y entorno y la variable satisfacción laboral en sus



dimensiones condiciones de trabajo y motivación, de 19 ítem cada uno, a escala de Likert, validados a través del Juicio de expertos (V Elkin 1), siendo el resultado de aplicable y con el Alpha de Cronbach (0.86 y 0.93 de fiabilidad), se aplicó el SPSS y no se encontraron datos perdidos en la calidad de la base de datos. En la estadística descriptiva, se concluye que existe un nivel medio de estrés laboral y satisfacción laboral, para la prueba de normalidad se aplicó Kolmogorov, se contrastaron las hipótesis con el método estadístico inferencial de Spearman (Rho), existiendo una correlación negativa débil y no hay significancia (correlación -0,124,  $p=0,344$ ,  $p>0,05$ ), por lo que se concluye que hay correlación entre el estrés laboral y las satisfacción laboral en los colaboradores de la población objeto de estudio.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Síndrome de burnout**

Maslach y Jackson (1986) describen el burnout mediante tres aspectos principales: “el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral”.

Según Pines y Aaronson (1988) definió al síndrome de burnout “como un estado de agotamiento físico, mental y emocional, causado por un largo período involucrado en situaciones emocionales de demanda, que puede aparecer en cualquier ámbito, no solo laboral”.

El burnout o síndrome de quemarse en el trabajo proviene del estrés crónico y progresivo que se pasa por alto y no es atendido (El Sahili, 2010). “Se refiere al desgaste profesional, que se caracteriza, tanto en el medio laboral como familiar, por un estado de agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación, extrema irritabilidad, enojo, y a veces agresividad y desmoralización, causados por problemas de trabajo o del hogar”. (Maslach y Jackson, 1986)

Pérez (2000) define al síndrome de burnout como:

Una forma de estrés laboral crónico que se presenta como respuesta al trabajo; se encuentra muy asociado a las labores de prestaciones de servicios; asimismo Pérez, refiere que los profesionales que más padecen de esta problemática son las ciencias de la salud y docentes; dado que son los que más contacto tienen como personas. El síndrome de Burnout se manifiesta por las demandas laborales, las exigencias y el esfuerzo de modo intensivo y sostenido en el tiempo que originan importantes riesgos

de contraer enfermedades y afectan negativamente el rendimiento y la calidad del servicio profesional.

Por su parte, Gil-Monte (2003) complementa la descripción del síndrome desde una perspectiva psicosocial, añadiendo como características bajos niveles de realización personal en el trabajo, y altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización. Las poblaciones más estudiadas han sido enfermeras, trabajadoras sociales y médicos, sin embargo, en todos los casos, se apunta a la población docente como la más afectada por este síndrome. (Moriana y Herruzo, 2004)

El síndrome de estar quemado o síndrome del desgaste profesional es cada vez más conocido y, lamentablemente, extendido, y suele afectar principalmente a personas cuyas tareas laborales tienen un componente central de ayuda a los demás y de gran intervención social, como los médicos, enfermeros, odontólogos y demás profesionales de la salud, así como docentes y trabajadores sociales. (Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas, 2005)

Serrano (2007) señala que el síndrome de Burnout:

Es un conjunto de sentimientos negativos generados como respuestas al estrés laboral el cual es causado por vivencias de presión en el trabajo; una de las cosas que se evidencian cuando se padece de este problema es que se muestran actitudes negativas hacia otros individuos muy cercanos, además hay cansancio emocional y se despersonaliza con el dolor del otro.

Mediano, y Cols (2001) citado en Montoya y Ramos (2008) define al síndrome de Burnout como “una patología laboral y emocional, y afecta a quien

sufre una demanda emocional lo cual es padecido por personas que trabajan en íntimo contacto con otros seres humanos, relación que les exige una respuesta emocional continua”.

### **2.2.1.1 Teorías del Síndrome de Burnout**

#### **a) Modelo de Golembiewski, Muzenrider y Carter**

El modelo de estos autores señalan que este problema suele presentarse cuando estamos sometidos a sobrecarga laboral y poca valoración por parte de los directivos; esto poco a poco va generando situación de angustia, escasa motivación para realizar la tarea, emocionalmente el individuo está muy alterado sin manejo de emociones llegando a no tener compasión con los demás

Golembiewski, Muzenrider y Carter (citado por Mansilla, 2009) una de las cosas que caracteriza esta problemática es que se va presentando de manera progresiva en el tiempo y que se genera a partir de una sobre carga laboral, la cual es sometido el individuo. Además señalan que para ser tratado por profesionales es necesario realizar una evaluación y ubicar en qué fase se ubica el problema; dado que va a depender en la fase que se encuentre para revisar sus consecuencias y generar las estrategias de su tratamiento.

#### **b) Modelo de Coz, Kuk y Leiter**

Este modelo hace referencia que debido a la falta de estrategias de afrontamiento para manejar las situaciones laborales sobre cargadas; pues genera en el individuo sentimientos de mucha tensión y ansiedad asociada a un cansancio a nivel de emociones; Cox, Kuk y Leiter (citado por Mansilla, 2009)

además señalan que el organismo responde frente a los estresores laborales; por ello señalan que es importante que la organización regular de manera adecuada los aspectos psicosociales que se puedan vivir en la organización.

Para los autores el agotamiento a nivel emocional es uno de los aspectos más resaltantes de este problema, pues las personas se sienten gastadas emocionalmente que puede llevarlos a una conducta de despersonalización con los demás; esta puede ser vista como una manera de enfrentar el estrés por parte del trabajador, mientras que los sentimientos de baja realización personal en el trabajo son un resultado de la evaluación cognitiva del trabajador sobre su experiencia de estrés, y tienen que ver con el significado del trabajo o con las expectativas profesionales frustradas. (Mansilla, 2009)

### **c) Modelo de relacionado con el individuo y la organización**

Este modelo teórico es construido por Leiter y Maslach, (2004), hace énfasis en el entorno laboral, los autores aseveran que es importante que el trabajo ofrezca mejores condiciones para realizar las labores, oportunidades de desarrollo tanto laboral como profesional; si esto no se encuentra en equilibrio se tendrán serios problemas los cuales se evidencian en las dificultades para ejercer sus labores. Uno de los puntos importantes es que señalan que el síndrome del quemado se presenta por un desequilibrio entre las motivaciones personales y el entorno laboral; si hay este desequilibrio no hay compromiso, existe agotamiento y escaso compromiso laboral.

Otro factor que se considera interesante recalcar es el control con que el trabajador puede regular sus actividades; este control se define como la oportunidad de hacer elecciones y tomar decisiones, resolver problemas, y contribuir al cumplimiento de las responsabilidades. Un buen ajuste se produce cuando hay una correspondencia entre el control y los niveles de responsabilidad, produciéndose una discrepancia cuando las personas carecen de control suficiente para cumplir con las tareas de las que se les hace responsables. La recompensa sería un tercer factor que recogería tanto el reconocimiento económico como social del trabajo, ofreciendo indicadores claros de lo que valora la organización, mientras que la falta de reconocimiento devalúa tanto el trabajo como a ellos mismos. El factor de comunidad se define como la calidad del entorno social de una organización relacionado con el apoyo social, la colaboración y los sentimientos positivos. Los desajustes se producen cuando no existe una conexión positiva con los demás en el trabajo.

#### **2.2.1.2 Dimensiones del Síndrome de Burnout**

El síndrome de Burnout presenta tres dimensiones según Maslach (1986)  
Cansancio o agotamiento emocional: Comprende desgaste, pérdida de energía, agotamiento y fatiga tanto física como psíquica. Se refiere a la disminución de recursos emocionales, es decir; los que sirven para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral.

Despersonalización: entendida como la actitud negativa hacia otras personas, especialmente los beneficiarios del propio trabajo, con irritabilidad y pérdida de

la motivación hacia el trabajo. Esto genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración.

Realización personal: referida a la presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo, como baja autoestima, baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Es el deterioro del autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades.

### **2.2.1.3 Características del Síndrome de Burnout en docentes**

Los profesionales de la enseñanza constituyen una profesión de riesgo para el desarrollo del burnout.

En cuanto a las variables sociodemográficas asociadas con el burnout en profesores, destacan el nivel educativo impartido y el tipo de centro donde se desarrolla la actividad laboral. (Moriana y Herruzo, 2004)

En cuanto al nivel impartido, parece ser que a medida que se sube en el ciclo educativo, excepto en los profesores de Universidad, los índices de burnout se incrementan, de forma que los profesores de Enseñanza Secundaria serían los más afectados, especialmente en la despersonalización y la realización personal. Las causas de esta mayor afectación en profesores de secundaria apuntan entre otros a los problemas de conducta en jóvenes y adolescentes, que se enfrentan a los profesores, y el fallo de los sistemas disciplinarios.

Moriana y Herruzo (2004), el tipo de centro en que se desarrolla la labor docente, es otra variable implicada en el desarrollo del burnout. Parece que existe

un acuerdo unánime en afirmar que existen mayores niveles de desgaste profesional en centros suburbanos (“marginales”) que en centros urbanos o rurales, porque los alumnos de estos centros pertenecen a minorías marginadas y a familias multiproblemáticas.

En lo referente a las variables propias del trabajo del profesorado, destacamos los problemas de disciplina en clase, los problemas con los superiores (directivos, inspectores...), también los problemas con los compañeros y con los padres de alumnos, la formación, promoción y desarrollo profesional deficitario, los bajos salarios y la falta de autonomía en su labor docente. También, en este colectivo, la discrepancia entre las exigencias del trabajo y los recursos disponibles influye en la aparición de burnout, especialmente de agotamiento emocional y de despersonalización. (Morianana y Herruzo, 2004)

### **2.2.1.3 Consecuencias del Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout produce consecuencias negativas, no sólo para la salud del profesional que lo padece sino también para la institución en la que trabaja.

Todos los factores generadores de estrés laboral y favorecedores de la aparición del “síndrome de burnout”, se den parcial o totalmente, están originando una serie de problemas en los profesionales de enfermería hospitalarios que, si bien se manifiestan de forma diferente en cada caso, dependiendo de las características individuales y de la presión laboral a la que se está sometido, en la mayoría de los casos se caracteriza por una progresión



similar abarcando consecuencias y manifestaciones físicas, psicosomáticas, conductuales, laborales, emocionales y sociales. (Marrau, 2009).

