



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA**

AUTOR:

NEIRA NAVARRETE, Nuria Sayra

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO

Mg. José Luis Pereyra Quiñones

Presidente

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez

Secretario

Mg. Carlos Gonzales Trinidad

Vocal

DEDICATORIA

A mis queridos padres por su incomparable amor, apoyo y motivación en cada instante de mi vida, por haber confiado en mí, a mi hermana Nadia, mi incomparable amiga, quien me alienta cada día para seguir adelante y ser la mejor. A Jesús Sánchez una persona querida e importante para mí, un segundo padre, a Percy por su apoyo incondicional y por permitirme a su lado vivir los mejores momentos.

AGREDECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo por haberme dado la oportunidad de seguir los estudios de Psicología.

A mi asesor Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz, por su constante apoyo, sabios consejos y gran profesionalismo que me ayudaron a culminar la tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Nuria Sayra Neira Navarrete, con DNI: 47379796, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Las Aspiraciones Laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana ,2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 8 de marzo del 2018

Nuria Sayra Neira Navarrete

DNI 47379796

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: Las Aspiraciones Laborales y el Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana ,2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Nuria Sayra Neira Navarrete

Índice

	Pág.
Página de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tabla	ix
RESUMEN	xi
SUMMARY	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Trabajos previos	3
1.2.1. Investigaciones internacionales	3
1.2.2. Investigaciones nacionales	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.3.1 Nociones Generales	6
1.3.2 Aspiraciones laborales	8
1.3.3 Burnout	9
1.4 Formulacion del problema	13
1.5Justificacion de estudio	14
1.6 Hipótesis	15
1.7 Objetivos	16
II. MÉTODO	18
2.1 Diseño de investigación	18
2.1.1 Diseño	18
2.1.2 Tipo	18
2.1.3 Nivel	18
2.2 Variables, Operacionalización	18
2.2.1. Definición conceptual:	18
2.2.2. Definición Operacional:	19

2.3 Población y muestra	20
2.3.1. Población	20
2.3.2. Muestra	20
2.3.3. Muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
2.4.1 Instrumento:	21
2.4.2 Ficha técnica:	22
2.5 Métodos de análisis estadísticos	27
2.6 Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS	29
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	44
VII. REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

Índice de Tabla

	Pág.
Tabla 1 : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario del Índice de Aspiraciones Laborales	24
Tabla 2 : Coeficiente del Inventario de Burnout de Maslach MBI	27
Tabla 3 : Prueba de normalidad	29
Tabla 4 : Correlaciónn entre Aspiraciones Laborales y el Burnout	29
Tabla 5 : Correlaciónn entre el Burnout y las dimensiones de las Aspiraciones Laborales	30
Tabla 6 : Correlaciónn entre las Aspiraciones Laborales y las Dimensiones del Burnout	30
Tabla 7 : Correlaciónn entre las Subdimensiones de Aspiraciones Intrínsecas de las Aspiraciones Laborales y el Burnout	31
Tabla 8 : Correlaciónn entre las Subdimensiones de Aspiraciones Estrínsecas de las Laborales y el Burnout	31
Tabla 9 : Las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	32
Tabla 10: Las Dimensiones de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	32
Tabla 11: Las Subdimensiones de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	32
Tabla 12 : Las subdimensiones de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	33
Tabla 13: Frecuencia de la meta de crimiento personal de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	33
Tabla 14: Frecuencia de la meta de relaciones interpersonales de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitariost	34
Tabla 15:Frecuencia de la meta de apoyo a la comunidad de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	34
Tabla 16: Frecuencia de la meta de dinero de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	35
Tabla 17 : Frecuencia de la meta fama de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	35

Tabla 18 : Frecuencia de la meta imagen de las Aspiraciones Laborales en Docentes Universitarios	36
Tabla 19 : El Burnout rn Docentes Universitarios	36
Tabla 20: Las Dimensiones del Burnout en Docentes Universitarios	37

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre las Aspiraciones Laborales y el Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad de Lima Metropolitana, 2017. La investigación fue realizada bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 149 docentes universitarios entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Aspiraciones Laborales y el Inventario de Burnout de Maslach – MBI. Los resultados encontrados nos indican que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las Aspiraciones Laborales y el Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad de Lima Metropolitana, 2017

Palabras Clave: Aspiraciones Laborales y Burnout

SUMMARY

The objective of this study was to establish the relationship between Labor Aspirations and Burnout in university professors of the Faculty of Physical and Mathematical Sciences of a University of Metropolitan Lima, 2017. The research was carried out under a quantitative, descriptive approach correlational, whose design is transversal. The sample consisted of 149 university teachers between men and women. The instruments used were the Aspiraciones Laborales questionnaire and the Maslach Burnout Inventory - MBI. The results found indicate that a statistically significant relationship was not found between the Labor Aspirations and the Burnout in university professors of the Faculty of Physical and Mathematical Sciences of a University of Metropolitan Lima, 2017

Keywords: Labor Aspirations and Burnout

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A diferencia de años pasados, en la actualidad se comienza a estudiar temas innovadores, interesantes y promovidos por la Psicología positiva, temas como son la acumulación de problemas cotidianos que a menudo pueden generar un cambio en nuestra vida, que a su vez van propiciando nuevos problemas adicionales que se influyen mutuamente con los principales problemas estresantes en el ámbito laboral.

Se puede definir a las aspiraciones laborales como el propósito que tenemos en la organización o institución en el cual nos venimos desarrollando laboralmente y gracias a ella vemos reflejados aspectos positivos como el crecimiento personal, las relaciones interpersonales, apoyo a la comunidad, metas económicas, fama e imagen personal. Sin embargo, existen personas que tienen una fuerte dirección hacia las aspiraciones extrínsecas, teniendo la posibilidad de manifestar estrés con mayor facilidad debido a la carga que asumen.

Actualmente las Aspiraciones laborales en el ámbito laboral, son una parte sumamente importante en el entorno profesional, donde se evidencian fenómenos en el trabajo que intervienen en la realización de las aspiraciones laborales, como el desempeño docente, la motivación, así como el estrés laboral o Burnout que influye significativamente en el ambiente laboral.

De esta manera, en su totalidad las dificultades laborales que suceden en el contexto profesional del docente universitario, como se observa y la manera de percibirse ante a estos, influyendo en su bienestar psíquico, así como en el vínculo con el alumno.

Así mismo, las aspiraciones laborales son los objetivos que tiene el colaborador o trabajador para lograr realizar sus metas; sin embargo existen fenómenos en el trabajo que pueden interferir en la realización de esta variable de estudio; ya que si los docentes no realizan aspiraciones laborales pueden experimentar o sufrir estrés laboral (Burnout).

Diferentes autores entre ellos Quintanilla (2013) menciona que: “El estrés puede producirse como consecuencia de las percepciones objetivas y psicológicas de las personas ante un medio ambiente laboral y su grado de influencia. La interpretación hecha por la persona y el mayor o menor apoyo social que reciba, junto a sus características personales, pueden actuar como aceleradores o moduladores de estrés” (p. 207)

Por otro lado, Fernández (2002) halló que el componente organizacional presión laboral tiene una correlación positiva y significativa con el síndrome de burnout, producto de una investigación que se ha realizado a docentes de nivel primario en Lima Metropolitana, además es importante conocer si los resultados obtenidos también puedan manifestarse en nivel secundario.

Además, una investigación realizada en Perú, se encuestaron a un total de 4000 mil trabajadores, donde el 78% menciono haber tenido en algún momento estrés laboral, ocasionado por las reuniones, la abundancia de trabajo, y deberes propios del cargo que desempeña cada trabajador (Diario Perú 21, 2009).

En este sentido, esta problemática se evidenció en los docentes de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, estando sujetos a un índice de estresores que se evidencian en su desempeño docente en las que es preciso nombrar: lo salarios insatisfactorios, problemas familiares y/o laborales, exigencias de estudio de postgrado y/o especializaciones, entre otros. Por otro lado, las aspiraciones laborales resultan importantes para el docente, ya que

estas influyen en la realización de metas que se proponen en el trabajo y el esfuerzo por conseguirlas, ya que resulta ser motivadoras para el trabajado.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Investigaciones internacionales

En la variable de Aspiraciones laborales no se encontraron investigaciones actuales, ya que solo se encuentra investigación de *Kasser y Ryan (1993- 1996)*. Así como también, un estudio realizado para conocer la confiabilidad de la prueba, estudio realizado en Colombia y España por *Grouzet (2005)*

González, Carrasquilla, Latorre, Torres y Villamil (2015), realizaron una investigación sobre el “*Síndrome de Burnout en docentes universitarios*”. Tuvo como finalidad determinar el Burnout en los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. El estudio fue de tipo descriptivo y correlacional con enfoque cuantitativo, la muestra fue de 30 docentes, de una población de 56, la selección muestral fue no probabilística. Para el estudio se utilizó el Instrumento Maslach Burnout Inventory. En los resultados obtenidos muestran que la variable cansancio emocional tiene un puntaje de (66,66%) nivel bajo y (26,66%) cansancio emocional medio. Así mismo, (96,66%) presentan un nivel bajo de despersonalización. Por otro lado, el (80%) presento un alto nivel de realización personal; además, se evidenció una correlación positiva entre despersonalización y el tiempo de servicio. Se concluye que la presencia de Burnout es directamente proporcional al tiempo de servicio transcurrido. Así mismo, la actividad docente en el personal de enfermería representa una situación de riesgo para la presentación Burnout.

Arquero y Donoso (2013), realizaron un estudio, sobre “*Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores Universitarios de Contabilidad*”. El objetivo fue constatar si el síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en los docentes universitarios de la Facultad de contabilidad está más vinculados a las actividades docentes o a labor investigadora, así mismo el

vínculo del SQT con determinados factores y consecuentes. La muestra estuvo compuesta por profesores universitarios de 41 universidades Españolas. El instrumento utilizado fue una adaptación de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados obtenidos observa niveles más altos de SQT en investigación que en docencia. Los niveles de SQT aparecen asociados a la intención de abandono. Donde se concluyó que el valor agregado del trabajo consiste en demostrar que las mediciones realizadas con los instrumentos usuales no son válidas para la población de profesores universitarios, ya que aporta una visión incompleta y orientada a la actividad que menos influye en el nivel de SQT.

Muñoz y Correa (2012), realizaron una investigación *“Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria”*. Cuyo objetivo fue la identificación de la prevalencia del Síndrome de Burnout y su posible relación con las estrategias de afrontamiento. El estudio trabajó con una muestra de 120 docentes de diversas instituciones educativas de carácter privado y público, que trabajan en los niveles de primaria y secundaria. Así mismo, se trabajó con un diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal. Donde se usó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de afrontamiento modificada. Los resultados evidencian la presencia del síndrome con una prevalencia alta en el 16%, media en el 43% y baja en el 41% de la población. Por lo que se concluye que las estrategias de afrontamiento están vinculadas de manera positiva con el burnout, respecto a la: búsqueda de apoyo social y búsqueda de apoyo profesional. Además están relacionadas de manera negativa a la búsqueda de alternativa, conformismo, expresión emocional abierta, evitación comportamental, y búsqueda de apoyo social.

