

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

**Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores
de la Universidad Peruana Unión de Lima, 2019**

Por:

Suely Beth Guio Broncano

Asesor:

Guido Angelo Huapaya Flores

Lima, agosto de 2019

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo **GUIDO ANGELO HUAPAYA FLORES**, identificado con DNI N° 10761406, docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: **FILOSOFÍA INSTITUCIONAL, CARGA LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN DE LIMA, 2019** constituye la memoria que presenta **SUELY BETH GUIO BRONCANO** para obtener el grado académico de Maestro en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad de la autora. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los nueve días del mes de agosto de 2019.



Mg. Guido Angelo Huapaya Flores

Asesor

*Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en
trabajadores de la Universidad Peruana Unión de Lima, 2019*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Salud Pública
con mención en Gestión de los Servicios de Salud

JURADO DE SUSTENTACIÓN


Dr. José Edison Turpo Chaparro
Presidente


Dr. Miguel Guillermo Bernui Contreras
Secretario


Mg. Guido Ángelo Huapaya Flores
Asesor


Dr. Daniel William Richard Pérez
Vocal


Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
Vocal

Lima, 09 de agosto de 2019

Dedicatoria

A mi querido padre Nestor Guio Sánchez por su amor, aliento y confianza incondicional a lo largo de mi vida, siempre motivándome a aspirar a un peldaño más.

A mi hermana Blanca Rocio por su apoyo, generosidad y paciencia desde siempre.

A mi hermano Nestor Manuel por su ejemplo de perseverancia y palabras de ánimo.

A mi hermano Michael White por su incansable don de servicio.

A mis hermosos sobrinos que son la alegría de nuestra familia.

A mi familia de sangre y amical, por sus oraciones y consejos que sumaron siempre a mi fortaleza.

Agradecimientos

A mi buen Dios, dueño y señor de todo cuanto soy y cuanto tengo, quien me guía para servirlo mejor, con el ministerio de la Salud Pública.

A la escuela de posgrado de Ciencias de la Salud y universidad adventista peruana Unión, por ser la sede del conocimiento logrado y por la apertura en la aplicación de esta investigación.

A mi asesor y mentor Mg. Guido Ángel Huapaya Flores, por guiarme en este proceso, compartiendo sus conocimientos y pasión por la investigación.

Al Mg. David Javier Aliaga por su constante apoyo y profesionalismo en el soporte estadístico.

A la Dra. Lili Fernández Molocho, Dr. Daniel Richard Pérez, Dr. Miguel Bernui Contreras y al Dr. Josué Turpo Chaparro, quienes como dictaminadores aportaron su vasta experiencia y compromiso para finalizar el proceso de investigación.

Al Mg. Roberto Escobar Condori, coordinador de la Maestría de Salud Pública por la orientación y facilidades en este proceso.

A mis amigos Rocio Rodríguez, Milda Cruz, Sergio Calizaya, y Victor Franco por el acompañamiento y motivación para cumplir este objetivo.

INDICE

Índice de tablas	viii
Índice de apéndices	x
Resumen.....	11
Abstract	12
Capítulo I: Planteamiento del problema	13
Descripción de la situación problemática.....	13
Antecedentes de la investigación	18
Formulación del problema	25
Problema general	25
Problemas específicos.....	25
Objetivo de la investigación.....	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos.....	26
Hipótesis de la investigación.....	27
Hipótesis general	27
Hipótesis específicas.....	27
Justificación.....	28
Relevancia teórica.....	28
Relevancia metodológica.....	28
Relevancia práctica.....	29
Relevancia social	29
Capítulo II: Fundamento teórico.....	30
Marco teórico	30
El síndrome de Burnout.....	30

Carga laboral.....	40
Filosofía institucional	43
Capítulo III: Metodología	48
Tipo y diseño de investigación.....	48
Diseño de la investigación:	48
Población y muestra	49
Criterios de inclusión y exclusión	50
Consideraciones éticas	50
Operacionalización de variables.....	50
Variable: 1 carga laboral.....	50
Variable: 2 síndrome Burnout	51
Variable: 3 alineamiento a la filosofía institucional.....	51
Instrumento de recolección de datos	61
Validez del instrumento de la carga laboral	61
Validez del instrumento de síndrome de Burnout	62
Validez del instrumento de alineamiento a la filosofía institucional.....	63
Procedimiento para la recolección de datos	65
Plan de tabulación y análisis de datos	65
Capítulo IV: Resultados.....	67
Descripción de los resultados	67
Contrastación de Hipótesis.....	69
Discusión de los resultados	79
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	89
Conclusiones	89
Recomendaciones.....	91

Referencias.....	93
Apéndices.....	102

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables: carga laboral, síndrome de Burnout y alineamiento a la filosofía institucional	52
Tabla 2: Características sociodemográficas de los trabajadores.....	67
Tabla 3: Nivel de alineamiento a la filosofía de los trabajadores de la UPeU.....	68
Tabla 4: Nivel de carga laboral en los trabajadores de la UPeU	69
Tabla 5: Nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la UPeU	69
Tabla 6: Análisis de normalidad	70
Tabla 7: Diferencias del alineamiento a la filosofía institucional, de la carga laboral, del síndrome de Burnout según el cargo que desempeñan los trabajadores de la UPeU	71
Tabla 8: Correlación entre el alineamiento a la filosofía institucional y de la carga laboral en los trabajadores de la UPeU.....	72
Tabla 9: Correlación entre el alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout	73
Tabla 10: Correlación entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de la UPeU.....	74
Tabla 11: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por el género de los trabajadores	75
Tabla 12: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por la edad de los trabajadores.....	77
Tabla 13: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por el tiempo de Servicio de los trabajadores	78
Innovación.....	103
Tabla 14: Desarrollo Espiritual.....	1066
Tabla 15: Formación Integral.....	107