### **2.2.2. Autoestima**

Branden, N (1981), refiere que la autoestima “tiene dos componentes un sentimiento de capacidad personal y un sentimiento de valía personal”. En otras palabras, es la suma de la confianza y el respeto por uno mismo, refleja un juicio implícito que cada uno hace de su habilidad para enfrentar los desafíos de la vida y su derecho a ser feliz.

CooperSmith (1990) quien señala: El término autoestima se refiere a “las evaluaciones que una persona hace y comúnmente mantiene sobre sí mismo.; es decir autoestima global, es una expresión de aprobación o desaprobación que indica la extensión en que la persona cree ser competente, importante y digno”.

Según Valdez (1994), “quien menciona que hay una estructura mental de auto concepto o yo real y un yo ideal, implícitos, que al compararse en cuanto a su distancia, da como resultado una evaluación o juicio de valor, que es producto de una estructura llamada autoestima”. Es decir, que a mayor distancia entre el yo real y el yo ideal, menor autoestima, y a menor distancia entre ambas estructuras mayor autoestima.

Por otra parte Reasoner (1982) citado en Arrasque y Orellana, (1994) la ha descrito a la autoestima como una “autovaloración que las personas tienen de sí mismo y conlleva al sentimiento de auto respeto, de identidad, de pertenencia, de propósito y de competencia”.

Branden, (1997) definió la autoestima “como lo que siente la persona, con respecto a sí misma; y esto dependerá de lo que cada quien quiera ser y hacer”. Por ello está determinada por la realidad y las potencialidades de cada individuo. Por tanto, la autoestima se define como: el aprecio de los propios méritos y el carácter para responder y actuar de forma responsable con los demás.

Bonet (1997) define a la autoestima como:

Como aquellos pensamientos que pueden ser positivos o negativos, además de las percepciones que se van formando en las relaciones con las personas más cercanas hacia cada individuo; además señala que la percepción está acompañada de evaluaciones hacia nuestra manera de ser y de nuestro comportamiento.

Según Harter, (1999) define “la autoestima como la dimensión evaluativa y afectiva del autoconcepto”. La autoestima “es un fenómeno psicológico y social; una actitud favorable o desfavorable que el individuo tiene hacia sí mismo, conformada por un grupo de opiniones y sentimientos” (Burns, 2002). Por su parte Ramos, (2003) la autoestima “es la confianza en nuestra capacidad de pensar y de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida”.

Por otra parte Maldonado (2006) “Se ha descrito la autoestima como la dimensión afectiva del Autoconcepto y está ligada estrechamente a otros constructos cognitivos como el locus de control y expectativas de la propia eficacia”.

Según Oñate y García (2007) conceptualizan la autoestima como “la fuerza más profunda del hombre, en su tendencia a llegar a ser él mismo”. En este caso la autoestima es considerada como la fuerza interior en búsqueda de la autoafirmación y auto concepto de la persona.

Por otro lado Calero citado en López (2009) la autoestima

Es el núcleo de la personalidad que garantiza la proyección hacia el futuro de la persona, ayuda a superar las dificultades que se presentan en la vida, condiciona el aprendizaje, compromete la responsabilidad y da seguridad y confianza en sí mismo.

Esta investigación asume la conceptualización de Coopersmith (1969) quien considera a la autoestima “como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo”

#### **2.2.2.1 Teorías de la Autoestima**

Existen teorías significativas que tratan de explicar la autoestima de las personas, esencialmente en el adulto.

##### **a) Teoría de Erickson**

Henson y Ben (1999), el núcleo de la teoría de Erickson es su planteamiento de ocho etapas del desarrollo psicosocial, en cada una de las cuales la gente enfrenta y resuelve una crisis. (p.80)

Morrison (2005), afirma que Erickson crea su teoría del desarrollo psicosocial basándose en la premisa de que los desarrollo social y cognitivo ocurren mano a mano y no pueden ser separados. De acuerdo con Erickson la personalidad de los niños y las habilidades sociales crecen y se desarrollan en el contexto de la sociedad y como respuesta a las demandas, expectativas, valores e instituciones sociales de la sociedad. Los adultos especialmente padres y maestros, son parte clave de estos contextos y, por tanto juegan un papel muy importante a la hora

de ayudar o impedir el aprendizaje de los niños en su personalidad y desarrollo cognitivo.

Según Henson y Ben (1999) afirman. Erickson creía que la gente pasa por ocho etapas de vida entre la infancia y la vejez, cada una de las cuales implica una crisis central. La resolución adecuada de cada crisis conduce a una mayor competencia personal y social así como a un fundamento más sólido para resolver las crisis futuras. Durante las primeras dos etapas el niño, debe desarrollar un sentido de confianza por encima de la desconfianza, y un sentido de autonomía por encima de la vergüenza y la duda. En la niñez temprana, el enfoque de la tercera etapa consiste en el desarrollo de la iniciativa y el despojo de los sentimientos de culpa. Durante los años de la escuela primaria, la cuarta etapa conlleva el logro de un sentido de productividad, por encima de los sentimientos de inferioridad. En la quinta etapa, identidad versus confusión del papel, los adolescentes intentan conscientemente consolidar su identidad. Según Marcia, estos esfuerzos pueden llevar al logro, a la difusión, a la exclusión o al aplazamiento de la identidad. Las tres etapas de Erickson sobre la adultez incluyen la lucha por lograr intimidad, productividad e integridad.

#### **b) Teoría de Coopersmith**

Este autor fue el gran precursor de la evaluación de la autoestima; Coopersmith, (1967) hace una primera conceptualización asumiendo a la autoestima como un todo es decir de manera general; donde se evalúan los

cambios generales tanto físicos y emocionales del individuo; su aporte se centra en el estado general, dominante de autoestima referido por y para el individuo.

CooperSmith; señala que el autoconcepto se va formando a partir de la percepción de sí mismo; si este es positivo pues se construirá un autoconcepto positivo y si es al contrario se generará pensamientos inadecuados. Esta formación tiene una estrecha relación con los vínculos familiares y sociales, el niño aprende lo que puede o no hacer. Estas relaciones proporcionan una idea de cómo el niño tiende a percibirse a sí mismo. En cuanto se logre el desarrollo adecuado del autoconcepto el ser humano estará preparado para enfrentar con éxito la vida y sus complicaciones.

Para Coopersmith (1967), la abstracción se forma y elabora sobre la base de intercambios sociales, reacciones del individuo hacia sí mismo, su habilidad para resolver problemas relacionados a su desarrollo y en base a su capacidad para enfrentar situaciones de la vida diaria, cubriendo mayores atributos y experiencias tornándose al mismo tiempo más selectivo de tal manera que aspectos de estas experiencias son asumidos como referidos directamente a sí mismo.

#### **2.2.2.2 Dimensiones de la Autoestima**

Desde la perspectiva que se ha adoptado, Coopersmith (1975), señala que la autoestima posee tres dimensiones que se caracterizan por su amplitud y radio de acción, logrando identificar las siguientes:

La Autoestima en el área Sí Mismo, General: consiste en la evaluación que el individuo realiza y con frecuencia mantiene de sí, en relación con su imagen corporal y cualidades personales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lleva implícito un juicio personal expresado en la actitud hacia sí mismo.

La Autoestima en el área familiar: consiste en la evaluación que el individuo hace y frecuentemente mantiene con respecto a sí, en relación con sus interacciones con los miembros de su grupo familiar, su capacidad, productividad, importancia y dignidad, implicando un juicio personal manifestado en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

La Autoestima en el área social: es la valoración que el individuo realiza y con frecuencia mantiene con respecto a sí mismo en relación con sus interacciones sociales, considerando su capacidad, productividad, importancia y dignidad, lo cual igualmente lleva implícito un juicio personal que se manifiesta en las actitudes asumidas hacia sí mismo.

### **2.2.2.3 Importancia de la Autoestima**

Según Vásquez (2006) la autoestima es importante por lo siguiente:

- Condiciona el aprendizaje. Alumnos que tiene una autoimagen positiva de sí mismo, se hallan en mejor disposición para aprender.
- Facilita la superación de las dificultades personales. Una persona con autoestima alta, se siente con mayor capacidad para enfrentar los fracasos y los problemas que se le presentan.

- Apoya la creatividad; una persona puede trabajar para crear algo si confía en sí mismo.
- Determina la autonomía personal, si la persona tiene confianza en sí mismo, podrá tomar sus propias decisiones.
- Posibilita una relación social saludable; la persona que se siente segura de sí misma, puede relacionarse mejor.

### **2.2.2.1. Elementos que conforman la Autoestima**

Los conceptos de autoimagen, autovaloración y autoconfianza se consideran claves para entender el proceso de la autoestima, ya que éstos son los componentes que conllevan a la estimación propia. (De Mézerville, 2000)

#### **Autoimagen.**

La autoimagen es el “retrato” que la persona tiene de sí misma, siendo esta visión fidedigna, o sea, una imagen real del individuo. Esta capacidad de verse a sí mismo no mejor ni peor de lo que se es, considera un proceso de toma de conciencia de los deseos, sentimientos, debilidades, virtudes, etc., para obtener una autoimagen realista.

Una de las principales causas de una autoestima inadecuada es la falta de claridad en el conocimiento de sí mismo, lo que provoca sentimientos de superioridad o inferioridad, además de la ignorancia acerca de los defectos y virtudes que se poseen.

Las afirmaciones que puede plantear el individuo al momento de verse a sí mismo son: ¡me veo bien! o ¡me veo mal!.

### **Autovaloración.**

La autovaloración es apreciarse como una persona importante para sí y para los demás. Cuando la persona tiene una buena autoimagen es porque valora positivamente lo que ve y tiene fe en su competitividad. Por el contrario, cuando la persona tiene una autoimagen dañada es por la autoevaluación negativa que posee acerca de sí, lo que afecta a la capacidad de quererse y conocer sus virtudes.

Las exclamaciones que hace la persona al valorarse son ¡valgo mucho! o ¡valgo poco!.

### **Autoconfianza.**

La autoconfianza consiste en considerarse capaz de realizar diferentes cosas de manera correcta. Esta convicción interna permite al individuo sentirse tranquilo al momento de enfrentar retos y provoca cierta independencia frente a la presión que pueda ejercer un grupo.

Una persona que no confíe en sí misma es insegura y conformista, lo que se une a la impotencia e incapacidad para realizar tareas nuevas.