1.2.2. Investigaciones nacionales

Cárdenas (2013), estudió *“Las aspiraciones laborales y el burnout laboral en un grupo de personas que estudian y trabajan en Lima”*. Además analizó la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout laboral. Se tuvo como muestra a 226 profesionales de diversas especialidades de la ciudad de Lima. Se hizo uso del Índice de Aspiraciones Laborales (Ryan & Kasser, 1996) y el Inventario de Burnout de Maslach (Maslach 1997 en Fernández, 2002). Donde los dos

instrumentos mostraron altas propiedades psicométricas, es decir confiabilidad y validez de constructo. Respecto a los resultados se evidencio que hay una relación negativa entre las aspiraciones intrínsecas y el core of burnout (agotamiento y despersonalización) y una relación positiva entre las aspiraciones intrínsecas y la realización personal. Por otro lado, las aspiraciones extrínsecas se relacionaron de manera positiva con el core of burnout. Estos resultados van de acuerdo a la hipótesis de la investigación.

Arias y Jiménez (2013), realizaron un estudio sobre *“Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”*. El objetivo fue describir la incidencia del síndrome de burnout en dicha población, en una muestra de 233 docentes (127 varones y 106 mujeres) con rango de tiempo de servicio de 20 a 65 años en instituciones públicas y privadas de la ciudad. Para el estudio se hizo el uso del Inventario de Burnout de Maslach para docentes y se evidencio que el 93,7% de los docentes tiene un nivel moderado de burnout, el 6,3% manifiestan tener un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de burnout. Por otro lado, un mayor porcentaje de varones que de mujeres alcanza puntuaciones más altas, respecto a agotamiento emocional, despersonalización y una puntuación baja en realización personal. Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome con un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, debido a que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Díaz (2014), estudió 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-2013”*. La finalidad fue describir la influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente. La población estuvo conformada por 50 docentes y por 250 estudiantes quienes desarrollaron la evaluación del desempeño. Los instrumentos utilizados fueron el Test de medición del Síndrome de Burnout. Los resultados muestran que el (62%) de docentes presentan un nivel medio y el (16%) un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el (54%) presentan un nivel medio y el (16%) un nivel alto

de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el (58%) de docentes tiene un nivel medio y el (24%) un nivel bajo de realización personal. Respecto a los resultados obtenidos se evidencia la presencia del síndrome de Burnout que afecta en el desempeño de los docentes, ya que presentan un nivel medio con tendencia a un nivel alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Nociones Generales

El Capital Psicológico o Psicología Organizacional Positiva es el enfoque que nos ayudará a comprender y explicar el funcionamiento óptimo del empleado o colaboradores en el contexto laboral, demostrando su impacto positivo tanto en la satisfacción laboral, la felicidad, así como en el desempeño laboral de los trabajadores.

Reconoce conflictos que pueden surgir dentro de las organizaciones y las posibles formas o maneras de resolverlos, propiciando un clima laboral adecuado e idóneo para el desarrollo organizacional.

Al conocer las competencias humanas y los recursos como objetivos los empleados proactivos y con iniciativa personal, podrán desarrollar un desempeño idóneo en la organización,

Se puede definir además que las aspiraciones laborales son el propósito que tenemos en la organización o institución en el cual nos venimos desarrollando laboralmente y que gracias a ella vemos reflejados aspectos positivos como el crecimiento personal, las relaciones interpersonales, apoyo a la comunidad, metas económicas, fama e imagen personal. Sin embargo, existen personas que tiene mayor orientación hacia las aspiraciones extrínsecas, teniendo la posibilidad de tener estrés con facilidad debido a la carga que asumen.

Esto quiere decir, si en las organizaciones hay empleados satisfechos con sus trabajos, no experimentarían estrés laboral o burnout.

Por tal motivo el objetivo de la Psicología Positiva es realizar un cambio de enfoque de la Psicología, donde la preocupación solo es resolver las cosas que se van encaminando mal en la vida, así como formar cualidades positivas. (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000, p.5).

Por otro lado, respecto a las características del sistema de articulación, predomina también el mencionado por Seligman (2011) nombrado PERMA, donde incorpora características como compromiso, emociones y relaciones positivas, además poder dar alcance a través de la toma de conciencia, sirviendo a algo mejor así mismo y el sentido del logro alcanzado, lo cual repercute en la elaboración, así como en una mayor vinculación con la institución u organización.

Csikszentmihalyi (1990, p.89) en su investigación Fluir menciona que la psicología de las experiencias óptimas en la psicología, perfila su teoría sobre las personas que está en estado de flujo son más felices; es decir, la concentración completa en la circunstancia en la que se encuentra y que además goza. Es alusivo considerado una tarea específica, lo que lo hace diferente del permanente compromiso.

El fluir y el compromiso, proporcionan una motivación intrínseca en las personas, basándose en las tareas que se llevan a cabo y el equilibrio entre habilidades, siendo impedidos cada vez que tareas son muy sencillas o muy complicadas en relación de las competencias de las personas y sus habilidades, reforzando cuando se tiene espacios de trabajo donde observan objetivos claros y metas. Sin embargo, la apropiada retroalimentación sobre las demandas de trabajo y el desempeño permiten actuar utilizando las capacidades y habilidades que se conocen.

Por consiguiente, el hablar de Psicología Organizacional Positiva, se denomina a como el trabajador tiene un compromiso, motivación, aspiración laboral, y como estos aspectos pueden potenciar la calidad de vida laboral y organizacional; así como también el estando complacido con su trabajo no generara enfermedades como el estrés laboral o síndrome de burnout.

1.3.2 Aspiraciones laborales

Las aspiraciones laborales son un tema escaso abordaje en tiempos actuales, y es que ha sido un tema poco estudiado en el ámbito laboral, pues es visto como un factor determinante en los objetivos que tiene el trabajador respecto a sus metas o propósitos en su vida.

Según Kasser, (2005); Brdar, Rijavec y Miljkovic, (2009); citado por Brown y Huning, (2010); Las aspiraciones laborales hacen referencia a los pensamientos, deseos e ideas que las personas tienen orientadas hacia un objetivo personal en el entorno laboral (p. 43).

Por otro lado, el fomentar y establecer aspiraciones laborales es motivador y significativo para el colaborador (Brown & Huning, 2010). Por otro lado, se dice que la motivación es el desarrollo psicológico en donde los individuos se orientan, se activan y son persistentes con sus conductas para lograr sus aspiraciones (Solf, 2006, p. 25).

De igual manera, según Kasser y Ryan, (1996); citado por Kasser, (2005) menciona que los individuos pueden tener dos tipos de aspiraciones: aspiraciones extrínsecas e intrínsecas (p.34).

Refiere que si las personas tienen aspiraciones intrínsecas desarrollaran sus actividades de manera voluntaria, es decir por el simple gusto de realizarlas (Gagné y Deci, 2005, p. 346).

Es importante mencionar, que las aspiraciones intrínsecas son las que se subdimensionan en tres puntos importantes que son el crecimiento personal, las relaciones interpersonales y el apoyo de la comunidad (Kasser y Ryan, 1996; Kasser, 2005).

Así mismo, si un sujeto muestra aspiraciones extrínsecas esperará alguna retribución al finalizar su labor, es decir que siempre esperan algún tipo de reconocimiento, es importante indicar que se enfocan hacia el dinero, la imagen y la fama (Gagné y Deci, 2005, p.352).

Teoría de la Autodeterminación

La TAD es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997, p.98).

Mucha de la investigación guiada por la TAD también ha examinado los factores ambientales que estorban o reducen la auto-motivación, el funcionamiento social, y el bienestar personal. Aunque muchos efectos perniciosos han sido explorados, esta investigación sugiere que esos detrimentos pueden ser más parsimoniosamente descritos en términos de la frustración a estas tres necesidades básicas. Por lo tanto, la TAD es concerniente no sólo a la naturaleza específica de las tendencias positivas del desarrollo, sino que también examina los ambientes sociales que son antagonistas a esas tendencias.

Por lo tanto, esta es la arena de la investigación de las tendencias inherentes del crecimiento de las personas y de las necesidades psicológicas innatas que son la base de su auto-motivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos.

1.3.3 Burnout

El burnout es la enfermedad más habitual que se genera en el entorno del trabajo, es la evidencia del extremo estrés laboral siendo dañino para la salud en el ámbito de trabajo (Solf, 2006, p.6).

MODELOS INCLUSIVOS

Siguiendo a Gil- Monte y Peiró (1999), se puede identificar tres marcos teóricos desde que se han realizado este tipo de modelo.

Teoría sociocognitiva del yo

Harrison (1983) manifiesta que la autoeficiencia observada es la variable importante para la presencia del síndrome. Considera que en los profesionales

que trabajan hacia personas las creencias de eficiencia profesional están muy influidas por su capacidad para controlar la relación con los clientes, así como por la retroinformación que reciben de ellos.

Teoría de la conservación de los recursos

Hobfoll y Fredy (1993) sugiere que el SQT tiene su motivo principalmente en la carencia de beneficios que tienen los individuos como consecuencia del proceso de comparación social cuando se fomentan vínculos interpersonales, así como en las percepciones de falta de equidad.

Los profesionales de los servicios de ayuda establecen relaciones de cambio, gratitud, aprecio, reconocimiento, entre otros con los miembros de la organización. Por otro lado, si los sujetos observan que contribuyen más de lo que reciben a cambio de su esfuerzo, sin ser capaces de solucionar apropiadamente en esa situación, se desarrollara el síndrome.

Teoría organizacional

Winnubst (1993) menciona que la cultura, la estructura y el clima organizacional. Junto a estas aproximaciones teóricas, cabe considerar dos aproximaciones de desarrollo más reciente:

Enfoque interaccionista, considera de manera conjunta los planteamientos de modelos anteriores y variables individuales. En esta proximidad se ha tenido especial importancia en la integración de la personalidad resistente o hardiness como variable con efecto inmediato sobre el SQT.

MODELOS DE PROCESOS

Los modelos de procesos que aparecen con más frecuencia en la literatura son los que se derivan del MBI. Estos modelos explican el proceso de desarrollo del SQT analizando la relación entre las tres dimensiones de ese cuestionario, que estima aspectos cognitivos como la realización en el trabajo, emocionales tales como el cansancio emocional y actitudinales como la despersonalización.

Maslach (1982) considera que el SQT se comienza con la presencia de cansancio emocional, después aparece con la despersonalización y para finalizar con la baja realización personal en el trabajo (p.21).

Dimensiones del síndrome de Burnout

- **Cansancio emocional:** Se relaciona a las excesivas demandas que provienen del trabajo.
- **Despersonalización:** Es el aislamiento psicológico del profesional de sus clientes.
- **Realización personal:** Es el éxito en el trabajo propio con personas, así mismo son los sentimientos de competencia que el individuo tiene a lo largo de su vida.