Tabla 16: Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I)	108
Tabla 17: Vinculación con el medio	1099
Tabla 18: Gestión	110
Tabla 19: Puntaje según Dimensiones – Cuestionario alineamiento a la filosofía institucional	120
Tabla 20: Puntaje según Variable – Cuestionario Alineamiento a la Filosofía Institucional	125
Tabla 21: Validación de Instrumento por Jueces	125
Tabla 22: Actividad realizada por los trabajadores de la UPeU	130
Tabla 23: Nivel de promotores que recomiendan la UPeU	130
Tabla 24: Valor con el que se identifican más los trabajadores de la UPeU	131
Tabla 25: Ejes estratégicos que más recuerda el trabajador de la UPeU	131
Tabla 26: Políticas institucionales que más recuerda el trabajador de la UPeU	132
Tabla 27: Motivo de laborar horas extras por el trabajador de la UPeU	133
Tabla 28: Nivel de alineamiento a los propósitos institucionales de la UPeU	134
Tabla 29: Nivel de alineamiento a los ejes estratégicos de la UPeU	134
Tabla 30: Nivel de alineamiento a la política institucional de la UPeU	1344
Tabla 31: Nivel de Demanda cognitiva y complejidad de la tarea en los trabajadores de la UPeU	135
Tabla 32: Nivel de consecuencias para la salud en los trabajadores de la UPeU	135
Tabla 33: Nivel de características de la tarea en los trabajadores de la UPeU	135
Tabla 34: Nivel de organización temporal en los trabajadores de la UPeU	136
Tabla 35: Nivel de ritmo de trabajo en los trabajadores de la UPeU	136
Tabla 36: Nivel de agotamiento emocional en los trabajadores de la UPeU	136
Tabla 37: Nivel de despersonalización en los trabajadores de la UPeU	137
Tabla 38: Nivel de logros personales en los trabajadores de la UPeU	137

Índice de apéndices

Apéndice A: Plan Estratégico Institucional – Iniciativa 2022 Universidad Peruana Unión.....	102
Apéndice B: Autorización del comité de Ética.....	111
Apéndice C: Consentimiento Informado	112
Apéndice D: Cuestionario.....	113
Apéndice E: Validación del instrumento	125
Apéndice D: Otros	130

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar si existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional con la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019. El diseño de investigación aplicado fue de tipo descriptivo, no experimental, de corte transversal, correlacional y comparativo. La muestra estuvo conformada por un total de 304 trabajadores, entre docentes, administrativos y operadores. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario SUSESO ISTAS-21, el cuestionario de Burnout Maslach y se elaboró cuestionario de alineamiento estratégico del personal, siendo validado por jueces expertos y estadísticos, con un nivel de significancia de 0.000 (< 0.05) y un coeficiente de 0.845 según KMO. Obteniendo como resultado que la relación entre las variables, de alineamiento a la filosofía institucional con un 48% de personal “Medianamente alineado” y un p valor = .000 ($p < 0.05$), así como en la variable de carga laboral con un 56.6% de personal con un nivel “Alto” y un p valor = .000, resultado que no difiere con la variable del síndrome de Burnout que presenta p valor = .363 y un 40.5% con rasgos “Medianos” en el personal docente, administrativo y operativo. Concluyendo que la variable de alineamiento a la filosofía institucional y la carga laboral tuvieron diferencia significativa, en relación al cargo del personal docente, administrativo y operativo; la variable del síndrome de Burnout no presentó diferencia significativa.

Palabras claves: Carga laboral, síndrome de Burnout, Alineamiento a la filosofía institucional, salud laboral.

Abstract

The objective of the present study was to determine if there is a significant difference in the relationship of the alignment to the institutional philosophy with the workload and the Burnout syndrome in teaching, administrative and operational workers of Peruvian Union University, Lima 2019. The applied research design was descriptive, non-experimental, cross-sectional, correlational and comparative. The sample consisted of a total of 304 workers, including teachers, administrators and operators. The instruments used were the SUSESO ISTAS-21 Questionnaire, the Maslach Burnout questionnaire and a strategic staff alignment questionnaire which was prepared and validated by expert and statistical judges, with a significance level of 0.000 (<0.05) and a coefficient of 0.845 according to KMO. The result was that the relationship between the variables, alignment with the institutional philosophy with a 48% “Moderately aligned” and with a “High level” of workload of 56.6% and both variables with a p value = .000 ($p < 0.05$), a result that differs in the Burnout syndrome variable with a p value = .363 and 40.5% with "Medium" features in the teaching in the teaching, administrative and operational staff. It was concluded that the variable of alignment with the institutional philosophy and the workload had a significant difference, moreover, in the case of the Burnout syndrome variable, there was no significant difference in relation to the position of the teaching, administrative and operational staff. It was concluded that the variable of alignment with the institutional philosophy and the workload had a significant difference, moreover, in the case of the Burnout syndrome variable, there was no significant difference in relation to the position of the teaching, administrative and operational staff.

Keywords: Workload, Burnout syndrome, Alignment to institutional philosophy, occupational health.