Las afirmaciones que realiza el individuo al momento de enfrentar un reto pueden ser ¡puedo hacerlo! o ¡no puedo hacerlo!.



## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis general**

Existe relación inversa entre: síndrome de burnout y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

### **2.3.2 Hipótesis específicas**

a). Existe relación inversa entre: la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

b). Existe relación inversa entre: la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

c). Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

## **III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

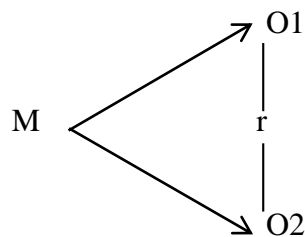
El estudio se ubica dentro del enfoque cuantitativo porque pretende acotar intencionalmente la información, es decir medir o precisar la variable de estudio y buscar la generalización de sus resultados (Hernández, Fernández y baptista, 2014).

En cuanto al nivel de la investigación fue de tipo correlacional, porque se inicia en la observación de comportamientos producidas en forma natural por la acción de variables sobre las cuales no se ha ejercido manipulación (Alarcón, 2013).

### 3.2. Diseño de investigación

El diseño correspondiente a la presente investigación, es un estudio de correlación y descriptivo de corte transversal y no experimental. Correlacional porque su finalidad es conocer la relación o grado de asociación existente entre las variables síndrome de burnout y la autoestima, porque se realiza el estudio en un mismo período de tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El respectivo se representa de la siguiente manera:



Donde:

M: Docentes

O<sub>x</sub>: Medición de burnout

O<sub>y</sub>: Autoestima

r: Relación entre las dos Variables

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Está conformada por 50 docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura.

#### **Muestra**

Se seleccionó por muestreo no probabilístico considerando el procedimiento del muestreo no intencional, quedo conformada por 30 docentes que laboran en la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura.

### **3.4. Definición y operacionalización de variables**

#### **3.4.1. Definición conceptual**

##### **Síndrome de burnout**

Maslach y Jackson (1986) describen el burnout mediante tres aspectos principales: “el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral”.

##### **Autoestima**

CooperSmith (1990) quien señala que el término autoestima se refiere a las evaluaciones que una persona hace y comúnmente mantiene sobre sí mismo.; es decir autoestima global, es una expresión de aprobación o desaprobación que indica la extensión en que la persona cree ser competente, importante y digno.

### 3.4.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1981) quienes plantean que el “estar quemado” es como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y de un logro personal reducido que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes.	Agotamiento emocional	- Pérdida progresiva de energía. - Desgaste - Fatiga	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20
		Despersonalización	- Irritabilidad - Actitudes negativas - Respuestas impersonales - Agresividad	5, 10, 11, 15 y 22
		Realización personal	- Satisfacción personal - Satisfacción profesional	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Autoestima	Coopersmith (1969) quien considera a la autoestima “como la parte evaluativa y valorativa de nosotros mismos, constituida por el conjunto de creencias y actitudes de una persona sobre sí mismo”	Sí mismo general	Autoimagen Autovaloración Autoconfianza	1, 3, 4, 7, 10, 12,13, 15, 18, 19, 23, 24,25.
		Social	Social	2, 5, 8, 14,17,21
		Familiar	Familiar	6, 9, 11, 16, 20, 22

### **3.5. Técnicas e instrumentos**

#### **3.5.1. Técnica**

La presente investigación ha utilizado las siguientes técnicas: Encuesta

#### **3.5.2. Instrumento**

El instrumento a utilizar es el Inventario Burnout de Maslach y Jackson (1997) el instrumento consta de 22 ítems, que se valora con una escala tipo Likert de 7 puntos. Consta de tres dimensiones: Cansancio emocional consta 9 ítems, despersonalización consta 5 ítems y realización personal consta 8 ítems.

El instrumento a utilizar es el Inventario de Autoestima de Copersmith, (SEI) versión Adultos a partir de la puntuación dimensional Función sí mismo general, familiar y social. La escala constó de 25 ítems. Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total así como puntajes separados en las tres áreas antes mencionadas.

### **3.6. Plan de análisis**

El análisis de resultados se realizó con el software estadístico SPSS (hoja de cálculo Excel) (manual), considerando el procedimiento que a continuación se detalla:

a) Elaboración de vista de variables y de datos: Se diseñó una vista de variables y una vista de datos para organizar las respuestas dadas por los informantes a través del Inventario Burnout de Maslach (MBI) y el Inventario de Autoestima

de Stanley Copersmith (SEI). Una vez obtenida las respuestas de los estudiantes se procederá a realizar las respectivas categorizaciones y análisis estadísticos.

b) Tabulación: Se diseñó y elaboraron tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas, de acuerdo a las dimensiones de la variable y según mis objetivos de investigación.

c) Graficación: se diseñaron gráficos de columnas para representar las frecuencias de las tablas estadísticas.

d) Análisis estadísticos: se aplicaron medidas paramétricas para establecer el grado de correlación entre variables (Spearman).

e) Interpretación: Se destacarán resultados de cada una de las tablas, exponiendo el significado de los valores más representativos.

### 3.7. Matriz de consistencia

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes?</p>	<p>Determinar la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.</li> </ul>	<p>Existe relación inversa entre síndrome de burnout y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>a). Existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.</p>	<p><b>Variable 01</b></p> <p>Síndrome de burnout</p>	<p><b>1. Tipo de Investigación</b></p> <p>Cuantitativa Correlacional</p> <p><b>2. Diseño de Investigación</b></p> <p>Transversal, Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p><b>3. Población y muestra:</b></p> <p>La población está conformada por 50 docentes de la Institución Educativa.</p> <p>La muestra se eligió por muestreo no probabilístico considerando el procedimiento del muestreo no</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.</li> <li>• Demostrar la relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes.</li> </ul>	<p>b). Existe relación inversa entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.</p> <p>c). Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.</p>	<p><b>Variable 02</b> Autoestima</p>	<p>intencional, quedo conformada por 30 docentes que laboran en la Institución Educativa.</p> <p><b>4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b></p> <p>Fue por cuestionario y prueba para medir las variables correspondiente</p> <p><b>5. Análisis de datos:</b></p> <p>Se realizó los análisis de los datos en el SPSS</p>
--	--	---	--	---



### **3.8. Principios éticos**

Antes de la realización del estudio se contó con la previa autorización del Director de la Institución Educativa mediante el uso de la entrevista y solicitud se le explicó al Director el objetivo del estudio.

Después de la autorización, se les explicó de forma verbal a los docentes los objetivos de la investigación asegurándoles que se mantendrá de manera anónima la información obtenida de los mismos.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1.Descripción del contexto**

La Institución Educativa “Divino Maestro” se encuentra ubicada en el Distrito de Sechura provincia de Sechura departamento de Piura. Brinda servicio en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria.

#### **4.1.1 Descripción de los resultados**

La investigación se realizó con un grupo de 30 docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” se encuentra ubicada en el Distrito de Sechura, con el propósito de determinar la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016.

De acuerdo al diseño de investigación, primero: Se estableció la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima, segundo: Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes, tercero: Demostrar la relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes.

A continuación, se presentan los resultados, según los objetivos específicos y el objetivo general:

#### 4.1.1.1 Objetivo específico 1

Se planteó como objetivo: Establecer la relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.

En el procesamiento de los resultados del cuestionario se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 1: Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.

Nivel Agotamiento emocional	f	Autoestima			Total
		Medio Bajo	Medio alto	Alto	
▪ Bajo	n	0	2	18	20
	%	,0	6,7	60,0	66,7
▪ Medio	n	1	2	4	7
	%	3,3	6,7	13,3	23,3
▪ Alto	n	1	1	1	3
	%	3,3	3,3	3,3	10,0
Total	n	2	5	23	30
	%	6,7	16,7	76,7	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016.

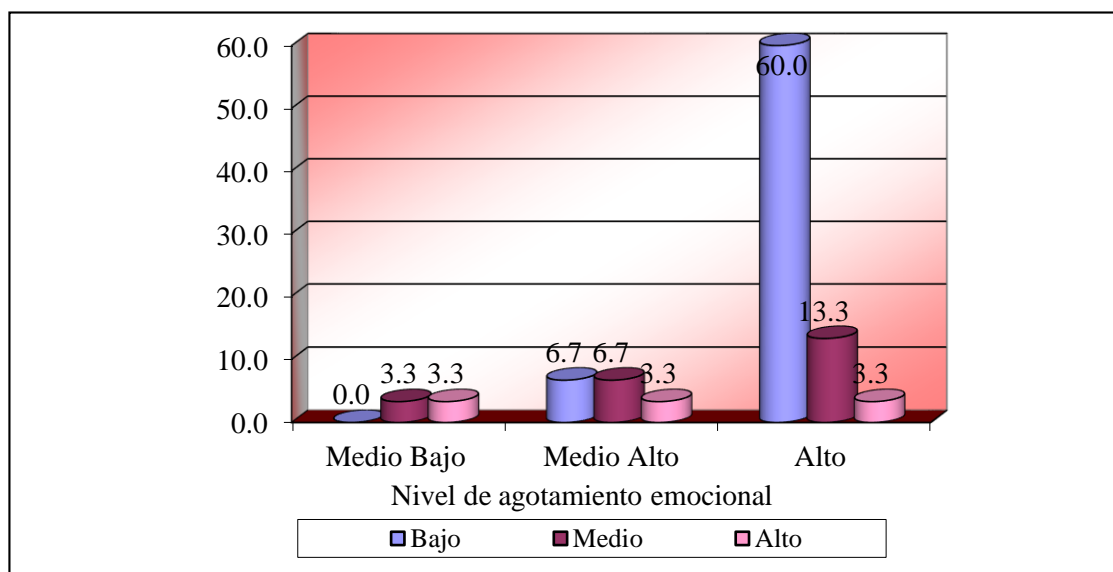


Figura 1: Relación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes.

## Interpretación

En los resultados se observa que 20 docentes (66,7%) tienen un nivel bajo de agotamiento emocional; en cambio, en la autoestima se evidencia que 23 docentes (76,7%) tienen un nivel alto. En el cruce de variables se puede apreciar que existe una relación inversa entre el nivel de agotamiento emocional y el nivel de autoestima, dado que la mayoría de docentes (66,7%) tuvo un nivel bajo de agotamiento emocional, de manera inversa presentaron niveles altos de autoestima (60,0%). Del resultado se deduce que el nivel de agotamiento emocional si se relaciona con el nivel de autoestima de los docentes.