Sin embargo, otros autores consideran los siguientes conceptos de las siguientes dimensiones:

Dimensiones del síndrome de Burnout

Cansancio emocional

Mansilla (2010) describe que el Cansancio Emocional es el descenso y pérdida de los procesos emocionales, sentir estar emocionalmente agitado y exhausto debido a la labor que realiza, además también tener la sensación de que no se tiene nada que brindar psicológicamente a los demás (p.12).

Por otro lado, Maslach y Jackson (1986, p.5) nos mencionan que el Síndrome de Burnout hace referencia capital emocional que va consumiendo al profesional, donde se nota como se acaba su disposición de dar a los demás, desde un aspecto personal, así como psicológico.

Despersonalización

Maslach y Jackson (1981) hace referencia de como comprende el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas perjudiciales, indiferentes hacia otros individuos, especialmente hacia los pacientes, clientes, usuarios, entre otros. Dice también que se asocia a la pérdida de motivación y el aumento de irritabilidad. Además, el individuo se distancia no sólo de las personas de su

entorno laboral, sino que también de su compañeros del equipo con los que labora, mostrando conductas inapropiadas como el cinismo, la irritabilidad, la ironía, utilizando a veces sobrenombres o etiquetas despreciativas para referirse a sus compañeros de trabajo, pacientes o clientes haciéndolos sentir culpables de su rendimiento laboral y frustraciones (p.104).

Realización personal

Roca (2001) refiere que el descenso de la realización personal, se caracteriza por la predisposición de evaluarse a sí mismo negativamente al sufrir vivencias de incompetencia profesional y la frustración de no lograr lo que se propone respecto a la realización profesional.

Así mismo, Maslach y Jackson (1986) dicen que es un aspecto negativo hacia uno mismo y el trabajo, menciona además que es la disminución de interés por éste, donde se muestra irritabilidad, una baja productividad y una pobre autoestima.

Proceso del SQT – según el Modelo Tridimensional

Gil- Monte (2005, p. 87), el proceso del SQT es una interacción entre las variables personales y las condiciones del ambiente laboral. El ambiente laboral será el producto de las causas de los síntomas y su desarrollo, pues, según el autor, las distintas fuentes de estrés perjudican de manera distinta la magnitud y a la continuidad con la que progresa esa sintomatología. También juegan un papel importante algunas variables de tipo individual, como las sociodemográficas y variables de personalidad, ya que pueden influir en la intensidad y frecuencia con la que los trabajadores distinguen los síntomas y consecuencias.

Maslach (1982, p. 89) El SQT se inicia con la aparición del agotamiento emocional, que de manera general se relaciona con las excesivas demandas que provienen del trabajo, más tarde surge la despersonalización, como estrategia defensiva que desemboca en el aislamiento psicológico del profesional de sus clientes y por fin la baja realización en el trabajo, que sería el resultado de todo ese funcionamiento, y se caracteriza por la desilusión y sentimiento de incompetencia.

Por otro lado, la culpa es una variable fundamental, para poder demostrar la correlación del SQT con cualquiera de los resultados más considerables, como la depresión (Gil –Monte, 2012, p.233).

Con base en la variable culpa, el modelo sustenta dos perfiles de personas que pueden desarrollar el síndrome (Gil-Monte, 2005, p.94).

Perfil 1: Dice que los individuos, aun desarrollando SQT, pueden adaptarse al entorno laboral, debido a que el síndrome no incapacita al profesional de realizar sus actividades laborales, aunque pueda resultar deficiente la organización y los clientes. Además, orienta a la presencia de sentimientos y conductas asociados al estrés laboral que generan malestar de forma moderada, pero que no incapacitan al sujeto para la realización de su labor, no obstante podría lograrlo de una mejor manera.

Además se representa por la aparición de un bajo deseo por el trabajo, junto con niveles altos de deterioro mental, a pesar de ello los sujetos no evidencian sentimientos de culpa.

Perfil 2: La incorporación de los sentimientos de culpa pueden ocasionar un ciclo vicioso que incrementa los síntomas del SQT, haciéndolo más severo. También, se establece de manera continua un problema más severo que reconocería los incidentes clínicos ocasionados por el desarrollo del SQT. Igualmente, de la sintomatología anterior, los sujetos evidencian también altos niveles de sentimientos de culpa, y expresarán con mayor intensidad problemas psicosomáticos asociados al estrés laboral; incluso podrían tener patologías de tipo crisis como la depresión y ansiedad producto del SQT (Gil-Monte, 2012, p.235).

1.4 Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017?

1.5 Justificación del estudio

Teóricamente, el presente estudio se realizó con el propósito de percibir si la variable de aspiraciones laborales podría contribuir a la reducción o deterioro de las probabilidades de que se origine un burnout laboral, así como servir de fuente bibliográfica en el conocimiento de las variables estudiadas en docentes universitarios de una universidad nacional de lima metropolitana.

Sin embargo, es importante mencionar que la globalización de la economía y los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos, demográficos y sociales están influyendo en el las empresas y organizaciones, ya que se están experimentando fuertes cambios, en los cuales no todos los trabajadores logran adaptarse de forma más adecuada a los cambios de su entorno.

Desde esta aproximación, el estrés ya no es una cuestión únicamente de la condición externa o ambiente, sino que depende de quien lo vive y de cómo lo vive. También depende de lo que esta persona puede hacer para que esta situación no sea realmente peligrosa y amenazante o deje de serlo antes de afectar negativamente a su salud (Moreno y Garrosa, 2013 p.105).

Por otro lado, el crecimiento de cada ser humano o las aspiraciones laborales que tienen van relacionados a la motivación, el compromiso y empeño que cada uno de ellos pone para fortalecer sus ganas de salir adelante y conseguir mejores resultados y objetivos o metas propuestas, para alcanzar el éxito.

Por otra parte, consideramos que con esta investigación se lograran aplicar los saberes que tenemos sobre la relación que existe entre las dos variables estudiadas y como están influyen en el docente universitario, ya que solo se encuentra una investigación sobre aspiraciones laborales en el Perú, siento el presente estudio un aporte importante para enriquecer el ámbito de investigación en nuestro país.

Desde el punto de vista metodológico, se puede afirmar que esta investigación generó aportes significativos, ya que analizó las relaciones entre las variables, con un diseño correlacional, utilizando para sus medidas dos instrumentos que fueron adaptados a la realidad peruana y a la población que se pretende evaluar.

Además, la metodología empleada sirvió para orientar el desarrollo de otros estudios similares.

Asimismo, aplicativamente, la conclusión de la presente investigación ayuda como herramientas para universidades, docentes universitarios y para otros estudios, con el fin de dar a conocer y a identificar a los docentes universitarios si el síndrome está afectando en su ambiente de trabajo.

El propósito del estudio de investigación fue desarrollar diversas estrategias como capacitaciones, charlas, o alternativas de soluciones que permitan mejorar su entorno laboral. Es por ello, que se abordará estos temas de mucho aporte y eficacia en esta institución.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa e inversa entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa y directa entre la dimensión aspiraciones extrínsecas y las dimensiones de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Existe relación significativa y directa entre la dimensión aspiraciones intrínsecas y las dimensiones de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Existe relación significativa e inversa entre el burnout y las dimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Existe relación significativa e inversa entre las subdimensiones de aspiraciones intrínsecas y burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Existe relación significativa e inversa entre las subdimensiones de las aspiraciones extrínsecas y burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la dimensión aspiraciones extrínsecas y las dimensiones de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Determinar la relación entre el burnout y las dimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Determinar la relación entre las aspiraciones laborales con las dimensiones del burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Determinar la relación entre las subdimensiones de aspiraciones intrínsecas y burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Determinar la relación entre las subdimensiones de las aspiraciones extrínsecas y burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias

Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir las dimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir las subdimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir las metas de las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Describir las dimensiones del burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Diseño

La presente investigación se ha empleado un tipo de estudio No experimental transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un estudio de tipo no experimental, hace referencia que se realizará una investigación o estudio sin el manejo de las variables y en donde solo se observaran en su atmosfera natural para estudiarlos.

Diseño transversal según Hernández, et al (2014), ya que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p.154).

2.1.2 Tipo

Es descriptivo-correlacional, porque verificaremos la relación entre las variables.

El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, determina las características que tienen uno o más individuos sometidos a un análisis. Por otra parte, consiste en interpretar sistemáticamente la relación entre sucesos que en un determinado momento y lugar (Córdoba 2014, p.80).

2.1.3 Nivel

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación reúne por si las características de un estudio de nivel básico.

Según Gómez (2006, p15). La presente investigación reúne los requisitos metodológicos de una investigación básica o también llamada “pura”, que tiene como objetivo ampliar conocimientos dentro de un campo determinado de la ciencia.

2.2 Variables, Operacionalización

Las variables son: Aspiraciones Laborales y Burnout

2.2.1. Definición conceptual:

Aspiraciones laborales: según Kasser y Ryan (1996), Son las ideas, deseos y pensamientos que tiene las personas y que están orientadas hacia un objetivo personal en el entorno laboral.

Burnout: según Maslach y Jackson, determinaron a burnout como una respuesta de tensión grave en los profesionales, que implica la experiencia de aparecerse emocionalmente exhausto, el aumento de ocupaciones y sensaciones perjudiciales hacia los compañeros que laboran y la presentación de fases de desvalorización del rol que ejerce en los profesionales.

2.2.2. Definición Operacional:

Aspiraciones laborales: Será medida a través de los puntajes obtenidos del índice de Aspiraciones Laborales.

Dimensiones: Se dividen en dos dimensiones; extrínsecas e intrínsecas.

Sub dimensiones: La dimensión intrínseca se sub divide en (crecimiento personal, relaciones interpersonales y comunidad) y la dimensión extrínseca se sub divide en (dinero, fama e imagen).

Metas: (Cada meta contara con tres ítems que serán iguales para todas).

Metas de la dimensión intrínseca:

- Ítems directos: Dinero (1, 6, 9, 23,26)
- Ítems directos: Fama (4, 8, 21, 24,30)
- Ítems directos: Imagen (11, 13, 15, 17,19)

Metas de la dimensión intrínseca:

- Ítems directos: Crecimiento personal (2, 3, 7, 27,29)
- Ítems directos: Relaciones interpersonales (5, 10, 22, 25,28)
- Ítems directos: Comunidad (12, 14, 16, 18,20)

Escalas de medición: Escala Ordinal

Burnout: Sera medida a través de los puntajes obtenidos del inventario del Síndrome de Burnout (MBI).

Dimensiones: Se dividen en tres dimensiones.

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Indicadores:

- Ítems inversos: Cansancio emocional (1,2,3,6,8,13,14,16,20)
- Ítems directos: Despersonalización (5,10,11,15,22)
- Ítems inversos: Realización personal (4,7,9,12,17,18,19,21)

Escalas de medición: Escala Ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población hace referencia al compuesto de todos los elementos que se involucren a la investigación. También se le conoce como el conjunto de todas las unidades de muestreo.