Capítulo I: Planteamiento del problema

Descripción de la situación problemática

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010) indica que el cuidado integral de los trabajadores es relevante para el propio trabajador, su familia y para la empresa a la que pertenece, condición que permitirá un mejor desempeño y una alta productividad, que puede llegar a tener impacto positivo en la economía de cada país. Arraigada (2017), de igual manera, resalta que una organización saludable previene, cuida y mantiene la salud laboral de sus empleados, comprendiendo que esto no solo implica la ausencia de enfermedad, sino de la aplicación de sistemas y modelos de gestión con el fin de evitar los riesgos que pueden alterarla, considerando acciones de prevención de los mismos, apuntando hacia la calidad de vida y satisfacción laboral.

En diversos países del mundo, más del 50% de trabajadores se encuentran contratados en instituciones que no cuentan con una estructura organizacional, las que no brindan seguridad a la salud; por otra parte, la atención a este problema fundamental puede traer mejoras en la misma organización, como por ejemplo: la reducción de ausentismo por enfermedad hasta en un 27%, y los costos de atención en salud que asume el mismo trabajador o la empresa en un 26% (OMS, 2017)

En los Estados Unidos, hay una pérdida de 125 mil millones a 190 mil millones de dólares en gastos de atención médica, incluyendo la salud mental afectada del trabajador, que puede incrementar el costo, al perjudicar su productividad, como en el aumento del requerimiento de reemplazos y en la pérdida de talento humano capacitado (Garton, 2017).

Entre los principales riesgos para la salud mental se puede encontrar, individualmente, la incorrecta relación del empleado con el entorno corporativo, su aptitud y los medios dispuestos para cumplir con su labor; por otro lado, de parte de la empresa, los riesgos organizativos para el empleado pueden ser: políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud, prácticas ineficientes de gestión y comunicación, escasa capacidad de decisión del trabajador o ausencia de control en su área de trabajo, bajo nivel de apoyo de los empleados, horarios de trabajo rígidos y la falta de claridad de los objetivos de la organización; el conjunto de estos factores, con relación a la expresión de sintomatología crónica en el trabajador, demuestra la presencia del Síndrome de Burnout o síndrome del quemado o agotamiento profesional, llegando a ser un factor de riesgo laboral (OMS, Octubre, 2017). La misma organización indicó que México reporta ser el primer país con mayor estrés laboral, en un 75% de sus trabajadores, seguido por China con 73% y Estados Unidos con 59% (ExpokNews, 2017).

La Organización Mundial del Trabajo (OIT) calcula que el estrés, la depresión y la ansiedad que produce el trabajo, junto con accidentes laborales representan la pérdida de 0.5 a 3.5% del producto bruto interno de los países, tal es el caso de México, donde el estrés laboral representa pérdidas entre 5 000 a 40 000 millones de dólares anuales (Central European Time, [CET] 2017). El instituto estadounidense del Estrés afirma que el estrés laboral le cuesta a la economía estadounidense unos 300 millones de dólares anualmente, y que los gastos adicionales de atención de salud fueron de 190 millones de dólares, no obstante, un estudio que analizó los registros de empleos en Estados Unidos, durante 13 años reportó que trabajar en empleos con horarios que añaden horas extras se asocia con una tasa de riesgo hasta de un 61% de lesiones más alta, en comparación con empleos sin horas extras (BBCMundo.P, 2018). En el Reino Unido

la oficina de salud y seguridad informó que entre el 2016 y 2017 se perdieron 12.5 millones de días laborales por estrés, depresión o ansiedad relacionado al trabajo (BBCMundo.P.J, 2018).

En contraste, la OIT informó que en América Latina, según los resultados de la primera encuesta centroamericana sobre las condiciones de trabajo y salud, hubo entre el 12 y 16% de empleados que indicaron sentirse constantemente con tensión o estrés. En Argentina, más del 26% de trabajadores reportó que sufría carga mental por el exceso de trabajo, de igual manera, en Colombia el 2009, casi el 25% de hombres y un poco más del 28% de mujeres, calificaron su nivel de estrés de 7 a 10 en una escala de 1 a 10. En Chile en una encuesta realizada el 2011, se reportó que un 28% de los empleados y el 13% de los empleadores, indicaron que el estrés y depresión forman parte de su empresa, no obstante, solo el 9% de empleadores y el 7% de trabajadores refirieron que implementaron medidas para combatir estos problemas (Smartcoach, 2015).

En el Perú el 60% de la población sufre de estrés, presentándose en mayor proporción en la mujer con el 63%, frente al 52% de casos presentado en los hombres. Así mismo, entre las tres principales fuentes de estrés se encuentran: las responsabilidades en el centro de estudio, trabajo y hogar, que representan el 33% (Grupo Integración, 2014).

El síndrome de Burnout ya venía siendo estudiado desde los años ochenta, cuando se señaló su impacto en el ambiente laboral, resumiendo el concepto como “cambios personales negativos en el tiempo, presentado en profesionales que desempeñan trabajos frustrantes o con excesiva demanda”, concepto relacionado a tres procesos, como son: el desequilibrio en las exigencias laborales y los recursos individuales, la respuesta emocional a corto plazo, que deriva del anterior desequilibrio, mostrándose por medio de ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento, propiciando cambio de actitudes y conductas (afrentamiento defensivo) (Chemiss, 1980). Con el

tiempo se evidenciaron sus efectos, encontrándose que el síndrome de Burnout motiva una sensación de fracaso, tanto profesional como en las relaciones interpersonales con el equipo de trabajo al cual pertenece el trabajador (Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leiton, 2009). De igual manera, al estar en mayor exposición al estrés, el empleado muestra mayor vulnerabilidad a sufrir trastornos mentales, que indirectamente pueden desencadenar respuestas nocivas, como conductas de riesgo, síntomas de ansiedad, consumo de sustancias psicoactivas, entre otras (Guerrero, Gómez, Moreno, García, & Blázquez, 2011).