### 4.1.1.2 Objetivo específico 2

Se planteó como objetivo: Identificar la relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.

En el cuestionario aplicado se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2: Relación entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes.

Nivel Despersonalización	f	Autoestima			Total
		Medio Bajo	Medio alto	Alto	
▪ Bajo	n	0	2	12	14
	%	,0	6,7	40,0	46,7
▪ Medio	n	0	1	5	6
	%	,0	3,3	16,7	20,0
▪ Alto	n	2	2	6	10
	%	6,7	6,7	20,0	33,3
Total	n	2	5	23	30
	%	6,7	16,7	76,7	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016.

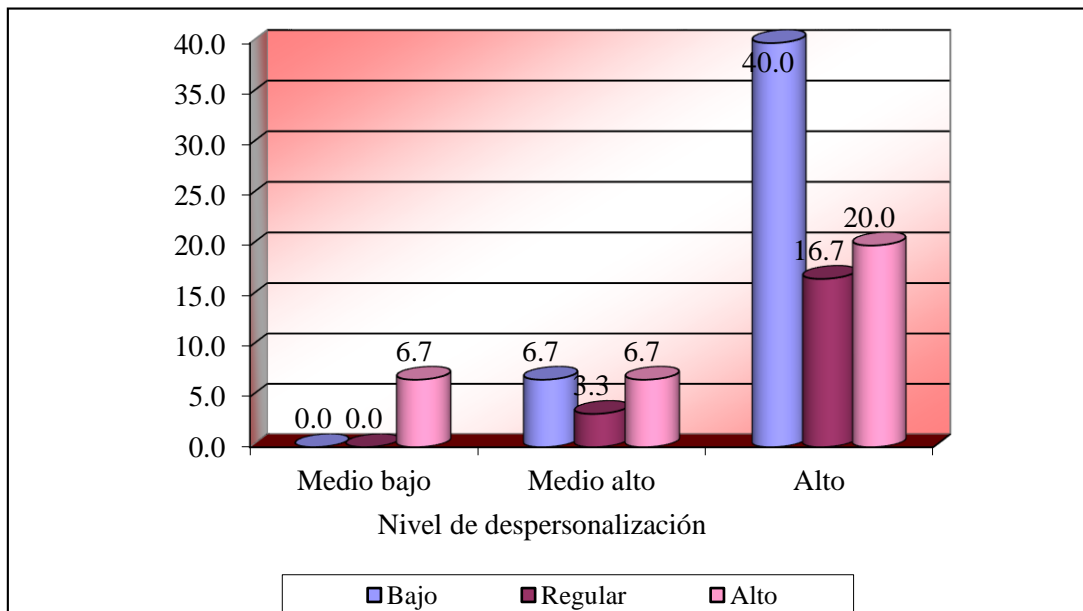


Figura 2: Relación entre la dimensión depersonalización y la autoestima en los docentes

### Interpretación

En los resultados se observa que 14 docentes (46,7%) tienen un nivel bajo de depersonalización; a diferencia del nivel de autoestima se evidencia que 23 docentes (76,7%) tienen un nivel alto. En el cruce de variables se puede apreciar que existe una relación inversa entre el nivel de depersonalización y el nivel de autoestima, dado que la mayoría de docentes (46,7%) tuvo un nivel bajo de depersonalización, de manera inversa presentaron niveles altos de autoestima (40,0%). Del resultado podemos deducir que el nivel de depersonalización si se relaciona con el nivel de autoestima de los docentes.

#### 4.1.1.3 Objetivo específico 3

Se planteó como objetivo: Demostrar la relación entre la dimensión realización personal y autoestima en los docentes.

Los resultados obtenidos se exponen a través de la tabla y figura que sigue:

Tabla 3: Relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes

Nivel Realización personal	F	Autoestima			Total
		Medio Bajo	Medio alto	Alto	
▪ Bajo	N	2	2	2	6
	%	6,7	6,7	6,7	20,0
▪ Medio	N	0	2	15	17
	%	,0	6,7	50,0	56,7
▪ Alto	N	0	1	6	7
	%	,0	3,3	20,0	23,3
Total	N	2	5	23	30
	%	6,7	16,7	76,7	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016.

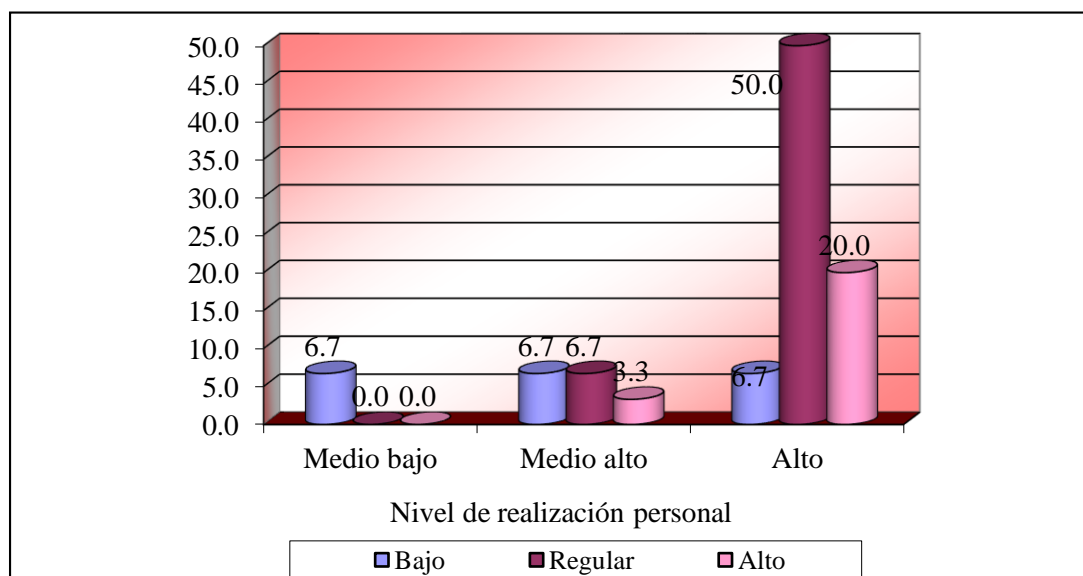


Figura 3: Relación entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes.

## Interpretación

En los resultados se observa que 17 docentes (56,7%) tienen un nivel medio de realización personal a diferencia del nivel de autoestima se evidencia que 23 docentes (76,7%) tienen un nivel alto. En el cruce de variables se puede apreciar que no existe una relación clara entre el nivel de realización personal y el nivel de autoestima, dado que la mayoría de docentes (56,7%) tuvo un nivel medio de realización personal, de manera inversa presentaron niveles altos de autoestima (50,0%). Del resultado podemos deducir que el nivel de realización personal no se relaciona con el nivel de autoestima de los docentes.

### 4.1.1.4 Objetivo general:

Determinar la relación entre síndrome de burnout y la autoestima en docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016

Tabla 4: Relación entre Síndrome de Burnout y la autoestima en los docentes.

Nivel Síndrome de Burnout	F	Autoestima			Total
		Medio Bajo	Medio alto	Alto	
▪ Medio	N	2	4	23	29
	%	6.7	13.3	76.7	96.7
▪ Alto	N	0	1	0	1
	%	0.0	3.3	0.0	3.3
Total	N	2	5	23	30
	%	6,7	16,7	76,7	100,0

Fuente: Cuestionarios aplicados a los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura, 2016.

## Interpretación

En los resultados se observa que 96.7% de docentes (29) tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout a diferencia del nivel de autoestima se evidencia que el 76.7%

de docentes (23) tienen un nivel alto. En el cruce de variables se puede apreciar que existe alguna relación clara entre el nivel de Síndrome de Burnout el nivel de autoestima, dado que a menor presencia de Burnout mejor será la autoestima.

#### **4.2. Contrastación de hipótesis**

En la investigación se planteó una hipótesis general y tres hipótesis específicas. La hipótesis general pretendió comprobar si existe relación inversa entre síndrome de burnout y autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016; las hipótesis específicas planteadas correlacionaron las dimensiones de la primera variable: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la autoestima de los docentes.

Para determinar si existe o no relación entre las dimensiones de variable y la variable: autoestima, se eligió el estadístico no paramétrico: Rho de Spearman, considerando un nivel de significatividad de 5% (0,05).

Se procedió a calcular el coeficiente de correlación utilizando el software SPSS. Los resultados se sistematizaron a través de tablas de contingencia acompañándolas de su respectiva interpretación y decisión.



#### 4.2.1 Hipótesis específica 01

Se formuló la siguiente hipótesis de investigación:

Hi : Existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

Ho : No existe relación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

En la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 5: Correlación entre la dimensión agotamiento emocional y la autoestima.

Correlación	Estadísticos	Autoestima
Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-.420*
	Sig.	.021
	N	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

Se observa que existe una moderada correlación negativa y significativa entre el agotamiento emocional y la autoestima de los docentes (Rho= -,420 y sig. .021)

#### Toma de decisión

Se acepta la hipótesis que establece que el agotamiento emocional inversa se relaciona con el nivel de autoestima. A menor agotamiento emocional mejor la autoestima de los docentes.

#### 4.2.2 Hipótesis específica 02

Se formuló la siguiente hipótesis de investigación:

Hi : Existe relación inversa entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

Ho : No existe relación inversa entre la dimensión despersonalización y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

En la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 6: Correlación entre la dimensión despersonalización y la autoestima.

Correlación	Estadísticos	Autoestima
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-.410*
	Sig.	.024
	N	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

Se observa que existe una moderada correlación negativa y significativa entre la despersonalización y la autoestima de los docentes (Rho= -,410 y sig. .024)

#### Toma de decisión

Se acepta la hipótesis que establece que la despersonalización inversa se relaciona con el nivel de autoestima. A menor despersonalización mejor la autoestima de los docentes.

### 4.2.3 Hipótesis específica 03

Se formuló la siguiente hipótesis de investigación:

Hi : Existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

Ho : No existe relación significativa entre la dimensión realización personal y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

En la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7: Correlación entre la dimensión realización personal y la autoestima.