La población es el total de los objetos o colectivos que están siendo estudiados o investigados. Diz (2016).

La población estará compuesta por 149 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana.

2.3.2. Muestra

De la población descrita se ha tomado una muestra de tipo censal, ya que hubo la participación de todos los docentes de ambos sexos (142 hombres y 7 mujeres) siendo la muestra de 149 docentes, cuyas edades fluctuaban entre los 23 y 75 años de ambas facultades de dicha universidad, universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Según Diz, (2016) la muestra “un grupo de objetos seleccionados de la población. Es un subconjunto de la población” (p.42).

La muestra es la parte o fracción representativa de un grupo de una población, o colectivo, que ha sido seleccionada con el fin de estudiar ciertas características del mismo (Cid, Méndez y Sandoval 2016, p. 92)

Para Hernández, et al. (2014, p. 175) es una parte del grupo de la población donde todos los individuos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados.

2.3.3. Muestreo

El muestreo empleado para esta investigación será de tipo no probabilístico en una muestra censal.

Según Cid, et al. (2016) Las muestras no probabilísticas, son distinguidas porque no todas las unidades que serán observadas en una población finita tendrán las mismas posibilidades de ser seleccionadas para constituir la muestra” (p.92).

La muestra censal hace referencia que se utilizara todas las unidades del universo, debido a que la población es pequeña y finita. Zarcovich (2005).

Criterio de selección:

a) Criterio de inclusión

- Todos los docentes nombrados y contratados.
- Docentes de ambos sexos.

b) Criterio de exclusión:

- Personal que tenga otra condición laboral

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

En el presente estudio se trabajó con técnicas psicométricas. Asimismo, se empleó la recolección de datos mediante las encuestas realizadas a docentes que voluntariamente aceptaron participar de la investigación.

2.4.1 Instrumento:

Índice de Aspiraciones Laborales

Este Índice fue creado por Kasser y Rayan, (1993-1996), para evaluar las aspiraciones extrínsecas e intrínsecas. Las aspiraciones extrínsecas, están conformadas por las metas económicas, la fama y la imagen personal. Mientras, las aspiraciones intrínsecas serán calculadas a partir de tres subdimensiones que están orientadas al crecimiento personal, el establecimiento de relaciones interpersonales y el apoyo a la comunidad.

2.4.2 Ficha técnica:

Nombre:	Índice de Aspiraciones Laborales
Autor:	Kasser T. y Rryan R.
Propósito:	Evaluación de dos variables del síndrome cuestionario de Aspiraciones Laborales: Aspiraciones Intrínsecas y aspiraciones extrínsecas.
A1daptación:	Cárdenas S. (2011).
Administración:	Puede ser administrado en una situación individual o colectiva.
Duración:	El instrumento no tiene tiempo limitado, y la mayoría de los sujetos tarda entre 10 y 15 minutos en completarlo.
Significación:	Mide las Aspiraciones Laborales intrínsecas y extrínsecas.

a) Descripción del Instrumento:

El índice de Aspiraciones laborales fue escrito en inglés por Kasser y Ryan (1996), sin embargo, fue traducida al idioma español y adaptada por Cárdenas (2011), el instrumento está constituido por 30 metas en las cuales el individuo debe responder tres preguntas para cada una. Esto quiere decir que cada participante debe responder un total de 90 ítems. El instrumento se dividió en dos grandes áreas o dimensiones las cuales son las intrínsecas, que están constituidas por las sub escalas: Crecimiento personal; Relaciones Interpersonales y Apoyo a la Comunidad; y cada una de estas subescalas tiene 5 metas que en total serían 15 metas o 45 ítems para el área de aspiraciones intrínsecas. Respecto área extrínseca se dividió en 3 subescalas: Dinero, Fama e Imagen donde cada subdimension cuenta con 5 metas o 15 ítems, siendo un total de 15 metas o 45 ítems para el área de aspiraciones extrínsecas y un total de 30 metas o 90 ítems para el cuestionario general de índice de aspiraciones laborales.

Es preciso mencionar que cada meta representa una situación para que el individuo de su juicio a partir de tres tipos de preguntas. Por ejemplo, si la meta dice querer “ser una persona muy adinerada”, las tres preguntas que continúan son:

- 1) ¿Qué tan importantes es esta meta para usted?
- 2) ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?
- 3) ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?

Estas 3 interrogantes se repiten para cada meta que serán las “Metas de vida”.

Formas de calificación: (anexo 3)

Baremación: Puntajes dos puntos de corte

b) Validez:

Respecto a la validez del instrumento, este se llevó a cabo por medio del procedimiento estadístico: correlación ítem test, evidenciando correlaciones que hacen al cuestionario válido.

Es preciso mencionar, que se realizó la cuantificación por criterio de jueces a través del coeficiente de V de Aiken, obteniendo como resultado de la prueba binomial una significancia de 0.

Así mismo, los puntajes que se asignaron fueron los siguientes:

Se utilizó la frecuencia manejada por los autores donde trabajan con siete grados de frecuencia, del 1 que representa la categoría “NO EN ABSOLUTO” al 7 “MUCHO”.

c) Confiabilidad:

En torno a la confiabilidad del instrumento fue obtenida a través del método estadístico: Alfa de cronbach, a través del cual se obtuvo un nivel

de confiabilidad en su escala total de 0.893 el cual hace confiable el instrumento.

Tabla. 1

Coeficiente de Confiabilidad del Cuestionario del Índice de Aspiraciones Laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	23

La tabla 1, nos indica que la prueba tiene una elevada consistencia interna, donde el coeficiente alfa es de 0.892, esto permite decir que el instrumento utilizado para la prueba piloto tiene un nivel aceptable de confiabilidad.

Inventario de Burnout

Este instrumento fue estudiado por Maslach y Susan el Jackson (1981). Se inventó para determinar la existencia síndrome. Es preciso mencionar que Fernández, (2002) menciona que el burnout repercute en disminución de la motivación y que evoluciona hacia sensaciones de inequidad y frustración.

a) Descripción:

Se trabajó con la adaptación española de Maslach y Jackson (1997) el instrumento tiene de 22 ítems, con una escala Likert de 7 puntos. Además, cuenta con tres dimensiones que son el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal.

Cansancio emocional: Consta de 9 ítems, estos explican los sentimientos emocionales de un individuo que está agotado por el propio trabajo; el ítem que tiene una mayor hartura comprende una especificación evidente de la sensación.

Despersonalización: Posee 5 ítems, estos mencionan una contestación atosigada e impersonal hacia los sujetos. Cabe mencionar que en la

dimensión anterior los profesionales con puntuaciones elevadas presentaran niveles altos de estrés asistencial laboral.

Determinados elementos evidencian saturaciones mínimas, sin embargo se puede observar bajas relaciones entre ambas dimensiones. Esto hace referencia, que pese a que son medidas de manera independiente, éstas se relacionaran y se representaran como características del síndrome.

Realización personal: Abarca 8 ítems que detallan éxito en el trabajo y sentimientos de competencia perteneciente a los individuos o sujetos. Respecto a las otras dos dimensiones, las bajas puntuaciones son indicador de que se evidencia el burnout, pero es individual de ellas y sus ítems no poseen peso negativo. Así mismo, la variable permite ser estimado como lo contrario a la despersonalización y al cansancio emocional. No obstante, se observa una relación baja con las otras dos escalas (Maslach y Jackson, 1997).

d) Validez:

Respecto a la validez del instrumento, se ha comprobado que los ítems que constituyen el MBI determinan un sistema tridimensional que registran a esas mismas dimensiones. Además, la validez factorial original y española están avaladas por investigaciones de valor convergente, realizados por Maslach y Jackson (1986), quienes enlazaron las calificaciones del MBI con:

- La valoración de la conducta han sido realizadas por un individuo que sabe bien a la persona examinada, siendo este un colega en su lugar de trabajo.
- La existencia de determinadas peculiaridades en el ámbito laboral que pueden provocar estrés.
- Las magnitudes de diferentes variables que podrían estar vinculadas con estrés.

En el estudio se descubrieron aspectos importantes al nivel de confianza del 5% y del 1% correspondientemente.

Respecto a los resultados de la validez de la variable según Delgado (2003) se realizaron por medio del análisis factorial de las subescalas del MBI, lo que proporciono obtener una medida de muestreo de Káiser-Meyer-Olkin de 0.61 y un test de esfericidad de Bartlett que es relevante corroborando la congruencia de la realización del análisis factorial. Por otro lado, se ejecutó el análisis componentes principales a través del método de factorización, evidenciándose la prevalencia de un solo componente, lo cual explica las puntuaciones de 55.54% de la varianza. Se concluye que los puntos evaluados por las tres dimensiones pertenecen a la variable burnout, lo que determina que el instrumento sea legítimo.

b) Confiabilidad:

En la versión española (Seisdedos, 1997) manifiesta que en las investigaciones originales se ejecutó un análisis de confiabilidad por el método de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 donde se consiguieron los siguientes resultados: 0,90 en cansancio emocional; 0,79 en despersonalización y 0,71 en realización personal.

En un estudio realizado por Delgado (2003) define la normativa del Inventario de Maslach en docentes a nivel de secundario en Lima Metropolitana, donde se alcanzaron las siguientes conclusiones respecto a la confiabilidad:

En el análisis de los ítems de las tres dimensiones, se evidenciaron que las correlaciones ítem-test corregidas fueron mayores a 0,20 (Kline, 1986), esto quiere referencia que los elementos en su totalidad eran entre

sí consistentes. Asimismo, el estudio de confiabilidad se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach que fue de 0,78 para la dimensión cansancio emocional; un 0,71 para despersonalización y para realización personal fue de 0,76; teniendo como conclusión que la herramienta era confiable.

Además, para el estudio trabajado se realizó un piloto sobre el Inventario de Burnout de Maslach obteniendo la una confiabilidad de 0.770.

Tabla. 2

Coeficiente de Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0.770	N de elementos 18

La tabla nos indica que la prueba tiene una elevada consistencia interna, donde el coeficiente alfa es de 0.770, esto permite decir que el instrumento utilizado para la prueba piloto tiene un nivel aceptable de confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis estadísticos

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que los datos recaudados fueron expuestos gráficamente mediante el software estadístico SPSS, para la pertinente interpretación de los resultados. Además se efectuó un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se escogió la población a la cual va dirigido el instrumento y se trabajó con una muestra de 149 docentes universitarios de ambos sexos de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana. Posteriormente se ingresó los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para la siguiente investigación, las pruebas utilizadas fueron el Cuestionario de Índice de Aspiraciones Laborales y el Inventario Burnout de Maslach- MBI, las cuales estuvieron adaptadas para la población del presente proyecto, así mismo se efectuaron los siguientes procedimientos:

- a) Se realizó cambios gramaticales en algunos ítems, modificando palabras que no se utilizan en nuestro contexto.
- b) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los ítems de la prueba original de Burnout de Maslach-MBI y a través de la V de Aiken se demostró la significancia de la prueba, siendo apta para su aplicación.
- c) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 23 y MS Excel 2012
- d) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.