En esta coyuntura, el Ministerio de Salud (MINSa, 2019) aprobó con la Resolución Ministerial N° 658-2019, las prioridades nacionales de investigación en salud en el Perú, 2019 al 2023, entre las cuales contempla como problema sanitario la salud ambiental y ocupacional, así como la salud mental, con énfasis en: el diagnóstico de la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo, el estudio de la dinámica de los determinantes sociales, biológicos, comportamentales, familiares y ambientales de la salud negativa y positiva del país, así como el desarrollo, seguimiento y evaluación de diversas estrategias para el control de dichos factores, de manera intersectorial, con adecuación cultural de prevención, promoción, tratamiento y rehabilitación en salud mental.

Con relación a lo planteado y como una estrategia institucional que promueva una cultura organizacional saludable, se resalta que una organización exitosa tiene de trasfondo una cultura organizacional fuertemente establecida; lamentablemente, en la actualidad se observa con preocupación, el incremento de una crisis constante dentro de las organizaciones, tanto públicas como privadas, en las cuales se evidencia corrupción, escaso compromiso de los trabajadores, entre otros problemas; paralelo a ello, se suman los cambios rápidos por la globalización, con un mercado más exigente. Ballivian (2006), indica que las organizaciones latinoamericanas

necesitan la implementación de una filosofía de cambio, con nuevo estilo de liderazgo, así como nuevas habilidades y competencias de los trabajadores en las estructuras, estrategias y en la utilización de los valores para alinear conductas, todo esto apuntando de manera compatible a la visión del sistema, dicho cambio requiere la mejora continua que aproveche al máximo el conocimiento y la información del entorno y de las personas. Alhama (2004) refiere, según su estudio sobre las nuevas formas de organización en el trabajo, que para cumplir los objetivos, uniendo los aspectos técnicos del proceso, la dimensión social y humana del hombre, se requiere establecer nuevos principios que motiven el incremento de la integración, entre las funciones especializadas de la dirección con el trabajador; para ello, es necesario que se incorpore una gestión de cambio con metas claras, que comunique los motivos, beneficios y riesgos, permitiendo que el personal se forme continuamente, y realice a su vez la retroalimentación permanente, ya que por ellos es que las organizaciones exitosas crecen, no solo adaptando su proceder motivado por una tendencia, sino desde un cambio profundo que abarca cultura, capacidades, estrategias, diseño interno y percepción del mercado, poniendo como prioridad al trabajador, quien será el que lleve a cabo dicho cambio.

Alles (2007) mencionó que “La cultura organizacional al ser adecuadamente establecida es estratégica, ya que muestra el sentir del trabajador, al estar identificado con su organización, con la visión, misión, valores y estrategias de la misma”.

Por lo anteriormente expuesto, y dado que el personal de la Universidad Peruana Unión, desarrollan actividades de diferente nivel de carga laboral, con posible predisposición a presentar el síndrome de Burnout, y con la reciente reformulación de la cultura organizacional, se vio necesario realizar el estudio de estas variables en diferentes grupos de trabajadores, fortaleciendo la promoción de un estilo de vida saludable en la institución.

Antecedentes de la investigación

Entre los antecedentes relacionados con el estudio, por tipo de muestra y según las variables en estudio, se encuentran Jiménez y Arrieta (2017), quienes identificaron la correlación existente entre el síndrome de Burnout y la evaluación de desempeño en docentes de la universidad Área Andina. Investigación cuantitativa, correlacional, de cohorte transversal, aplicando la batería de Maslach Burnout Inventory en 40 docentes. Obtuvieron como resultados, que existía correlación significativa negativa entre síndrome de Burnout y la evaluación de desempeño, es decir, los docentes que presentaron menor síndrome de Burnout tenían mejores calificaciones en su desempeño; observaron también correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación de desempeño.

De igual manera, Quispe (2017), analizó comparativamente el nivel de síndrome de Burnout según la condición laboral de los docentes universitarios, así como el nivel de las dimensiones del Síndrome de Burnout en comparación con su condición laboral. La investigación fue de tipo descriptivo, comparativo, de diseño experimental y método deductivo, aplicado a 25 docentes contratados como nombrados, seleccionados por conveniencia, de los cuales obtuvo como resultado que no hay diferencia en el nivel de síndrome de Burnout en docentes contratados y nombrados, por presentar un nivel medio, sin embargo, los docentes contratados tuvieron tendencia a aumentar su nivel al presentar sentimiento de cansancio, agobio, actitudes negativas, distantes, tendiendo a desvalorizar su trabajo.

Considerando el impacto del síndrome, Bedoya, Vega, Severiche y Meza, (2017), evaluaron el síndrome de Burnout y los factores asociados en docentes de una institución superior del caribe colombiano. Fue un estudio analítico, transversal, en el que utilizaron la encuesta sociodemográfica y el instrumento de Maslach Burnout Inventory en 150 profesores,

encontrando como resultado que la realización personal y los síntomas de estrés se encontraron asociados al género, ambos valores tuvieron mayor puntaje en agotamiento emocional.