Correlación	Estadísticos	Autoestima
Realización personal	Coefficiente de correlación	.366*
	Sig.	.047
	N	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

Se observa que existe una baja correlación positiva y significativa entre la realización personal y la autoestima de los docentes (Rho= ,366 y sig. .047)

### Toma de decisión

Se acepta la hipótesis que establece que la realización personal se relaciona significativamente con el nivel de autoestima. A mejor realización personal mejor la autoestima de los docentes.

#### 4.2.4 Hipótesis general:

Se formuló la siguiente hipótesis de investigación:

HG: Existe relación inversa entre: síndrome de burnout y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

Ho: No existe relación inversa entre: síndrome de burnout y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

En la prueba de correlación Rho de Spearman se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 8: Correlación entre síndrome de burnout y la autoestima.

Correlación	Estadísticos	Autoestima
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-.420*
	Sig.	.04
	N	30

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación

Se observa que existe una moderada correlación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la autoestima de los docentes (Rho= -,420 y sig. .04)

**Toma de decisión:** Se acepta la hipótesis que establece que Existe relación inversa entre: síndrome de burnout y la autoestima en los docentes de la Institución Educativa “Divino Maestro” de la provincia de Sechura”, 2016.

### **4.3. Análisis de resultados**

En la actualidad, se espera que las organizaciones educativas sean eficientes en cuanto al servicio que brindan, el objetivo principal de un sector laboral no solo es cumplir, sino también ser eficaz en su desempeño laboral. Con respecto al docente, los factores ambientales organizacionales influirán para que el docente presente o no presente el síndrome de burnout y acrecienta su nivel de autoestima.

La investigación ha llevado a plantearse algunos objetivos que han permitido conocer la relación entre el síndrome de burnout y el nivel de autoestima a través de una aplicación de una encuesta a los docentes para el síndrome de burnout y una prueba para el nivel de autoestima, ahora analizaremos los resultados que se han encontrado en la investigación:

En el objetivo específico 1, se determina que los docentes poseen un nivel bajo de agotamiento emocional a diferencia del nivel de autoestima que presentan un nivel alto, es decir que la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel bajo en la dimensión agotamiento emocional y por ende presentan un nivel alto en la autoestima; estos resultados son corroborados por los datos de correlación donde se establece que el agotamiento emocional inversa se relaciona con el nivel de autoestima, es decir a menor agotamiento emocional mejor la autoestima de los docentes. Maslach (1986) sostiene que el agotamiento emocional se refiere a la disminución de recursos emocionales, es decir; los que sirven para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral. Además, Coopersmith (1967) refiere

que cuando el individuo se da cuenta que es una identidad separada, existiendo totalmente a parte de su medio ambiente se origina el establecimiento de sí mismo. El establecimiento de sí mismo da origen a la formulación del concepto de sí mismo. Resultados diferentes se evidenció en el estudio de Oramas (2013) donde busca detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria, obteniendo como resultado que en síndrome de Burnout existe un porcentaje de 67.5% y en agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Además, el síndrome de burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia.

En el objetivo específico 2, se establece que los docentes tienen un nivel bajo de despersonalización a diferencia del nivel de autoestima que presentan un nivel alto, es decir que una gran parte de los docentes se encuentran en un nivel bajo en la dimensión despersonalización y por ende presentan un nivel alto en la autoestima; estos resultados son corroborados por los datos de correlación donde se establece que la despersonalización inversa se relaciona con el nivel de autoestima, es decir que a menor despersonalización mejor la autoestima de los docentes. Según Maslach (1986) la despersonalización es entendida como la actitud negativa hacia otras personas, especialmente los beneficiarios del propio trabajo, con irritabilidad y pérdida de la motivación hacia el trabajo. Por otra parte, Coopersmith (1967) refiere que para realizar una abstracción sobre sí mismo se debe descubrir, explotar y desarrollar sobre sí mismo, de manera que cada persona se conozca y utilice sus capacidades. Serrano (2017) en su estudio

tiene el objetivo de comprobar su presencia en los docentes de la Universidad Técnica de Machala, en una muestra conformada por un total de 172 docentes., mediante la aplicación del inventario de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. Como parte del resultado se identificó que 48 docentes presentan el Síndrome de Burnout y al verificar los niveles, el componente despersonalización, presentó 21 docentes con valores medios y 14 sujetos con nivel alto. La recomendación fue la creación de una unidad de bienestar del docente, que promueva un centro de atención con proyectos de asistencia desde el ingreso del docente hasta su jubilación.

En el objetivo específico 3, se demostró que los docentes tienen un nivel medio de realización personal a diferencia del nivel de autoestima que presentan un nivel alto, es decir que un poco más de la mitad de los docentes se encuentran en un nivel medio en la dimensión realización personal y por ende presentan un nivel alto en la autoestima; estos resultados son corroborados por los datos de correlación donde se establece que la realización personal se relaciona significativamente con el nivel de autoestima, es decir que a mejor realización personal mejor la autoestima de los docentes. El trabajo no concuerda con lo mencionado por Maslach (1986) la realización personal es referida a la presencia de respuestas negativas hacia uno mismo y el trabajo baja productividad e incapacidad para soportar la presión. Por otro lado, Mézerville (2000) refiere que los conceptos de autoimagen, autovaloración y autoconfianza se consideran claves para entender el proceso de la autoestima, ya que éstos son los componentes que conllevan a la estimación propia. En el trabajo de investigación

de Díaz (2014) Realizó una tesis denominada: “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao – 2013” concluye en la dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal.

Objetivo general, se demostró que los docentes tienen un nivel medio de Síndrome de Burnout a diferencia del nivel de autoestima se evidencia un nivel alto; En el cruce de variables se puede apreciar que existe una relación clara entre el nivel de Síndrome de Burnout el nivel de autoestima, dado que a menor presencia de Burnout mejor será la autoestima. CooperSmith (1967) hace un gran aporte al mundo del amor hacia uno mismo y señala que la autoestima juega un rol importante en la vida del ser humano, pues recalca que en la medida que el ser humano se ame, reconozca sus habilidades y emociones y se valore, pues tendrá la posibilidad de enfrentar el mundo y tener éxito en lo que se proponga. Por su parte Díaz (2014) concluye en la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto.



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

PRIMERA: En el estudio se evidencia que el agotamiento emocional se relaciona de manera inversa con el nivel de autoestima. (Rho= -,420 y sig. .021).

SEGUNDA: Se observa que la despersonalización se relaciona de forma inversa con el nivel de autoestima (Rho= -,410 y sig. .024).

TERCERA: Se establece que la realización personal se relaciona significativamente con el nivel de autoestima (Rho= ,366 y sig. .047).

CONCLUSIÓN GENERAL: Se demuestra que existe una moderada correlación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la autoestima de los docentes (Rho= -,420 y sig. -.04)

### 5.2. Recomendaciones

1. Al director de la Institución Educativa, coordinar con el departamento de psicología para realizar un periódico mural y trípticos brindando consejos o recomendaciones para mantener una energía positiva y lo esencial de poseer una autoestima alta para todos los docentes.
2. Al director de la Institución Educativa, promover de la mano del psicólogo, el desarrollo de programas preventivos de soporte psicológico, dirigido a disminuir los sentimientos de despersonalización.

3. Al director de la Institución Educativa, se sugiere aprovechar el nivel medio que perciben los docentes en su realización personal, para incentivarlos mediante reconocimientos, previa reunión sobre demandas y expectativas de los docentes.
4. Al director de la Institución Educativa, es necesario que se capacite constantemente al docente, y que se le proporcione todas las condiciones materiales y emocionales para que realice su labor acompañado de una supervisión para verificar si es que se encuentran ajusto con su trabajo

## Referencia bibliográfica

- Arrasque, M., y Orellana, L. (1994). *El poder de la autoestima*. México: Paidós
- Arias, W. (2011). *Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional*. Revista de Psicología de Arequipa, 1(2), 134-145. Díaz, F y Hernández, F (2002) *La organización del currículum por proyectos de trabajo*. Barcelona: Graó/ICE.
- Bonet, J. (1997). *Como educar la autoestima*. Barcelona. Aula práctica. Editorial CEAC.
- Branden, N. (1981). *Los seis pilares de la autoestima*. Gallito.
- Branden, N. (1997). *La autoestima en el trabajo*. Barcelona, España. Paidós.
- Burns, D. (2002). *Sentirse bien*. México Edit. Paidós.
- Cárdenas, M., Méndez, Luz., González, M. (2014). *Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios*.
- Correa, Z. (2008). *La Prevalencia del Síndrome de Burnout en los Docentes que Laboran Medio Tiempo y Tiempo Completo en la Universidad Cooperativa de Colombia y la Fundación Universitaria María Cano de la Ciudad de Popayán el Año 2008*. (U. N. Colombia, Editor) Obtenido de [www.bdigital.unal.edu.co/15884/1/10614-20565-2-SP.doc](http://www.bdigital.unal.edu.co/15884/1/10614-20565-2-SP.doc).
- Coopersmith, S. (1969). *Los antecedentes de la autoestima Universidad de California, Davis*. San Francisco: W. H. Freeman and Company. 1967. Págs. 44-50.
- Coopersmith, S. (1975). *Adaptación del Inventario de Autoestima de Coopersmith "C"*. Venezuela. Instituto Nacional de la Juventud.
- Coopersmith, S. (1990). *Inventario de Autoestima*. Palo Alto. Consulting Psychologists Press, Inc.
- De Mézerville, G. (2000). *El aprendizaje de la autoestima como proceso educativo y terapéutico*. Revista de Educación Universidad de Costa Rica 17: 5-13.
- Díaz, A. (2014). *Influencia Del Síndrome De Burnout En El Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao*. Obtenido de Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón - Piura* (Tesis