2.6 Aspectos éticos

Esta investigación fue elaborada con las consideraciones éticas correspondientes, ya que se consideró el alto grado de responsabilidad en la ejecución de este proyecto de investigación, así como el compromiso, evitando el plagio y/o falsedades, así mismo, se ha apreciado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se ha realizado las citas para cada texto o información utilizada en la presente investigación, así mismo, se tuvo en cuenta los Principios Éticos:

- Se informó acerca de los objetivos y propósitos de la investigación a los colaboradores
- Se garantizó la confiabilidad de la información
- Se respetó el derecho a la libertad de opinión y de expresión.
- La participación fue voluntaria e informada y no coaccionada.
- Se informó el derecho a abstenerse de la participación en caso no estar seguros de hacerla.

III. RESULTADOS

A continuación, se muestran los hallazgos del presente estudio, que cuenta como objetivo general Identificar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.

Tabla 3
Prueba de normalidad

Estadísticos	Aspiraciones Laborales	Burnout
K-S	.086	.128
P	0.009	0.000
N	149	149

En la tabla 3, se observar que el índice de significancia es inferior al p 0.05; lo que indica que la muestra tiene una distribución no normal; por lo tanto, para realizar la correlación se empleara la prueba no paramétrica, Rho de Spearman.

Tabla 4
Correlación entre las aspiraciones laborales y el burnout

	Correlaciones	Burnout
	Rho de Spearman	-0.042
Aspiraciones Laborales	P	0.609
	N	149

En la tabla 4, la correlación entre la variable aspiraciones laborales y el burnout evidencian, que hay una correlación Rho de Spearman de $-0,042$ con un valor de significancia de 0,609. Por lo tanto, se demuestra que la no existe correlación entre ambas variables, por lo cual se rechaza la hipótesis de investigación.

Tabla 5*Correlación entre el burnout y las dimensiones de las aspiraciones laborales*

	Correlación	Dimensión de Aspiraciones Intrínsecas	Dimensión de Aspiraciones Extrínsecas
Burnout	Rho de Spearman	-0.060	-0.015
	P	0.471	0.855
	n	149	149

En la tabla 5, se puede observar que el burnout y la dimensión aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales presentan una correlación Spearman de -0.060 con un valor de significancia de 0.471. Por lo tanto, se demuestra que no existe correlación entre el burnout y las dimensiones de aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales. Por otro lado, el resultado del burnout y la dimensión aspiraciones extrínsecas de las aspiraciones laborales tienen un coeficiente de correlación Spearman que es equivalente a -0.015 puntos determinando que no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las variables, se observó que el nivel de significancia es de 0.855 siendo mayor al p valor 0.05, por lo tanto se puede afirmar que no existe una relación estadísticamente significativa entre el burnout y las subdimensiones de aspiraciones laborales.

Tabla 6*Correlación entre las aspiraciones laborales y las dimensiones del burnout*

	Correlaciones	Cansancio Emocional	Despersonalización	Realización personal
Aspiraciones laborales	Rho de Spearman	-0.097	-,162*	,228**
	p	0.237	0.049	0.005
	n	149	149	149

En la tabla 6, de acuerdo a la correlación de Spearman muestra que no existe relación significativa entre las aspiraciones laborales y las dimensiones de burnout cansancio emocional y despersonalización, esto debido a que los valores p, son mayores a 0.05 (0.237; 0.049). Sin embargo, si existe relación significativa entre las aspiraciones laborales y la dimensión de burnout realización personal con un nivel de significancia de 0.005.

Tabla 7

Correlación entre las subdimensión de aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout.

Correlaciones		Subdimensión Crecimiento Personal	Subdimensión Relaciones Interpersonales	Subdimensión Apoyo a la Comunidad
Burnout	Rho de Spearman	-0.093	-0.021	-0.050
	P	0.261	0.798	0.546
	N	149	149	149

En la tabla 7, se muestra una correlación entre las subdimensiones de las aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales donde la subdimensión crecimiento personal tiene un -0.093 ($p=0.261$); la subdimensión relaciones interpersonales un -0.021 ($p=0.798$) y la subdimensión apoyo a la comunidad un -0.050 ($p=0.546$). Por lo que no existe una correlación significativa entre las subdimensiones intrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout.

Tabla 8

Correlación entre las subdimensión de aspiraciones extrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout.

Correlaciones		Subdimensión Dinero	Subdimensión Fama	Subdimensión Imagen
Burnout	Rho de Spearman	0.019	-0.004	-0.081
	P	0.817	0.959	0.328
	N	149	149	149

En la tabla 8, se observa una correlación entre las subdimensiones de las aspiraciones extrínsecas de las aspiraciones laborales donde la subdimensión dinero es 0.019 ($p=0.817$); en la subdimensión fama -0.004 ($p=0.959$) y la subdimensión imagen un -0.081 ($p=0.3286$). Por lo que no existe una correlación significativa entre las subdimensiones extrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout.

Tabla 9*Las aspiraciones laborales en docentes universitarios.*

Aspiraciones Laborales		
	F	%
Bajo	6	4.0
Medio	125	83.9
Alto	18	12.1
Total	149	100.0

En la tabla 9, de un total de 149 personas encuestadas, se muestran los resultados de las aspiraciones laborales, donde el 83.9 % (125) manifiestan tener un nivel alto de aspiraciones laborales; sin embargo el 4.0% (6) personas manifiestan un nivel bajo de aspiraciones laborales en relación a docentes universitarios.

Tabla 10*Las dimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.*

	Aspiraciones Intrínsecas		Aspiraciones Extrínsecas	
	f	%	F	%
Bajo	0	0	74	49.7
Medio	22	14.8	73	49.0
Alto	127	85.2	2	1.3
Total	149	100.0	149	100.0

En la tabla 10, se observa que las dimensión de aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales el 85.2 % (127) presentan un nivel alto de aspiraciones laborales; mientras el 1.3% (2) presentan un nivel alto de aspiraciones extrínsecas; por otro lado, el 49.7 (74) evidencian tener un nivel bajo; mientras el 49% (73) tienen un nivel medio o moderado de aspiraciones extrínsecas.

Tabla 11*Las subdimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.*

	Crecimiento personal		Relaciones Interpersonales		Apoyo a la comunidad	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	0	0	0	0.0	1	0.7
Medio	16	10.7	29	19.5	32	21.5
Alto	133	89.3	120	80.5	116	77.9
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 11, se observan las subdimensiones de la dimensión de aspiraciones intrínsecas; donde el crecimiento personal tiene un 89.3% (133) manifestando tener un nivel alto; el 10.7% (16) tienen un nivel medio. Por otro lado, el 80.5% (120) presentan un nivel alto respecto a relaciones interpersonales; así como el 19.5% (29) presenta un nivel medio. Así mismo, en apoyo a la comunidad el 77.9% (116) tienen un nivel alto.

Tabla 12

Las subdimensiones de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

	Dinero		Fama		Imagen	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	33	22.1	90	60.4	112	75.2
Medio	109	73.2	55	36.9	35	23.5
Alto	7	4.7	4	2.7	2	1.3
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 12, se observan las subdimensiones de la dimensión de aspiraciones extrínsecas; donde 73.2% (109) manifiestan tener un nivel medio respecto a dinero; el 60.4% (90) tienen un nivel bajo de fama. Por otro lado, el 75.2% (112) presentan un nivel alto respecto a imagen. Así como el 23.5% (35) manifiestan un nivel moderado.

Tabla 13

Frecuencia de la meta de crecimiento personal de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

CRECIMIENTO PERSONAL										
	Crecer y aprender cosas nuevas		Al final de mi vida poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos		Conocer y aceptar quien soy en realidad		Escoger lo que hago en vez de dejarme llevar por las circunstancias		Reflexionar acerca del porqué hago las cosas que hago	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	1	0.7	7	4.7
Medio	33	22.1	25	16.8	41	27.5	42	28.2	25	16.8
Alto	116	77.9	124	83.2	108	72.5	106	71.1	117	78.5
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 13, en la subdimensión Crecimiento Personal se observa que alrededor de 83.2% (124) de los docentes universitarios encuestados respecto a

la meta “Al final de la vida, poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos” tiene un nivel alto; sin embargo en la meta “Crecer y aprender cosas nuevas” se evidencia un 0% expresando un nivel bajo; así como en la meta “Al final de la vida, poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos” y “Conocer y aceptar quien soy en realidad”.

Tabla 14

Frecuencia de la meta de relaciones interpersonales de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

RELACIONES INTERPERSONALES										
	Establecer relaciones significativas e íntimas		Tener relaciones profundas y duraderas		Tener buenos amigos con los que pueda contar		Compartir mi vida con alguien a quien amo		Sentir que hay personas que realmente me quieren y que yo quiero	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	11	7.4	1	0.67	11	7.38	1	0.7	8	5.4
Medio	49	32.9	34	22.8	25	16.8	26	17.4	28	18.8
Alto	89	59.7	114	76.5	113	75.8	122	81.9	113	75.8
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 14, en la subdimensión Relaciones Interpersonales se observa que alrededor de 81.9% (122) de los docentes universitarios encuestados respecto a la meta “Compartir mi vida con alguien a quien amo” tiene un nivel alto; sin embargo el 0.7% (1) manifiesta tener un nivel bajo respecto a la misma meta de relaciones interpersonales.

Tabla 15

Frecuencia de la meta de apoyo a la comunidad de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

APOYO A LA COMUNIDAD										
	Trabajar por el mejoramiento de las sociedad		Ayudar a las personas que lo necesitan, sin pedir nada a cambio		Trabajar para hacer del mundo un lugar mejor		Ayudar a otros a mejorar sus vidas		Ayudar a las personas que lo necesitan	
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	9	6.0	6	4.03	8	5.37	4	2.7	6	4.0
Medio	27	18.1	52	34.9	28	18.8	32	21.5	23	15.4
Alto	113	75.8	91	61.1	113	75.8	113	75.8	120	80.5
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 15, en la subdimensión Apoyo a la Comunidad se observa que alrededor de 80.5% (120) de los docentes universitarios encuestados respecto a la meta “Ayudar a las personas que lo necesitan” tiene un nivel alto; sin embargo en la meta “Ayudar a otros a mejorar sus vidas” evidencia un 2.7% (4) expresando un nivel bajo.