Por su parte Correa (2012), analizó la relación entre el Burnout y una serie de variables sociodemográficas, causas y consecuencias del síndrome, en docentes universitarios de los sectores públicos y privados de la ciudad de Popayán; aplicó el cuestionario breve de Burnout. Fue un estudio cuantitativo transversal, en el que encontró una baja presencia de síndrome de Burnout y que las variables que estuvieron altamente asociadas con la dimensión de despersonalización y consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como en el privado, fueron: El número de horas de labor en la semana, tiempo que lleva en la universidad y el tipo de cargo desempeñado.

Rodríguez (2017), determinó las diferencias en la relación con la carga laboral y los rasgos del síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima. 2017. Fue un estudio de tipo observacional, no experimental, de diseño comparativo, asociativo y correlacional, de corte transversal; utilizando la encuesta de SUSESO ISTAS-21 para evaluar la Carga laboral y el cuestionario de Burnout Maslach, que fue aplicado a 229 trabajadores docentes como administrativos. Obtuvo como resultado que no existen diferencias significativas del Burnout ni de la Carga laboral entre el personal docente o administrativo de la institución, también encontró que no había diferencia significativa, entre los que vienen laborando entre 1 a 5 años, como los que tienen más de 6 años trabajando, ambos tuvieron la misma exposición a la carga laboral, sin embargo, halló diferencias significativas, es decir, tanto los que laboraron de 1 a 5 años como los que tuvieron de 6 años a más, no estuvieron expuestos al mismo nivel de síndrome de Burnout, entre otros hallazgos concluyó que la carga

laboral incidió en que los trabajadores presentaran rasgos de Burnout, aunque no en niveles altos, sino en grados casi riesgosos que podría repercutir en problemas de salud.

León, Cantero y León (2010), también analizaron el papel que desempeña la autoeficacia en la relación entre condiciones de trabajo y síndrome de Burnout. Fue una investigación transversal en la que se aplicó el cuestionario de Escala Laboral de Estrés, así como la encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI) en 194 docentes universitarios. Encontrando que las condiciones de trabajo (ambigüedad de rol y sobrecarga laboral) se relacionaron con el Burnout; la autoeficacia, por su parte, pudo haber tenido influencia, solo en caso de que la persona pueda actuar para modificar las condiciones estresantes.

Con un enfoque similar, Arquero y Donoso (2013) buscaron comprobar si el síndrome de Quemado en el trabajo (Burnout) en docentes, se asocia en mayor grado con las actividades docentes o a las actividades investigativas, así como la relación del Burnout con otros factores y consecuencias. Utilizaron el instrumento de Maslach Burnout Inventory en 41 docentes, obteniendo como resultado mayor nivel de Burnout en docentes con actividades investigativas que en los que realizaban solo actividades docentes, así mismo factores como el género, el tiempo de investigación, el doctorado, el reconocimiento de los estudiantes y la capacidad de decisión, se asocian el Burnout, así como los altos niveles del síndrome con la intención de abandono.

En cuanto a las consecuencias de Burnout en el trabajador, González y Orta (2016) determinaron los elementos de la cultura organizacional que mediatiza la expresión del síndrome de desgaste profesional o Burnout en 73 docentes de la facultad de ciencias sociales y humanísticas. El estudio fue de metodología mixta, en el que utilizó el cuestionario breve de Burnout, así como el cuestionario de normas y valores organizacionales. El estudio concluyó que

los docentes no se encontraban afectados por el síndrome, pero que manifestaban algunos de los síntomas, los cuales se relacionaron con elementos culturales de la carga laboral, inadecuadas condiciones de trabajo y a la baja estimulación salarial.

Por lo anteriormente expuesto y en relación a la salud laboral en la gestión universitaria, Quezada (2016), estableció la incidencia de la gestión administrativa en la percepción de justicia organizacional en la Universidad Técnica de Machala en 400 docentes y personal administrativo. El estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio, obteniendo como resultado que la percepción de justicia organizacional del talento humano en cada una de las fases de la gestión administrativa difiere, pues en caso de los docentes era mayor, más en el personal administrativo no generaba ningún efecto; de igual modo, para la dirección, la apreciación de los profesores cambió ante una modificación de las políticas aplicadas por el líder, algo que para el personal administrativo resultó de poca importancia.

Como se evidencia en los antecedentes mencionados el estudio del síndrome de Burnout y carga laboral tiene íntima relación con el clima laboral, por lo que los esfuerzos sobre la aplicación de estrategias institucionales que fomenten una cultura laboral saludable se convierte en una necesidad, tema que toma mayor realce al ser tratada en una institución superior educativa, como bien lo indicó Jarama (2014), quien determinó la relación entre el clima organizacional y el alineamiento estratégico. Estudio de tipo descriptivo, correlacional, con uso de las encuestas de alineación estratégica, y clima laboral en 225 trabajadores de la Universidad Peruana Unión, en el que concluyó que existía una correlación directa positiva significativa entre ambas variables, a mayor clima organizacional desfavorable entre los trabajadores, menor alineamiento estratégico; los trabajadores no se sintieron satisfechos con su autorrealización laboral, obteniendo una baja estimulación al cumplir sus actividades; por otro lado, el trabajador

no se sentía parte del éxito de su institución, sintió poco apoyo por sus superiores en los obstáculos, sin contar con la capacitación necesaria; encontró falta de cooperación entre compañeros, como una débil comunicación interna por falta de claridad de las normas y procedimientos, guías de trabajo con objetivos no definidos claramente, también halló bajo nivel de involucramiento laboral, que trajo por consiguiente baja alineación a las estrategias, mostrada en la disminuida interiorización de la visión, misión y valores de la institución.