- de maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Farfán Manrique, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en*. Lima - Perú.
- El Sahili, L. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- García, L., y Cols, J. (2013). *Presencia y prevalencia del Síndrome de Burnout En Profesores de la Universidad Autónoma de Occidente*. Universidad Autónoma de Occidente Cali. Disponible en: [bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/4826/1/TAD01218.pdf](http://bdigital.uao.edu.co/bitstream/10614/4826/1/TAD01218.pdf).
- Gil-Monte, P. (2003). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería*. Revista Electrónica InteracaoPsy, 1, pp. 19-33.
- Harter, S. (1999). *La construcción del yo: una perspectiva de desarrollo*. Nueva York: The Guilford Press.
- Henson, K., y Ben, E. (1999). *International Thomson Psicología para la Enseñanza eficaz*, editores, SA de C. V. México, Londres, España.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista P. (2014). *Metodología de Investigación*. México D.F.: McGraw - Hill.
- Leiter, M y Maslach, C (2004) *Áreas de vida laboral. Una estructura propuesta a los creadores organizacionales del agotamiento del trabajo*. En Perrewe PL, Ganster DC, editores. Investigación sobre el estrés ocupacional y el bienestar: Vol. 3. Procesos emocionales y fisiológicos y estrategias de intervención positiva. Oxford, Reino Unido: JAI Press / Elsevier. pag. 91.
- López, J. (2009). *Relación entre los hábitos de estudio, la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes de la escuela profesional de medicina veterinaria de la Universidad Alas Peruanas*. Tesis [Magister] Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Maldonado, M. (2006). *Sé trabajar, me sé ganar*. La Paz, Bolivia: Plural Editores.
- Mansilla, F. (2009). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Recuperado 01/10/2011 de: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/index.shtml>

- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Manual de inventario de Maslach Burnout*. Consulting Psychologists Press, 20, 18-22.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *Inventario de burnout de Maslach*. España: TEA Ediciones S.A.
- Maslach, C. (1986). *Maslach Inventario de Burnout*. Manual de Investigación. Palo Alto: Universidad de California: Consulting Psychologist Press.
- Marrau, MC. (2009). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral*. Fundamentos en Humanidades, Universidad Nacional de San Luis-Argentina. 2009; Número I: 167-77.
- Montoya, C., y Ramos, A. (2008). *El burnout y los médicos. Un peligro desconocido*. España: Gráficas Rimont, S.A.
- Moriana, J., y Herruzo, J. (2004). *Estrés y burnout en profesores*. International Journal of Clinical and Health Psychology, 4(3), 597-621.
- Morrison, G. (2005). *Educación preescolar*. 9na Edición, Madrid, España.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Ocaña, Y. (2015). *Autoestima y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Comas, en el año 2014*.
- Oñate, F. y García, K. (2007). *El autoconcepto en el niño*. España: Paidós Ibérica.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*.
- Parihuamán, M. (2017). *El nivel de estrés de los docentes de las Instituciones Educativas de Villa Vicús y kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón – Piura*.
- Pérez, M. (2000). *Cuando el estrés laboral se llama Burnout*. Causas y estrategias de afrontamiento. Argentina: Universidad Libros de Buenos Aires.
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M., y Huertas, R. (2005). *El síndrome del quemado por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Revista de Investigación en Psicología, 8, 87-112.
- Ramos de Oliveira, D. (2003). *Identidad étnica, autoestima colectiva, valores y bienestar: Estudios en Brasil, Argentina, Polonia y Portugal*. Series doctorales. País Vasco. España: ~ Servicio Editorial de Universidad del País Vasco.

- Serrano, O. (2017). *factores de riesgo que inciden en el síndrome de burnout en docentes de la universidad técnica de machala*. universidad de guayaquil, Guayaquil - Ecuador.
- Serrano, E. (2007). *El Síndrome Burnout o el quemado*. España: Universidad de Zaragoza. Recuperado es: <http://administracionpublica.com/el-burnout-o-sindrome-del-quemado/>.
- Valdez, J. (1994). *El autoconcepto del mexicano, estudios de validación*. Tesis de Doctorado Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F.
- Vázquez, K. (2006). *Escala de Autoestima de Rosenberg: fiabilidad y validez en población clínica española*. *Apuntes de Psicología*, 22, 247-250.
- Visitación, M. (2017). *Estrés laboral y satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada del Ministerio de Educación, 2016*. Perú.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

<b>FICHA TÉCNICA</b>	
<b>Nombre:</b>	Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)
<b>Autor:</b>	C. Maslach y S. E. Jackson – 1986
<b>Propósito:</b>	Evaluación de tres variables del síndrome del estrés laboral asistencial: Cansancio emocional, despersonalización y falta realización personal.
<b>Administración:</b>	Puede ser administrado en una situación Individual o colectiva.
<b>Duración:</b>	El instrumento no tiene tiempo limitado, y la mayoría de los sujetos tarda entre los 10 y 15 minutos en completarlo.
<b>Significación:</b>	Mide el estrés laboral asistencial.

<b>B) DESCRIPCIÓN:</b>
Se utilizó la adaptación española de Maslach y Jackson (1997) el instrumento consta de 22 ítems, que se valora con una escala tipo Likert de 7 puntos. Consta de tres dimensiones: Cansancio emocional, despersonalización y realización personal.
<b>Cansancio emocional (CE):</b>
Comprende 9 ítems, éstos describen los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo; el elemento con mayor saturación contiene una expresión clara de dicho sentimiento: “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”
<b>Despersonalización (DP):</b>
Tiene 5 ítems, estos elementos describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional tanto en ésta como en la escala anterior los profesionales con puntuaciones altas presentan grados elevados de vivencia del síndrome del estrés laboral asistencial. Como algunos de sus elementos presentan pequeñas saturaciones en la otra escala, se observan pequeñas correlaciones entre ambas dimensiones. Es decir, aunque son medidas separadas, están relacionadas y se presentan como aspectos del síndrome.
<b>Realización personal (RP):</b>
Esta escala contiene 8 elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. En contraste con las otras dos escalas, las puntuaciones bajas son indicativas del síndrome, pero es independiente de ellas y sus elementos no tienen peso negativo. La variable puede ser considerada como lo opuesto al cansancio emocional y a la despersonalización, Sin embargo se observan correlaciones bajas con las otras dos escalas (Maslach y Jackson, 1997).

<b>C) CONFIABILIDAD:</b>



En la versión española (Seisdedos, 1997) se reporta que en los estudios originales se realizó el estudio de la confiabilidad por el método de consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 casos se obtuvieron los siguientes índices: 0,90 en cansancio emocional (CE) 0,79 en despersonalización (DP) y 0,71 en realización personal (RP). En otros dos análisis originales se empleó también el procedimiento de test-retest. En el primero se empleó una muestra de 53 graduados universitarios en servicios sociales con un intervalo de dos a cuatro semanas entre ambas aplicaciones y los índices de fiabilidad fueron de 0,82 en CE, 0,60 en DP y 0,80 en RP. En el segundo sobre una muestra de 248 profesores y un intervalo de un año entre el momento del test y el del retest, se hallaron unos índices de 0,60 en CE, 0,54 en DP y 0,57 en RP. Todos estos índices son de tipo moderado pero significativo al nivel de confianza del 1%.

En un estudio realizado por Delgado (2003) para determinar las normas del Inventario de Maslach en profesores de educación secundaria en Lima Metropolitana, se obtuvieron los siguientes resultados en el análisis de la confiabilidad:

En el análisis de los ítems de las subescalas cansancio emocional, despersonalización y realización personal, todas las correlaciones ítem-test corregidas fueron superiores a 0.20 (Kline, 1986), es decir que todos los ítems eran consistentes entre sí. El análisis de la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un 0.78 para la subescala de cansancio emocional (CE), un 0.71 para despersonalización (DP) y para realización personal (RP) fue de 0.76; concluyéndose que, el instrumento era confiable.

#### **d) Validez:**

En cuanto a la validez del instrumento tanto los estudios factoriales, originales y españoles, se ha visto que los elementos que componen el MBI definen una estructura tridimensional que apuntan a esas mismas dimensiones. Esta validez factorial es apoyado por estudios de validez convergente, llevados a cabo por Maslach y Jackson (1986), quienes relacionaron las puntuaciones del MBI con:

- *Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto del trabajo).*
- *La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.*
- *Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionados con este estrés.*

En los tres tipos de análisis se encontraron índices significativos al nivel de confianza del 5% y del 1% respectivamente. Los resultados de la validez del constructo según Delgado (2003) se efectuaron a través del análisis factorial de las subescalas del Inventario del Burnout de Maslach, lo que permitió apreciar que se alcanza una medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin de 0.61 y un test de esfericidad de Bartlett que es significativo hallazgos que corroboran la pertinencia de la ejecución del análisis factorial. Este análisis se desarrolló a través del método de factorización de los

componentes principales, notándose la existencia de un solo factor, lo cual permite explicar el 55.54% de la varianza de las puntuaciones. Se concluye que los aspectos evaluados por las tres subescalas corresponden a un solo constructo que es el de burnout, lo que hace que la prueba sea válida.

#### e) Normas de aplicación:

El MBI según la versión española puede ser auto aplicado, así como ser administrado en una situación individual o colectiva. Las instrucciones son (Seisdedos, 1997): “A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala”. Estas instrucciones están impresas, pero cuando el grupo de examinados es numeroso se pueden leer las instrucciones en voz alta, mientras los examinados lo hacen mentalmente teniendo a la vista el ejemplar. Si durante las instrucciones preliminares o en el desarrollo de la prueba misma surge alguna pregunta sobre el contenido específico de un elemento, el examinador puede contestarla de forma que no influya en el resto de la prueba ni en los demás examinados. Casi siempre es suficiente contestar con: “Simplemente intente contestar de acuerdo con lo que Ud. siente o piensa”.

El examinador debe enfatizar que se responda con sinceridad y que se completen todos los elementos. Por ello terminada la aplicación y a la hora de recoger el examen debe comprobarse que se han anotados los datos pedidos.

#### F) NORMAS DE CORRECCIÓN Y CALIFICACIÓN:

La puntuación en las escalas del MBI, según Seisdedos (1997) es el resultado de sumar todos los puntos o grados de frecuencia anotados en los elementos correspondientes a cada una de ellas. Los elementos que comprende cada escala y sus puntuaciones directas (PD) máximas son:

Escala	Elementos	P. D Máxima
Cansancio Emocional	1 2 3 6 8 13 14 16 20	54
Despersonalización	5 10 11 15 22	30
Realización Personal	4 7 9 12 17 18 19 21	48

Las tablas de baremos permiten como paso siguiente la conversión de los puntajes directos en dos escalas de valor universal: la de los centiles, escala ordinal que va desde 1 a 99, y la escala típica S cuya media vale 50 y su desviación típica es de 20 unidades; en esta escala típica la mayoría de los sujetos se encuentran entre los valores 3 y 97 de esta escala típica.