Tabla 16

Frecuencia de la meta dinero de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

DINERO										
	Ser una persona muy adinerada		Ser rico		Tener suficiente dinero para comprar todo lo que quiero		Tener posesiones caras		Ser exitoso económicamente	
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	74	49.7	90	60.40	31	20.8	114	76.5	26	17.4
Medio	64	43.0	39	26.2	59	39.6	35	23.5	65	43.6
Alto	11	7.4	20	13.4	59	39.6	0	0.0	58	38.9
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 16, en la subdimensión Dinero , se observa que alrededor de 39.6% (59) de los docentes universitarios encuestados respecto a la meta “Tener suficiente dinero para comprar todo lo que quiero” tiene un nivel alto; sin embargo en la meta “Ser exitoso económicamente” se evidencia un 17.4% (26) expresando un nivel bajo.

Tabla 17

Frecuencia de la meta fama de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

FAMA										
	Ser famoso		Que mi nombre aparezca frecuentemente en los medios		Que mi nombre sea conocido por muchas personas		Ser admirado por muchas personas		Ser admirado por muchas personas diferentes	
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%
Bajo	111	74.5	99	66.4	113	75.8	114	76.5	100	67.1
Medio	23	15.4	11	7.4	24	16.1	30	20.1	35	23.5
Alto	15	10.1	39	26.2	12	8.1	5	3.4	14	9.4
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 17, en la subdimensión Fama se observa que alrededor de 26.2% (39) de los docentes universitarios encuestados respecto a la meta “Que mi nombre aparezca frecuentemente en los medios” tiene un nivel alto; sin embargo el 67.1% (100) manifiesta tener un nivel bajo respecto a la meta “ Ser admirado por muchas personas diferentes”.

Tabla 18

Frecuencia de la meta imagen de las aspiraciones laborales en docentes universitarios.

	IMAGEN									
	Ocultar con éxito los signos del envejecimiento		Que las personas constantemente comenten sobre lo atractivo que me veo		Mantenerme al día con la moda, en el cabello y la ropa		Para conseguir la apariencia (el "look") que he venido buscando		Tener una imagen que otros encuentran atractivo	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Bajo	110	73.8	131	87.9	116	77.9	112	75.2	94	63.1
Medio	37	24.8	15	10.1	22	14.8	25	16.8	44	29.5
Alto	2	1.3	3	2.0	11	7.4	12	8.1	11	7.4
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0	149	100.0

De la tabla 18, en la subdimensión Imagen se observa que alrededor de 8.1% (12) de los docentes universitarios encuestados respecto a la meta “Para conseguir la apariencia (el “look”) que he venido buscando” tiene un nivel alto; sin embargo el 87.9% (131) manifiesta tener un nivel bajo respecto a la meta “Que las personas constantemente comenten sobre lo atractivo que me veo”.

Tabla 19

El burnout en docentes universitarios.

	Burnout	
	F	%
Bajo	46	30.9
Medio	66	44.3
Alto	37	24.8
Total	149	100.0

En la tabla 19, de un total de 149 personas encuestadas, se muestran los resultados de burnout, donde el 44.3 % (66) manifiestan tener un nivel medio de burnout; sin embargo el 24.8% (37) personas manifiestan tener un nivel bajo de burnout en relación a docentes universitarios.

Tabla 20*Las dimensiones del burnout en docentes universitarios.*

	Cansancio emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	F	%	F	%	f	%
Bajo	46	30.9	61	40.9	47	31.5
Medio	53	35.6	59	39.6	54	36.2
Alto	50	33.6	29	19.5	48	32.2
Total	149	100.0	149	100.0	149	100.0

En la tabla 20, se observa que las dimensión de cansancio emocional del burnout el 30.9% (46) presentan un nivel alto de burnout; mientras el 40.9% (61) presentan un nivel alto de burnout respecto a la dimensión despersonalización; por otro lado, el 31.5% (47) evidencian tener un nivel alto de realización personal. Así mismo el 33.6% (50) presenta un bajo nivel de cansancio emocional; mientras el 40.9% (61) tienen un nivel bajo de despersonalización y el 31.5% (47) un nivel bajo de realización personal.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo realizado tuvo como objetivo general determinar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la facultad de ciencias físicas y matemáticas de una universidad nacional de Lima metropolitana, 2017. De esta forma, se determinó que no existe una relación estadísticamente significativa, es importante mencionar que no existen investigaciones donde se trabajen estas variables.

Respecto a los resultados obtenidos observamos que el análisis estadístico descriptivo permitió determinar que no existe relación entre las variables estudiadas, por lo que se afirma que las variables son independientes esto quiere decir que cada variable tendrá que ser trabajada o utilizada de manera separada; sin embargo Cárdenas (2013) quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las aspiraciones laborales y burnout laboral en profesionales de diversas especialidades de la ciudad de Lima, encontrando que las aspiraciones intrínsecas y el core of burnout tienen una relación inversa, y con la realización personal tuvo una correlación positiva. Sin embargo, la correlación entre las aspiraciones extrínsecas y el core of burnout fue positiva tal como se planteó en la hipótesis.

A partir, de la investigación señalada y los resultados encontrados en la misma, posiblemente las aspiraciones extrínsecas no necesariamente conjetura la realización personal de los trabajadores, es probable que existan trabajadores que sientan que su realización personal crece debido a que son motivados al finalizar sus labores o cumplir con sus metas extrínsecas. Es importante mencionar que algunos estudios relacionan las aspiraciones extrínsecas con la satisfacción en la vida, ya que algunas personas persiguen estas aspiraciones con la única finalidad de realizar sus necesidades básicas siendo estas sus metas, logrando sentirse satisfechos de cumplirlas.

En cuanto a la correlación entre las aspiraciones extrínsecas con la variable burnout, se puede observar que no se encontró una correlación estadísticamente significativa, ya que se observó que su nivel de significancia es de 0.855. Se concluye que las aspiraciones extrínsecas muchas veces se han definido como la sensación que tienen las personas de haber concluido objetivos que se ha

proyectado en el contexto laboral. Sin embargo, si una persona logra obtener cosas materiales podría verse realizada conforme a la apreciación que posea respecto a la realización personal o crecimiento personal. Sin embargo, es importante mencionar que si la persona se centra más en sus aspiraciones extrínsecas como el dinero, la fama o la imagen, podría tener una mayor posibilidad de desarrollar burnout; dicho resultado se asemeja al estudio de Cárdenas (2013) donde afirma que el no realización las metas y objetivos propuestos referidos a las aspiraciones extrínsecas pueden generar burnout en el trabajador, ya que muchas veces puede este no sentirse realizado en el ámbito laboral, a la vez encontramos a Díaz (2014) quien afirma que la variable burnout puede influir significativamente en el desempeño del docente universitario, debido a que la dimensión realización personal se obtuvo un 24% siendo este un nivel bajo, lo que influiría a que el docente pueda ser afectado con el síndrome de burnout.

Respecto al análisis de las aspiraciones intrínsecas con la variable burnout, se obtuvo que no existe una correlación significativa ($p=0.471$), sin embargo según la investigación de Cárdenas (2013) muestra que las aspiraciones intrínsecas y el core of burnout no tienen una relación positiva, afirmando el resultado obtenido. Sin embargo, se logró tener una correlación positiva con la subdimensión realización personal o crecimiento personal. Por lo que se puede concluir que las personas que se centran en sus aspiraciones intrínsecas tendrán menos posibilidad a desarrollar el trastorno de burnout, de esta manera si los individuos cuentan con aspiraciones intrínsecas tendrán una mayor probabilidad de desarrollarse personalmente lo que neutralizaría el burnout.

Por otro lado, se correlaciono las aspiraciones laborales con las dimensiones del burnout donde los resultados obtenidos fueron que las aspiraciones laborales no se relacionan con la dimensión cansancio emocional ($p=0.237$), despersonalización ($p=0.049$). Sin embargo, existe una correlación positiva entre las aspiraciones laborales y la dimensión realización personal, ya que ($p=0.005$, $p < 0.05$). Por otro lado, según la investigación realizada por Cárdenas (2013) muestra una relación entre las aspiraciones laborales extrínsecas y la realización personal siendo esta estadísticamente significativa.

Respondiendo al cuarto objetivo del estudio, se determinó la correlación entre las subdimensión de aspiraciones intrínsecas (crecimiento personal, relaciones interpersonales y apoyo a la comunidad) con la variable burnout (tabla 7), en donde se puede observar que no existe correlación estadísticamente significativa, sin embargo Cárdenas (2013) menciona que los colaboradores muchas veces establecen buenas relaciones interpersonales, así como soporte emocional y apoyo a la comunidad; siendo estos importantes para que el colaborador pueda enfrentar circunstancias estresantes de una manera apropiada y así ganando experiencia de las misma.

Asimismo, se determinó la correlación entre las subdimensión de aspiraciones extrínsecas (dinero, fama e imagen) con la variable burnout (tabla 8), en donde se puede observar que no existe correlación estadísticamente significativa, por lo que Cárdenas (2013) menciona que los colaboradores que desarrollen mayor aspiración extrínseca serán más propensos en tener estrés laboral.

En cuanto al plano descriptivo de los resultados, se obtuvo como primer objetivo específico describir las aspiraciones laborales en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017, encontrándose que el 83.9% alcanza un nivel medio en cuanto a las aspiraciones laborales, así como el 4.0% evidencia tener un nivel bajo.

Por otro lado, en las dimensiones de las aspiraciones laborales, se obtuvo que 85.2% presentan un nivel alto de aspiraciones laborales y el 1.3% un nivel alto de aspiraciones extrínsecas; mientras el 49.7% evidencia tener un bajo nivel de aspiraciones extrínsecas. Esto precisa con Cárdenas (2013) donde refiere que toda aquella persona que tenga con mayor porcentaje aspiraciones extrínsecas podrá contraer burnout, sin embargo aquellos que desarrollen aspiraciones intrínsecas tendrán menos posibilidad de poseer burnout.

Respecto a las subdimensiones de las aspiraciones laborales, se obtuvo que en la dimensión aspiraciones intrínsecas la subdimensión crecimiento personal tiene un nivel alto con 89.3%; mientras que en la dimensión aspiraciones extrínsecas la subdimensión dinero el 73.2% presentan un nivel moderado.

Estos resultados guardan similitud con el estudio realizado por Cárdenas (2013) en el cual encontró que el crecimiento personal presentaba niveles más altos en los colaboradores.

Así mismo, en las dimensiones intrínsecas y extrínsecas podemos observar las metas que obtuvieron mayor significancia; donde la meta de crecimiento personal “Al final de mi vida poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos” obtuvo 83.2% con una frecuencia de 124 mostrando tener un nivel alto; así mismo en las aspiraciones extrínsecas se observa que la meta que obtuvo mayor significancias fue en la dimensión dinero en la meta “Tener suficiente dinero para comprar todo lo que quiero” obtuvo 39.6% con una frecuencia de 59 ubicándolo en un nivel alto.

En cuanto al objetivo de describir el burnout se obtuvo que el 44.3% manifiestan tener un nivel medio o moderado; mientras el 24.8 % tiene un nivel alto de burnout. Esto precisamente concuerda con el estudio de Arias y Jiménez (2013), quien encontró que los docentes de educación primaria y secundaria de instituciones educativas de la ciudad de Arequipa, tienen un 93.7% de nivel moderado de burnout. De igual manera Díaz (2014) realizó una investigación en donde obtuvo como resultado que el 62% de los docentes tiene un nivel medio de burnout.