De igual manera Partida, Blanco, Osorio y Jardines (2013), recalcaron esta posición indicando que existen diversos factores que afectan la salud mental, calidad y eficacia del desempeño laboral, que los trabajadores presentan en sus instituciones en general, encontrando que el estrés laboral altera y desgasta, mental y físicamente al personal disminuyendo su rendimiento laboral, causando estragos a nivel operativo y administrativo, como en el comportamiento personal. El estudio tomó en consideración tres estresores laborales en el cansancio laboral, la despersonalización y la baja realización personal al desempeñar su labor; evaluaron a docentes universitarios de las áreas contables y administrativas; buscaron conocer si la edad, el género o contar con una pareja son factores que se relacionaban con personas que padecen el síndrome, o si la antigüedad laboral, el tipo de contrato y las relaciones laborales tienen alguna significancia con el nivel de estrés laboral. El resultado principal indicó que había niveles de Burnout muy bajos, casi inexistentes, ya que los docentes de dichas áreas presentaron alta satisfacción profesional y personal.

La salud laboral no solo parte meramente de identificar los factores de riesgo y su presencia en el personal, sino también de perfilar una cultura institucional que promueva la salud integral del trabajador y la haga sustentable. Ruiz, Pando, Aranda y Almeida (2014), determinaron la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Work Engagement con

variables demográficas y laborales en docentes universitarios de Zacatecas. Estudio cuantitativo de diseño observacional, analítico, transversal en una muestra de 98 mujeres y 58 hombres. Utilizaron el instrumento de Maslach Burnout Inventory y el Utrecht Work Engagement Scale de 17 reactivos. Obtuvieron como resultados: 62,8% mujeres y 37,2% hombres con una edad promedio de 43,9 años; respecto al Burnout, evidenciaron un alto nivel de agotamiento y en el 35,3% con al menos una dimensión quemada; encontraron una relación ($p < 0,05$) con el sexo, la edad y el grado académico con el agotamiento emocional, lo que indicó que, en cuanto al Work Engagement, presentaron altos niveles en el 99,4% de los participantes, concluyendo que a pesar del desgaste físico y psicológico en el que se encontraban los docentes ante los constantes cambios, tenían altos niveles de compromiso laboral.

Por otro lado, Albán (2016), determinó la relación del síndrome de Burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de Trujillo. Investigación que fue de tipo correlacional, con muestreo aleatorio simple, con la participación de 182 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos utilizó el Maslach Burnout Inventory – General Survey y la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, para medir las variables respectivas. Los resultados psicométricos fueron satisfactorios tanto a nivel de confiabilidad (.833 y .922 respectivamente) como a nivel de análisis factorial. Encontró una asociación altamente significativa e inversa entre el síndrome de Burnout y el Engagement ($\chi^2 = 27.001, p = .000$), detectó que el 25% de la población presentó síndrome de Burnout, mientras que el 52% manifestó un nivel promedio de engagement; en relación a las dimensiones de cada variable; concluyó que la correlación entre el vigor con el desgaste emocional y la dedicación con el cinismo es negativa y moderada; en cuanto a la absorción y eficacia profesional la correlación fue negativa y muy débil.

Existen también resultados antagónicos como es el caso de Vargas y Poveda (2017), al analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación de la Universidad Técnica de Ambato. La metodología que usaron fue la aplicación de encuestas. El enfoque fue cualitativo-cuantitativo, de modalidad bibliográfica – documental y de campo, sobresaliendo el descriptivo. Entre los resultados encontrados evidenciaron que, los profesionales presentaron signos y síntomas relacionados con el Burnout, como una enfermedad silenciosa y que evoluciona constantemente, generando afecciones, tanto físicas como mentales en quien la padece, genera conflictos con las personas con quien interactúa la persona afectada durante las horas de trabajo y desarrolla problemas familiares. En conclusión, determinaron una relación directa del síndrome de Burnout y el ejercicio laboral del personal administrativo, que al no ser tratado genera características como: “agotamiento emocional, despersonalización y disminución de realización personal”. Concluyeron que se debe trabajar en torno a la preparación del personal administrativo sobre el Síndrome de Burnout.

Conclusión que comparte Agudelo (2015), quien describió las percepciones sobre la calidad de vida laboral y la gestión educativa de algunos docentes del servicio nacional de aprendizaje (SENA), así como proponer e identificar los rasgos o atributos de la gestión educativa que permita una cultura institucional de calidad de vida laboral. La metodología utilizada fue de corte multi modal-mixto, descriptiva, explicativa. Obtuvo como resultado que las relaciones que existen entre la calidad de vida laboral y la gestión educativa asumida por la institución tenían incidencia para los docentes, por medio de las percepciones de estos sobre algunas de las prácticas de la administración que llevaban al estrés, al desgaste emocional, la despersonalización, la falta de realización personal y profesional, de un porcentaje importante de

ellos; hay una relación directa entre el enfoque de gestión educativa asumido, la cultura organizacional y la percepción sobre la calidad de vida laboral de los docentes, por lo que el investigador recomendó que se motive una cultura institucional de calidad de vida laboral, al cultivar proyectos educativos institucionales en base a los principios de gestión educativa, en el que se asuma una perspectiva humanista de la gestión y condiciones de calidad de vida laboral, que permita el desarrollo de una organización emocionalmente inteligente.