En el manual original, las autoras decidieron emplear una clasificación tripartita de la variabilidad de los resultados en el MBI. Teniendo como punto de mira el síndrome que mide el MBI, en la categoría baja se encuentran los resultados de los sujetos que ocupan el tercio inferior (centiles del 1 a 33), en la categoría media están las puntuaciones de los casos que ocupan el tercio central de una distribución normal (centiles 34 a 66) y en la categoría alta se recogen las puntuaciones del tercio superior (centiles 67 a 99). Con este criterio normativo para la interpretación construyeron una tabla con las principales muestras.

**\*Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el burnout**

<b>INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH Y JACKSON</b>							
<b>INSTRUCCIONES</b>							
A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:							
<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces al año o menos</b>	<b>Una vez al mes o menos</b>	<b>Una pocas veces al mes</b>	<b>Una vez a la semana</b>	<b>Pocas veces a la semana</b>	<b>Todos los días</b>	
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
Por ejemplo:							
<b>ENUNCIADO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>“Me siento deprimido en el trabajo”</b>				x			
Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 1 al 6.							

### INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH

Nº	SENTIMIENTOS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

## ANEXO 2

FICHA TÉCNICA	
<b>Nombre</b> :	Inventario de Autoestima de Stanley Copersmith, (SEI) versión Adultos.
<b>Autor</b> :	Stanley Coopersmith
<b>Año</b> :	1967
<b>País de origen</b> :	Estados unidos
<b>Administración</b> :	Individual y colectiva.
<b>Duración</b> :	Aproximadamente 15 minutos.
<b>Niveles de aplicación</b> :	De 16 años de edad en adelante.
<b>Finalidad</b> :	Medir las actitudes valorativas hacia el SI MISMO, en las áreas: Personal, Familiar y Social de la experiencia de un sujeto.

DESCRIPCION DEL INSTRUMENTO:
<p>El Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos, de acuerdo al análisis del inventario en referencia, se puede observar que a diferencia de la versión Escolar (original), el Inventario de Autoestima de Coopersmith para Adultos toma como referencia los primeros 25 ítems del primer inventario en mención, modificando los reactivos correspondientes al de las áreas “Hogar Padres” por el de “Familiar” (06 reactivos), y unifica las áreas “Social Pares y Escolar” en uno solo, al que denomina “Area Social” (07 reactivos); y con relación al contenido de los ítems, éstos son similares a los que se mencionan en el inventario original</p> <p>Está compuesto por 25 Ítems, en los que no se encuentran incluidos ítems correspondientes a la escala de mentiras. La prueba se encuentra diseñada para medir las actitudes valorativas con adolescentes y adultos a partir de los 16 años de edad en adelante. Los ítems se deben responder de acuerdo a si el sujeto se identifica o no con cada afirmación en términos de verdadero o falso. Los 25 ítems del inventario generan un puntaje total así como puntajes separados en Tres áreas:</p>
SI MISMO GENERAL:
<p>El cual refieren a las actitudes que presenta el sujeto frente a su autopercepción y propia experiencia valorativa sobre sus características físicas y psicológicas.</p>

<b>SOCIAL:</b>
Se encuentra construido por ítems que refieren las actitudes del sujeto en el medio social frente a sus compañeros o amigos. Así como sus referentes a la vivencias en el interior de instituciones educativas o formativas y las expectativas en relación a su satisfacción de su rendimiento académico o profesional.
<b>FAMILIAR:</b>
Expone ítems en los que se hace referencia a las actitudes y/o experiencias en el medio familiar con relación a la convivencia.

<b>ADMINISTRACION</b>
La administración puede ser llevada a cabo en forma individual o grupal (colectivo). Colectiva y tiene un tiempo aproximado de 20 minutos.

<b>PUNTAJE Y CALIFICACION.</b>			
El puntaje máximo es de 100 puntos. Cada respuesta vale un punto, así mismo un puntaje total de autoestima que resulta de la suma de los totales de las sub-escalas multiplicadas por 4 (CUATRO)			
La calificación es un procedimiento directo, el sujeto debe responder de acuerdo a la identificación que se tenga o no con la afirmación en términos de Verdadero (Tal como a mí) o Falso (No como a mí).			
Los puntajes se obtienen haciendo uso de la clave de respuestas se procede a la calificación (JOSUE TEST ha elaborado una plantilla y protocolo para ser utilizado en la calificación individual o grupal). El puntaje se obtiene sumando el número de ítem respondido en forma correcta (de acuerdo a la clave) y éste por dos (4), siendo al final el puntaje máximo 100.			
<b>SUB ESCALAS</b>		<b>CATEGORIAS</b>	
<b>SI MISMO GENERAL</b>	(13 ÍTEMS)	Los intervalos para cada categoría de autoestima son:	
	1,3,4,7,10,12,13,15,18, 19,23,24,25.	De 0 a 24	Nivel de Autoestima Bajo
<b>SOCIAL:</b>	(6 ÍTEMS)	25 a 49	Nivel de Autoestima Medio bajo
	2,5,8,14,17,21.		

<b>FAMILIA</b> :	(6 ítems) 6, 9, 11, 16, 20, 22.	50 a 74	Nivel de Autoestima Medio alto
		75 a 100	Nivel de autoestima Alto.
<b>CLAVE DE RESPUESTA</b>			
<b>Ítems Verdaderos</b>		<b>Ítems Falsos</b>	
1,4,5,8,9,14,19,20.		2,3,6,7,10,11,12,13,15,16,17,18,21,22,23,24, 25.	

### ASPECTOS TEÓRICOS

Coopersmith (1967) refiere que: "Por autoestima, entendemos la evaluación que efectúa y mantiene comúnmente el individuo en referencia a sí mismo: Expresa una actitud de aprobación y desaprobación e indica la medida en que el individuo se cree capaz, significativo, con éxito y merecedor. En síntesis, la autoestima es un juicio de la persona sobre el merecimiento que se expresa en la actitud que mantiene ésta hacia si misma. Es una experiencia subjetiva que el individuo trasmite a otros mediante informes verbales o mediante la conducta abierta". (Citado por Mruk, 1998: 26).

En los antecedentes de la Autoestima de Coopersmith se pretende elaborar un marco conceptual que pueda servir como guía para la investigación de la autoestima, o un instrumento para modificarla. Coopersmith basó sus ideas sobre autoestima en el trabajo empírico, en este caso, casi 8 años de investigación previa. Es así que el trabajo de este autor está tan arraigado a los bien establecidos principios del aprendizaje que debemos considerarlo como representativo de la perspectiva conductual o del aprendizaje. Por ejemplo, la conexión entre los tres principales antecedentes de la autoestima (aceptación parental, límites claramente establecidos y tratamiento respetuoso) se entiende en términos de mecanismos de aprendizaje. En este sentido, los niños aprenden que son merecedores porque sus progenitores les tratan con afecto. Desarrollan estándares más altos porque estos valores son sistemáticamente reforzados, (clásica y operativamente) sobre otros. Estos niños se tratan a sí mismos con respeto porque observan como actúan sus progenitores hacia las personas y ellos reproducen esas conductas (Citado por Alegre, 2001). Opuestamente, si la autoestima puede aprenderse, la carencia de la misma se aprende. La indiferencia parental, el exceso de carencia de límites y los modelos indiferentes o degradantes provocan diferentes tipos de autoconstructos y conductas. Igualmente, aprendemos sobre nuestra competencia (o incompetencia) a través de los diversos éxitos o fracasos que experimentamos en el tiempo. En síntesis, esta perspectiva

considera a la autoestima (o su falta) como un rasgo adquirido (Citado por Alegre, 2001). Según señala Coopersmith en 1965, el análisis conceptual planteaba cuatro bases principales de autoestima: Significación, competencia, virtud y poder. Es decir, las personas se evalúan a sí mismas por el grado en que otras las aman o aceptan, según su grado de pericia en la ejecución de tareas, su grado de satisfacción con los patrones éticos o religiosos, y el grado de poder que ejercen. Creemos que determinar la base o bases que un individuo dado emplea para juzgar su merecimiento puede ser un paso inicial en la determinación de la fuente de sus dificultades y como pauta de los esfuerzos terapéuticos (Citado por Alegre, 2001)

### CRITERIOS DE CONSTRUCCION

Coopersmith comienza en 1959 un estudio sobre la autoestima, con investigaciones clínicas y experimentales, a partir de los pedidos realizados por los padres y profesores de niños en edad escolar, para analizar las dificultades en el aprendizaje y el desinterés hacia las actividades académicas. Esta prueba fue creada junto con un extenso estudio sobre autoestima realizado por Coopersmith en Estados Unidos, desarrollado en base a la creencia de que la autoestima está significativamente asociada con la satisfacción personal y con un funcionamiento efectivo (Citado por Bardales, 1994). En 1967 publica una escala de medición de Autoestima para niños de 5to. a 6to. Grado, que es ampliamente utilizada, en base a la cual Coopersmith desarrolló la versión para adultos.

### VALIDEZ

#### Validez de Constructo:

Entre 1974 y 1978, Kohenes reportó un estudio de validez de constructo, que llevó a cabo con una población de 7600 alumnos que cursaban del 4° al 8° grado, diseñado para observar la importancia comparativa del hogar, los pares y la escuela con la autoestima global, en pre-adolescentes y adolescentes, confirmando la validez de la estructura de las sub-escalas propuestas por Coopersmith, reconociéndolas como fuente de medición de Autoestima (Citado por Long, 1998).

#### Validez Predictiva:

Long (1998) reporta que en base a los resultados revisados por Coopersmith, se encontró que los puntajes del Inventario de Autoestima tenían una relación significativa con la creatividad, rendimiento académico, deseos de expresar opiniones particulares, así como el grado de resistencia a la presión grupal. Investigaciones posteriores también fueron en la misma línea que Coopersmith y hallaron que los puntajes del Inventario de Autoestima se relacionaban significativamente con la percepción de popularidad (Simon, 1972), con la ansiedad (Many, 1973); con una afectiva comunicación entre padres y jóvenes, y con el



ajuste familiar (Matteson, 1974)

### **CONFIABILIDAD**

Kimball (1972) administró el Inventario de Autoestima de Coopersmith a 7600 estudiantes de escuelas públicas entre el 4° y el 8° grado de todas las clases socio económicas, incluyendo a los estudiantes blancos y negros de Estados Unidos, encontrándose un coeficiente de Kuder-Richardson que osciló de ,87 a ,92 para los diferentes grados académicos (Citado por Long, 1998). Jhonson & Spatz (1973) administraron el Inventario a 600 estudiantes de 5to., 9no. y 12avo. grado de escuelas ubicadas en un distrito rural de Estados Unidos, encontrando un coeficiente de ,81 para el 5to. grado, de ,86 para el 9no. grado y de ,80 para el 12avo. Grado, lo cual refleja una adecuada consistencia interna del instrumento (Citado por Long, 1998).

### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN EL PERÚ**

#### **VALIDEZ**

Alegre (2001) trabajó la validez de contenido del instrumento en una muestra conformada por 159 adolescentes varones cuyas edades fluctuaban entre 16 y 18 años de edad, que presentaban conducta antisocial internados por diferentes motivos de infracción de la ley penal en un Centro Juvenil de Diagnóstico y Rehabilitación de la ciudad de Lima. Previamente, el instrumento fue sometido a un Estudio Piloto, conformado por 35 adolescentes varones que reunían similares características a las de la muestra, con la finalidad de probar su inteligibilidad y el tiempo que duraba la aplicación, de tal modo que se pudieran hacer las modificaciones necesarias que permitieran elevar la calidad y poder discriminatorio del instrumento. Como resultado de dicho Estudio Piloto, se encontró que el instrumento era claro y entendible para la muestra, por lo que se procedió a la validez de contenido, para lo cual se empleó el coeficiente V. de Aiken, por medio de 10 jueces, quienes encontraron que el instrumento tiene una adecuada validez en todos los ítems, por lo que ninguno tuvo que ser modificado.

#### **CONFIABILIDAD**

No se han encontrado datos disponibles sobre esta propiedad psicométrica

**INVENTARIO DE AUTOESTIMA DE STANLEY COOPERSMITH,  
ADULTOS**

A continuación encontrarás una lista de frases sobre sentimientos. Si una frase describe como generalmente se siente marque con una equis (X) en la columna “verdadero”. Si la frase no describe como generalmente siente maque con una equis (X) en la columna “falso”.

1.	Usualmente las cosas no me molestan.	V	F
2.	Me resulta difícil hablar en frente de un grupo.	V	F
3.	Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.	V	F
4.	Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad.	V	F
5.	Soy muy divertido (a).	V	F
6.	Me altero fácilmente en casa.	V	F
7.	Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.	V	F
8.	Soy popular entre las personas de mi edad	V	F
9.	Generalmente mi familia considera mis sentimientos.	V	F
10.	Me rindo fácilmente.	V	F
11.	Mi familia espera mucho de mí.	V	F
12.	Es bastante difícil ser “Yo mismo”.	V	F
13.	Me siento muchas veces confundido.	V	F
14.	La gente usualmente sigue mis ideas.	V	F
15.	Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo.	V	F
16.	Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de casa.	V	F
17.	Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo.	V	F
18.	No estoy tan simpático como mucha gente.	V	F
19.	Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.	V	F
20.	Mi familia me comprende.	V	F
21.	Muchas personas son más preferidas que yo.	V	F
22.	Frecuentemente siento como si mi familia me está presionando	V	F
23.	Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago.	V	F
24.	Frecuentemente desearía ser otra persona.	V	F
25.	No soy digno de Confianza.	V	F

### ANEXO 3

Datos Generales	INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)																											
	Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	A.E.		D.		R.P.
DOCENTE 1	3	4	2	4	1	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	1	3	5	5	1	4	1	18	BAJO	7	MEDIO	29	BAJO
DOCENTE 2	1	4	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	2	1	1	4	5	5	1	5	1	13	BAJO	5	BAJO	39	MEDIO
DOCENTE 3	2	3	2	5	1	1	5	2	5	2	2	5	2	1	1	2	5	2	5	1	5	4	16	BAJO	10	ALTO	37	MEDIO
DOCENTE 4	2	3	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	4	1	13	BAJO	5	BAJO	39	MEDIO
DOCENTE 5	4	5	3	4	1	4	5	4	5	1	2	5	1	5	1	3	5	5	5	4	5	1	33	ALTO	6	MEDIO	39	MEDIO
DOCENTE 6	3	4	1	5	2	1	5	3	5	1	1	5	3	1	1	3	5	5	5	1	5	1	20	MEDIO	6	MEDIO	40	ALTO
DOCENTE 7	3	3	1	4	1	3	4	1	5	1	1	5	1	1	1	3	3	4	5	1	5	1	17	BAJO	5	BAJO	35	MEDIO
DOCENTE 8	3	3	1	5	3	5	5	2	5	5	1	5	1	3	1	1	5	5	3	1	5	1	20	MEDIO	11	ALTO	38	MEDIO
DOCENTE 9	2	2	3	5	1	2	5	2	5	1	5	5	1	4	1	1	5	5	5	1	5	2	18	BAJO	10	ALTO	40	ALTO
DOCENTE 10	2	1	2	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	11	BAJO	5	BAJO	40	ALTO
DOCENTE 11	1	1	1	2	1	1	3	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	5	5	1	5	1	13	BAJO	5	BAJO	35	MEDIO
DOCENTE 12	3	2	3	4	1	1	4	2	3	1	2	3	2	2	1	1	4	4	3	1	5	1	17	BAJO	6	MEDIO	30	BAJO
DOCENTE 13	4	4	3	3	1	5	5	4	5	2	3	5	3	5	4	3	5	5	5	3	5	4	34	ALTO	14	ALTO	38	MEDIO
DOCENTE 14	2	3	2	3	1	1	5	1	5	1	1	5	1	2	1	3	5	5	5	1	5	1	16	BAJO	5	BAJO	38	MEDIO
DOCENTE 15	4	3	3	5	1	1	4	2	5	1	2	5	1	3	1	2	5	5	5	1	5	2	20	MEDIO	7	MEDIO	39	MEDIO
DOCENTE 16	3	3	3	5	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	5	29	ALTO	14	ALTO	30	BAJO
DOCENTE 17	3	3	3	5	1	2	5	2	5	5	2	5	1	5	1	3	2	4	3	1	5	1	23	MEDIO	10	ALTO	34	MEDIO
DOCENTE 18	3	2	1	3	1	4	3	2	3	1	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	3	1	21	MEDIO	9	MEDIO	26	BAJO
DOCENTE 19	2	3	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	4	2	5	1	5	5	5	1	5	2	16	BAJO	10	ALTO	40	ALTO
DOCENTE 20	4	2	2	5	1	1	2	2	3	1	1	5	1	1	1	1	4	3	5	1	3	3	15	BAJO	7	MEDIO	30	BAJO
DOCENTE 21	2	3	2	5	1	1	5	1	4	1	1	5	1	2	1	1	5	1	5	1	5	1	14	BAJO	5	BAJO	35	MEDIO
DOCENTE 22	2	2	3	5	1	2	4	1	5	1	1	5	2	2	3	1	5	4	2	1	5	1	16	BAJO	7	MEDIO	35	MEDIO
DOCENTE 23	2	3	2	5	1	3	3	1	5	1	1	5	1	3	1	1	5	4	5	1	5	1	17	BAJO	5	BAJO	37	MEDIO
DOCENTE 24	1	1	1	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	3	9	BAJO	7	MEDIO	40	ALTO
DOCENTE 25	2	3	2	5	1	1	5	1	5	1	1	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	1	14	BAJO	5	BAJO	40	ALTO
DOCENTE 26	3	2	2	4	1	1	4	2	5	1	1	5	1	1	2	1	5	5	5	1	5	1	14	BAJO	6	MEDIO	38	MEDIO
DOCENTE 27	2	1	1	5	1	5	5	1	3	4	1	5	1	5	5	3	5	5	5	1	5	1	20	MEDIO	12	ALTO	38	MEDIO
DOCENTE 28	1	1	1	5	1	5	5	1	5	1	1	5	1	1	1	1	5	5	5	1	5	1	13	BAJO	5	BAJO	40	ALTO
DOCENTE 29	1	2	1	4	1	1	5	1	5	3	3	5	1	1	5	1	5	5	5	1	5	1	10	BAJO	13	ALTO	39	MEDIO
DOCENTE 30	3	5	2	4	1	5	2	1	2	4	1	4	1	2	3	3	5	4	5	1	4	1	23	MEDIO	10	ALTO	30	BAJO

### ANEXO 4

Datos Generales	Escala De Autoestima Versión Adultos																									PD	TOTAL	
	N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			25
DOCENTE 1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 3	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 4	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	20	80
DOCENTE 5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 6	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	18	72
DOCENTE 7	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 9	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	21	84
DOCENTE 10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	96
DOCENTE 11	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 12	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	14	56
DOCENTE 13	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	14	56
DOCENTE 14	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 15	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 16	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	10	40
DOCENTE 17	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 18	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	19	76
DOCENTE 19	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	19	76
DOCENTE 20	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	16	64
DOCENTE 21	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	19	76
DOCENTE 22	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 23	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 24	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	20	80
DOCENTE 25	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 26	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	22	88
DOCENTE 27	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	17	68
DOCENTE 28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	96
DOCENTE 29	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	92
DOCENTE 30	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	7	28

## ANEXO 5

"AÑO DE La CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

SUMILLA: SOLICITO SE ME OTROGUE PERMISO

SEÑOR:  
Luis Alberto Flores Espinoza  
Director de I.E. Divino Maestro




ANTONIO CHERO MANAYAY, DNI. No. 77385924, con domicilio en calle Primavera Nº 810 - Sechura, ante Ud.; con el debido respeto me presento y digo:

Que, me permito dirigirme a su honorable persona a fin de hacerle de su entero conocimiento que en calidad de alumno de POSGRADO de la UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE – PIURA de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA, CURRÍCULO E INVESTIGACIÓN; solicito se me otorgue el PERMISO con la finalidad de Desarrollar mi Proyecto de Investigación, que es tener relación profesional con los DOCENTES del plantel; con el fin de investigar mis variables sobre síndrome de burnout y autoestima mediante la aplicación de cuestionarios psicológicos.

Aprovecho la oportunidad para agradecerle el trato que le brinde a mi pedido.

POR TANTO:  
Agradeceré acceder a mi solicitud.

Piura, 04 octubre 2016

  
Lic. Ps. Antonio Chero Manayay