Para finalizar en las dimensiones del burnout en docentes universitarios se en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017, en donde se encontró que el 35.6% tiene un nivel medio de cansancio emocional, el 40.9% evidencia tener un nivel bajo de despersonalización y el 36.2% un nivel medio realización personal. Dicho resultado se asemeja al de Díaz (2014), quien muestra que el 54% presenta un nivel medio, mientras que en la realización personal el 58% de docentes evidencian tener un nivel medio o moderado.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los resultados de la investigación las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, se han elaborado las siguientes conclusiones:

PRIMERA: Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la facultad de ciencias físicas y matemáticas de una universidad nacional de lima metropolitana, no se encuentran relacionados ($p=0.609 > 0.05$), por lo que se concluye que ambas variables no presentan vínculo alguno, no obstante se pueden desarrollar de manera independiente.

SEGUNDA: Se obtuvo que las aspiraciones extrínsecas con el burnout no tiene relación, correspondiendo que las subdimensiones dinero, fama e imagen al no desarrollarse no repercutirían en el desarrollo del síndrome de burnout.

TERCERA: Se halló que entre las aspiraciones intrínsecas con el burnout no existe correlación, donde ($p=0.471$). Este resultado nos indica que las subdimensiones crecimiento personal, relaciones interpersonales y apoyo a la comunidad al no realizarse no significa que afectaría en las aspiraciones que pueda tener el docente, sin embargo si se realizan las aspiraciones intrínsecas habría una menor probabilidad de contraer el síndrome de burnout.

CUARTA: Se obtuvo que no se encuentra una correlación entre las aspiraciones laborales y la dimensión de burnout, cansancio emocional ($p=0.237$), despersonalización ($p=10.049$), siendo $p>0.05$; sin embargo la dimensión realización personal si presenta una correlación pues ($p= 0.005$), es $p<0.05$. Este resultado nos indica que el lograr superar obstáculos en la vida cotidiana, ya sea en el hogar o en el ámbito laboral fomentará tener una satisfacción verdadera y duradera.

QUINTA: Así mismo, se obtuvo que no se encuentra correlación entre las subdimensiones de las aspiraciones intrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout; donde el crecimiento personal tuvo un ($p=0.261$); relaciones interpersonales ($p=0.798$) y apoyo a la comunidad un ($p=0.546$), siendo $p>0.05$.

SEXTA: Así mismo, se obtuvo que no se encuentra correlación entre las subdimensiones de las aspiraciones extrínsecas de las aspiraciones laborales y el burnout; donde la subdimensión dinero tuvo un ($p=0.817$); fama ($p=0.959$) e imagen un ($p=0.0.328$), siendo $p>0.05$.

SÉPTIMA: Los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017; evidencian que el 83.9% presentan un nivel medio de aspiraciones laborales.

OCTAVA: En las dimensiones de aspiraciones laborales se evidencia que en las aspiraciones intrínsecas tuvo un 85.2% presentándose en un nivel medio; mientras en las aspiraciones extrínsecas se tuvo un 49.7% obteniendo un nivel bajo.

NOVENA: Así mismo, se encontró que en la dimensión intrínseca la subdimensión crecimiento personal tiene un 89.3% teniendo un nivel alto; mientras en la dimensión extrínseca la subdimensión dinero tiene un 73.2% respectivamente, presentando un nivel medio.

DÉCIMA: Los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017; evidencian tener un nivel alto respecto a la meta de crecimiento personal “Al final de mi vida poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos” obtuvo 83.2%; por otro lado en las aspiraciones extrínsecas se obtuvo que en la dimensión dinero en la meta “Tener suficiente dinero para comprar todo lo que quiero” obtuvo 39.6% con un nivel alto.

DÉCIMO PRIMERA: Los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017; evidencian que el 44.3% tienen un nivel medio.

DÉCIMO SEGUNDA: Finalmente, los docentes universitarios en las dimensiones del burnout se evidencia que un 30.9% tienen un nivel bajo de cansancio emocional; 40.9% un nivel bajo de despersonalización y 36.2% presentan un nivel medio.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de haber obtenido los resultados y conclusiones, en la presente investigación se han formulado las siguientes recomendaciones:

Desarrollar diversas estrategias como capacitaciones, charlas, o alternativas de soluciones que permitan disminuir el burnout con el fin que los docentes universitarios puedan ejercer más saludable su trabajo.

Implementar talleres de inteligencia emocional y estrés a los docentes universitarios de las facultades de ciencias físicas y matemáticas, con la finalidad de corroborar un mejor manejo del burnout en el ámbito laboral y personal.

Realizar talleres de relajación a los universitarios de las facultades de ciencias físicas y matemáticas, con la finalidad de disminuir el burnout.

Desarrollar programas orientados a fortalecer las aspiraciones laborales intrínsecas, replicando estas en todas las facultades de dicha universidad nacional de Lima metropolitana.

Realizar futuras investigaciones para encontrar una mejor especificación de los resultados de la variable aspiraciones laborales, así como también se debería trabajar con muestras grandes, para así generalizar resultados para la población Perú, para un mayor enriquecimiento en el campo científico.

Se recomienda el uso del índice de aspiraciones laborales, ya que no existen en Perú otra herramienta que mida esta variable, siendo un tema significativo de abordaje, que beneficiara el conocimiento temas innovadores que aportan en el campo científico de la psicología organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Arquero, J. y Donoso, J. (2013) *Docencia, investigación y Burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad*. Revista de Contabilidad- Spanish Accounting Review, 16(2) ,94-105.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2013) *Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa*. Revista de educación, 22(42), 53-76.
- Brown, S & Huning, T. (2010). Intrinsic motivation and job satisfaction: the intervenignrole of goal orientation. Trabajo presentado en Allied Academies International Conference on Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict, New Orleans.
- Cárdenas, S. (2013) *Las aspiraciones laborales y el Burnout laboral en un grupo de personas que estudian y trabajan en Lima*. (Tesis para optar grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2016) *Investigación, fundamentos y metodología*. México: Pearson educación.
- Córdova, I. (2014) *El proyecto de investigación cuantitativa*. Perú: editorial San Marcos.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- Delgado, A. (2003). *El síndrome de burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana*. Revista de Investigación en Psicología UNMSM, 6, 2, 26-46
- Diario Perú 21. (2009). El 78% de trabajadores peruanos sufrió de estrés laboral en algún momento. Recuperado de:
<http://peru21.pe/noticia/382356/estres-laboral-78-trabajadores-peruanos-lo-sufrio>
- 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 – 2013. (Tesis para doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.*
- Diz, E. (2016). *Estadística básica - Introducción a la estadística con R. (1.ªed.)*. Colombia: Ediciones de la U, pg.41-42.
- Farfán, M. (2009) *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares*. Tesis para optar el grado académico de Magister en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Fondo de Desarrollo
- Gagné, M. & Deci, E. (enero, 2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (1), 331 – 362).
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Gil-Monte, P. (2012). *Influence of guilt to the relationship between burnout and depression*. *European Psychologist*, 17,231-236.
- Gómez (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica (1.ªed.)*. Argentina: Brujas, pg.15.
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre, G., Torres, V., y Villamil, K. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes universitarios*. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4).
- Harrison (1983). *A social competence model of burnout*. En B. A. Farber (ed.), *Stress and burnout in the human services professions* (1985, 20 ed., pp. 29-39). New York: Pergamon Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014) *Metodología de la Investigación. (6ª ed)*. Diseño descriptivo simple. México: Grupo Infagon.
- Hobfoll, S. E. y Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek

- (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115-129). London: Taylor & Francis.
- Kasser, T. (2005). *Personal Aspirations, The "Good Life" and the law*. Associate Professor of Psychology, 10 (1), 34 – 47.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981) *The measurement of experience burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1982). *Understanding Burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon*. En W.S. Paine (Ed), *Job stress and burnout*. California: Sage.
- Moreno, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud Labora, Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Muñoz, C. y Correa, C. (2012) *Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria*. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, Medellín, Colombia, vol. 3 (2), 226-242.
- Quintanilla. (2013). *Psicología social del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. *Contemporary Educational Psychology*, Inc, 25 (1), 54 – 67.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). *Nature and autonomy: Organizational view of social and neuro biological aspects of selfregulation in behavior and development*. *Development and Psychopathology*, 9, 701 - 728.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive Psychology: an introduction*. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Solf, A. (2006). *Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y Tesón* (Tesis de maestría). Universidad de Lima, Lima – Perú.
- Uribe, J. (2016). *Psicología del trabajo, un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. (1^{ra} ed). México: Editorial El Manual Moderno.

Winnubst, J. A. (1993). Organizational structure, social support, and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 151-162). London: Taylor & Francis.

Zarcovich, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill

Zavala, J. (2008). Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos. 17(32), 67-86.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

INDICE DE ASPIRACIONES LABORALES

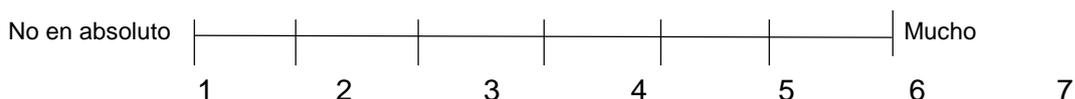
Ryan & Kasser, 1996

Máximo grado académico alcanzado:.....Edad.....Sexo (F) (M)

Instrucciones:

Todos tenemos metas o aspiraciones a largo plazo. Estas son las cosas que los individuos esperan conseguir en el transcurso de la vida. En esta sección, usted encontrará un número de metas de vida, presentadas una a la vez, y le haremos tres preguntas acerca de cada meta. (a) ¿Qué tan importante es esta meta para usted? (b) ¿Qué tan probable es que usted logre esta meta en el futuro? (c) ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora? Por favor use la siguiente escala para contestar cada una de las tres preguntas acerca de cada meta de vida.