Los antecedentes tienen el común denominador de mejorar la calidad de vida del trabajador; comprendiendo esta relación, los esfuerzos tomados en base a este propósito, redundarán en la mejora de la producción y estabilidad de la organización.

Formulación del problema

Problema general

¿Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administradores y operativos de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

Problemas específicos

¿Existe relación significativa entre el alineamiento de la filosofía institucional con la Carga laboral en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

¿Existe relación significativa entre el alineamiento de la filosofía institucional con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

¿Existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019?

¿Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el género de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión?

¿Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por la edad de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión?

¿Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el tiempo de servicio de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión?

Objetivo de la investigación

Objetivo general

Determinar si existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional con la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación significativa entre el alineamiento a la filosofía institucional y la carga laboral en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Determinar la relación significativa entre el alineamiento de la filosofía institucional con el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Determinar la relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Determinar si existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el género de trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Determinar si existe diferencia significativa en la en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por la edad de trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Determinar -si existe diferencia significativa en la en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el tiempo de servicio de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con la carga laboral en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Existe relación significativa en el nivel de carga laboral con el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el género de trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Existe diferencia significativa del Alineamiento a la Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por la edad de trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Existe diferencia significativa del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el tiempo de servicio de trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Justificación

El presente trabajo de investigación se justifica por los siguientes motivos:

Relevancia teórica

Los resultados sobre la diferencia en relación al alineamiento a la filosofía institucional, síndrome de Burnout y la carga laboral encontrados en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, servirán como fundamento para generar futuras investigaciones, que fortalecerán los esfuerzos de la institución, con respecto a las directivas a seguir para promover, tanto la salud como la productividad de sus trabajadores.

Relevancia metodológica

El estudio realizado, además de su importancia por los resultados obtenidos, brinda un importante aporte al actualizar y validar la encuesta, para determinar el nivel de alineamiento a la filosofía institucional según la coyuntura actual de la institución, así como los resultados por el uso de las encuestas de Maslach para medir la presencia de los rasgos del síndrome de Burnout y la encuesta SUSESO de ISTAS en su versión breve para la evaluación de la carga laboral. El uso de estos instrumentos fomentará su uso en otros estudios fortaleciendo la metodología de los mismos.

Relevancia práctica

La relevancia práctica se encuentra en los resultados del diagnóstico de las variables estudiadas, que permitirán la búsqueda de estrategias para la mejora continua de la institución, promoviendo un trabajo de alta efectividad en las diferentes áreas, de manera personal como colectiva, con un clima institucional bien definido, para el cumplimiento de los objetivos trazados.

Relevancia social

El trabajo de investigación tiene relevancia social, ya que ha permitido a la institución evaluar el nivel de alineamiento a la filosofía institucional en el marco del Plan estratégico institucional, que promueve un estilo de vida sano en sus diferentes áreas de manera integral, en relación con el síndrome de Burnout y carga laboral, que presentan los empleados de la Universidad Peruana Unión, fomentando la promoción de la calidad de vida del cliente interno, como de la prevención y/o tratamiento de síntomas que alteren su salud.

Capítulo II: Fundamento teórico

Marco teórico

El síndrome de Burnout

La OMS (2008) reconoce al síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral, y aunque no se encuentra en el CIE-10 como tal, el código Z 73.0 tiene relación, el cual se denomina: “Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital).

Etiología

Thomaé, Ayala, Sphan y Stortti (2006) plantean la existencia de 10 factores que desencadenan el síndrome, como sigue:

La falta de percepción de capacidad para desarrollar el trabajo.

El exceso de trabajo, la falta de energía y de recursos personales para responder a las demandas laborales.

El conflicto de rol, y la incompatibilidad entre las tareas y conductas que se desarrollan con las expectativas existentes sobre el mismo rol.

La ambigüedad del rol, incertidumbre o falta de información sobre aspectos relacionados con el trabajo (evaluación, funciones, objetivos o metas, procedimientos, etc.)

La falta de equidad o justicia organizacional.

Las relaciones tensas y/o conflictivas con los usuarios / clientes de la organización.

Los impedimentos por parte de la dirección o del superior para que pueda desarrollar su trabajo.

La falta de participación en la toma de decisiones.

La imposibilidad de poder progresar / ascender en el trabajo.

Las relaciones conflictivas con compañeros o colegas.

Así mismo, mencionan que dentro de los diez puntos anteriormente mencionados, se pueden dividir en tres ámbitos fundamentales de actuación, como sigue:

La propia tarea referida a aspectos técnicos del rol profesional.

Las relaciones interpersonales, reflejando la habilidad para trabajar con otros.

La organización referida a grado de influencia social y política.

Castillo (2001) por su parte, menciona las siguientes:

Aburrimiento y estrés, crisis en el desarrollo de la carrera profesional y pobre condiciones económicas.

Sobrecarga del trabajo y falta de estimulación, pobre orientación profesional y aislamiento, bajas expectativas de esfuerzo y altas expectativas de castigo, así como bajas expectativas para controlar los modos de conseguir refuerzos positivos en el desarrollo profesional o incluso se ha asumido el paradigma de la indefensión aprendida como explicación de la presencia de Burnout. La explicación del porqué son las profesiones asistenciales las más afectadas por este tipo de síndromes está íntimamente unida con la causa del Burnout.