Debe marcar con un (X) sobre el número que corresponda, según la siguiente escala:



1. Metas de vida: Ser una persona muy adinerada	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

2. Metas de vida: Crecer y aprender cosas nuevas	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

3. Metas de vida: Al final de mi vida, poder mirarla y saber que fue significativa y que cumplí con mis objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

4. Metas de vida: Ser famoso.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

5. Metas de vida: Establecer relaciones significativas e íntimas.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

6. Metas de vida: Ser rico.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

7. Metas de vida: Conocer y aceptar quien soy en realidad.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

8. Metas de vida: Que mi nombre aparezca frecuentemente en los medios.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

9. Metas de vida: Tener suficiente dinero para comprar todo lo que quiero.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

10. Metas de vida: Tener relaciones profundas y duraderas.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

11. Metas de vida: Ocultar con éxito los signos del envejecimiento.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

12. Metas de vida: Trabajar por el mejoramiento de la sociedad.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

13. Metas de vida: Que las personas constantemente comenten sobre lo atractivo que me veo.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

14. Metas de vida: Ayudar a las personas que lo necesitan, sin pedir nada a cambio.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

15. Metas de vida: Mantenerme al día con la moda, en el cabello y la ropa.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

16. Metas de vida: Trabajar para hacer del mundo un lugar mejor.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

17. Metas de vida: Para conseguir la apariencia (el "look") que he venido buscando	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

18. Metas de vida: Ayudar a otros a mejorar sus vidas.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

19. Metas de vida: Tener una imagen que otros encuentran atractiva.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

20. Metas de vida: Ayudar a las personas que lo necesitan.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

21. Metas de vida: Que mi nombre sea conocido por muchas personas.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

22. Metas de vida: Tener buenos amigos con los que pueda contar.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

23. Metas de vida: Tener muchas posesiones caras.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

24. Metas de vida: Ser admirado por muchas personas.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

25. Metas de vida: Compartir mi vida con alguien a quien amo.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

26. Metas de vida: Ser exitoso económicamente.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

27. Metas de vida: Escoger lo que hago, en vez de dejarme llevar por las circunstancias.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

28. Metas de vida: Sentir que hay personas que realmente me quieren y que yo quiero.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

29. Metas de vida: Reflexionar acerca del por qué hago las cosas que hago.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

30. Metas de vida: Ser admirado por muchas personas diferentes.	1	2	3	4	5	6	7
A. ¿Qué tan importante es esta meta para usted?							
B. ¿Qué tan probable es que usted logre alcanzar esta meta en el futuro?							
C. ¿Cuánto de esta meta ha alcanzado hasta ahora?							

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN
--

INVENTARIO MBI

Maslach y Jackson, 1981

Grado.....Nombre.....Edad.....Sexo (F) (M)

INTRUCCIONES:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe contestar todos los ítems indicando la frecuencia con que se presentan. Debe marcar con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

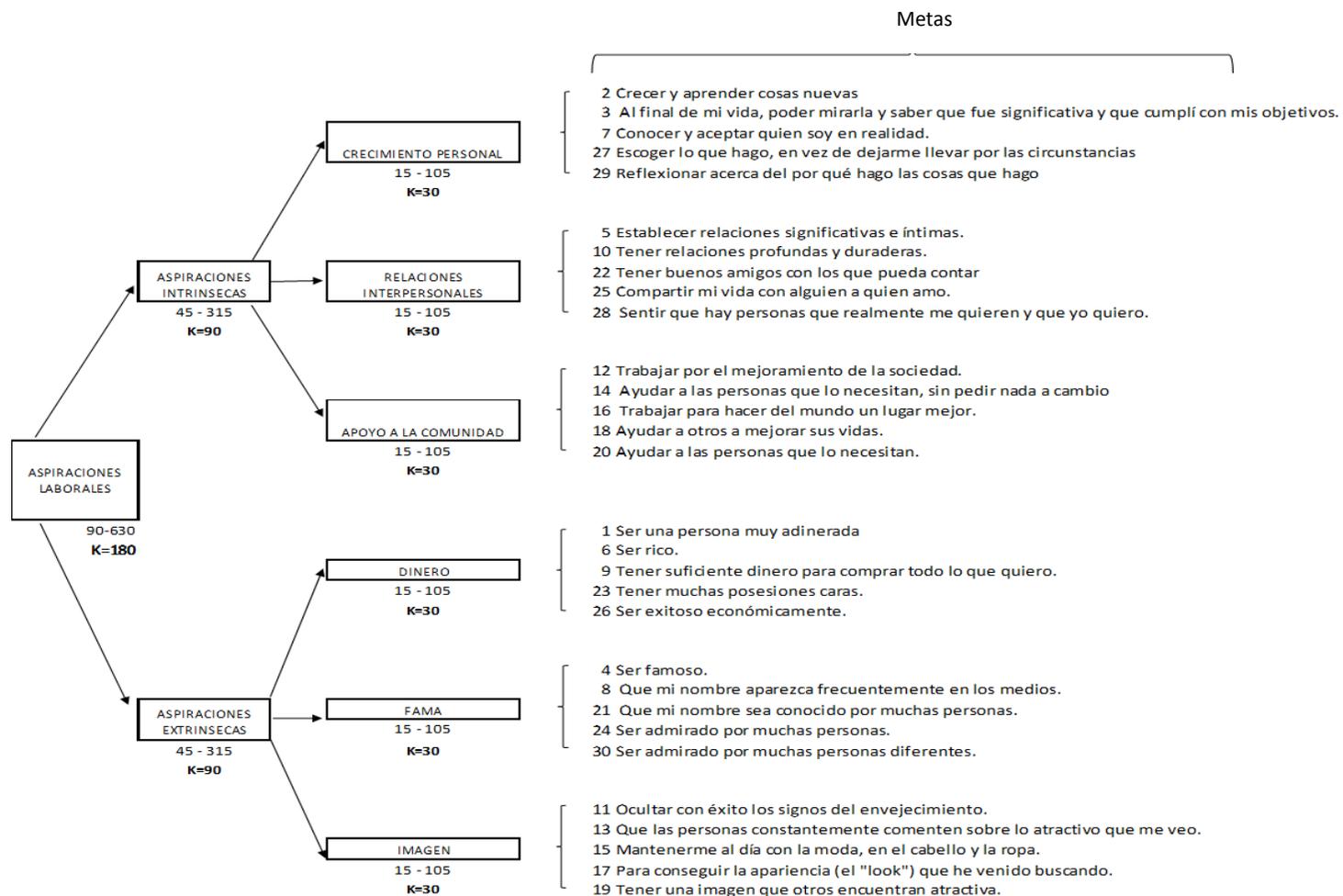
ITEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento cansado.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							

ITEMS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días
9. Siento que, mediante mi trabajo, estoy influyendo positivamente en la vida de los otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que le ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el la institución.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Gracias por su atención.

Anexo 2. Estructura del Índice de Aspiraciones Laborales

ESTRÚCTURA DEL ÍNDICE DE ASPIRACIONES LABORALES



Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Tabla de equivalencias del Índice de Aspiraciones Laborales

TABLA DE EQUIVALENCIAS DEL INICE DE ASPIRACIONES LABORALES, DIMENSIONES, SUBDIMENSIONES Y METAS EN PUNTAJES DIRECTOS

Fuente: Elaboración propia

CATEGORIA	ASPIRACIONES LABORALES	ASPIRACIONES INTRINSECAS	ASPIRACIONES EXTRINSECAS	ASPIRACIONES INTRINSECAS			ASPIRACIONES EXTRINSECAS			META 1 A LA 30
				CRECIMIENTO PERSONAL	RELACIONES INTERPERSONALES	APOYO A LA COMUNIDAD	DINERO	FAMA	IMAGEN	
BAJO	90 - 270	45 - 135	45 - 135	15 - 45	15 - 45	15 - 45	15 - 45	15 - 45	15 - 45	3 - 9
MEDIO	271 - 450	136 - 225	136 - 225	45 - 75	45 - 75	45 - 75	45 - 75	45 - 75	45 - 75	10 - 15
ALTO	451 - 630	226 - 315	226 - 315	76 - 105	76 - 105	76 - 105	76 - 105	76 - 105	76 - 105	16 - 21

Anexo 4. Carta de presentación

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 30 de noviembre de 2017

CARTA N° 879-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Magister

JESUS FELIX SANCHEZ ORTIZ

Vice-Decano de Investigación y Posgrado

Facultad de Ciencias Físicas de la Universidad Mayor de San Marcos

Av. Venezuela S/N – Lima.

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **NEIRA NAVARRETE NURIA SAYRA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**LAS ASPIRACIONES LABORALES Y EL BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS FISICAS Y MATEMÁTICAS DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LIMA METROPOLITANA, 2017**" agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Taniht L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

Anexo 5. Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FC6-PP-PR-02.02
		Versión : 07
		Fecha : 31-03-2017
		Página : 1 de 1

Yo, Fernando Joel Rosario Quiroz, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

"Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la facultad de Ciencias físicas y matemáticas de una universidad nacional de Lima Metropolitana", del estudiante NEIRA NAVARRETE, Nuria Sayra, consta que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de febrero de 2018.


 Firma **Fernando Joel Rosario Quiroz**
PSICÓLOGO
C.P.S. 29721
 Fernando Joel Rosario Quiroz
 DNI: 32990613

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Recorrido
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 6. Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

Anexo 7. Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	METODO	INSTRUMENTO
Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017	General	General	General	Tipo y diseño	Aspiraciones Laborales
	¿Cuál es la relación que existe entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017?	Existe relación inversa y significativa entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.	Identificar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.	Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional. Población – muestra	Cuestionario del Índice de Aspiraciones Laborales Kasser y Ryan, traducido por Cárdenas (2013) coeficientes de alfa de Cronbach es muy alto, la confiabilidad obtenida fue de 0,892, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de docentes de una Organización educativa de Lima Metropolitana.
		Específicos	Específicos	150 personas. (Docentes Universitarios).	
		1. Existe relación significativa entre las aspiraciones laborales y las dimensiones de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.	1. Determinar la relación entre las aspiraciones laborales y las dimensiones de burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017.	Muestra = 150	
2. Existe relación inversa y significativa entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, según género.	2. Determinar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, según género.	Estadísticos	Burnout		
3. Existe relación inversa y significativa entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, según edad.	3. Determinar la relación entre las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, según edad.	• Descriptiva • K - S	Inventario de Burnout de Maslach (MBI) creada por Maslach y Jackson (1997). la confiabilidad obtenida fue de 0,770 con una validez de 0,05 en una muestra de docentes de una Organización educativa de Lima Metropolitana..		

Feedback Studio - Mozilla Firefox
 https://www.lumin.com/docs/analysis/?id=1256849457&id=912153633&lang=es&id=3

feedback studio **Nuria Sayra Neira Navarrete** Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 201...

17 de 17

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Las aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una Universidad Nacional de Lima Metropolitana, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTOR:
NEIRA NAVARRETE, Nuria Sayra

ASFSOR

Página: 1 de 47 Número de palabras: 11907 Text-only Report High Resolution Activo: [] 167 p. m. 20/10/2021

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver Fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.academico...	6 %
2	Entregado a Universida...	2 %
3	cybernetic.com/tema-de...	2 %
4	psicogunial.com	1 %
5	repositorio.uv.edu.pe	1 %
6	www.journal.ufoviser...	1 %
7	Entregado a Universida...	1 %
8	www.referencia.uv.edu...	1 %
9	repositorio.pucp.edu.pe	1 %
10	es.scribd.com	1 %
11	riken.com/analisis-vid...	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

NEIRA NAVARRETE, Nuria Sayra

INFORME TÍTULADO:

Las Aspiraciones laborales y el burnout en docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de una universidad nacional de Lima Metropolitana

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 08/03/2018

NOTA O MENCIÓN: 12


ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL
DNI 32990613