Quintana (2005) menciona que se puede analizar las fuentes del desgaste profesional que llevan al Burnout desde distintas perspectivas, que se relacionan entre sí, desde un punto de vista personal como institucional. Los factores a nivel personal incluyen variables demográficas, el soporte de características de personalidad y actitudes relacionadas con el trabajo. En cuanto al entorno laboral percibido determina si los profesionales altamente motivados se desgastarán o sentirán que su trabajo es significativo y con sentido, la presencia de conflictos de roles y expectativas poco realistas sobre el profesional y la sobrecarga de trabajo son factores que inciden, por lo que los factores suprainstitucionales y contextuales también producen desgaste; el comportamiento de los profesionales de ayuda se contrapone con las motivaciones de control

social y es una fuente de tensión constante entre los operadores más comprometidos con su trabajo. Entre otros causantes.

Factores intervinientes en el burnout laboral

Recursos personales: el trabajador presenta “habilidades, anhelos, necesidades, valores, creencias de eficacia personal (autoeficacia), capacidad de control del medio (locus de control).

Recursos laborales: son las características del trabajo disminuye los costos, las demandas y estimulan el incremento personal, el aprendizaje y la consecución de metas.

Demandas laborales: entendidas así el trabajo como un esfuerzo (físico, mental y emocional) y por tanto posee costos físicos y/o psicológicos (Sánchez, 2011).

Características del trabajo

Características del puesto de trabajo: Tareas monótonas, tediosas y tribales. Falta de variedad. Tareas desagradables. Tareas que causan antipatía.

Volumen y ritmo del trabajo: desproporción de trabajo. Trabajos con términos muy exactos.

Horarios de trabajo: Preciso e intolerante. Jornadas de trabajo excesivo o fuera del horario normal. Sistemas de turnos mal ubicados.

Participación en la toma de decisiones: deterioro de intervención en la toma de decisiones. Falta de intervención (por ejemplo, sobre metodologías de trabajo, el ritmo, el horario laboral y el entorno laboral).

Contexto laboral

Perspectivas profesionales, estatus y salario: incertidumbre laboral, disminución de representaciones de promoción profesional, promoción excesiva o insuficiente, actividad

disminuida en la valoración social, remuneración por trabajo o destajo, sistema de evaluación, ventajas injustas o insuficientes, demasía o escasez de capacidades para el puesto.

Papel en la entidad: papel indeterminado, funciones confrontadas en el parecido cargo, responsabilidad de recursos humanos, atender asiduamente a otras personas y resolver sus problemas.

Relaciones interpersonales: supervisión impropia, incorrecta o que no proporciona apoyo, deficiencia de relaciones interpersonales con los colegas, intimidación, persecución y violencia, trabajo aislado o insociable, ausencia de procedimientos determinado para resolver problemas y quejas.

Cultura institucional: insuficiencia en la comunicación, liderazgo incorrecto, objetivos incorrectos en la estructura de la entidad.

Relación entre la vida familiar y la vida laboral: exigencias confrontadas en la vida laboral y vida familiar, déficit en el apoyo familiar con respecto a los problemas laborales (Sánchez, 2011).

Presentación clínica

La sintomatología que presenta el síndrome de Burnout es negativa para el desenvolvimiento del trabajador dentro de la organización, entre las cuales están: La insatisfacción laboral, problemas de salud, inclinación al ausentismo, e incluso, el abandono de la organización.

Garcés (2003) los clasifica:

Psicológicas: el trabajador puede presentar psicomatizaciones, tales como dolor de espalda o cabeza úlceras, mareos, asma, hipertensión, insomnio y taquicardia; actitudes negativas hacia sí mismo, depresión, sentimientos de culpabilidad en relación a sus acciones personales,

laborales o ambientales; ansiedad, cólera, ira, indignación y enojo; aburrimiento en la actividad laborales cotidianas; baja tolerancia a la frustración; abuso de drogas como el café, alcohol e incluso drogas ilícitas.

En el contexto organizacional: resalta la disminución de rendimiento; actitudes negativas hacia el trabajo y falta de motivación; actitudes negativas hacia los alumnos; incapacidad para realizar adecuadamente el trabajo; intención de abandonar el trabajo o abandono real del mismo, ausentismo, retrasos y largas pausas durante el trabajo; insatisfacción en el trabajo y disminución del compromiso.

Síndrome a nivel ambiental: esta incluye actitudes negativas hacia la vida en general como en la familia, las amistades, y personas cercanas; hay disminución de la calidad de vida personal.

Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005) proponen una clasificación parecida:

Dimensión psicosomática: al presentar cansancio, fatiga crónica, dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas, úlceras, taquicardia e hipertensión.

Dimensión emocional: afecta al presentar distanciamiento afectivo, aburrimiento, impaciencia, irritabilidad, sentimientos de impotencia, desorientación, falta de concentración, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, agotamiento, baja autoestima y pobre realización personal.

Dimensión Laboral: Presentan detrimento de la capacidad de trabajo y en la calidad del servicio brindado a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

Rocha (2002) menciona como signos de alarma la presencia de los siguientes indicadores para poder identificarlos ya sea personalmente o en otras personas, permitiendo buscar atención especializada:

Negación. La persona afectada es la última en aceptar que tiene el problema.

Aislamiento. Es frecuente que la persona afectada se retire de la familia, sus colegas y amigos.

Ansiedad. Es la sensación persistente que tiene el médico de que algo malo va a suceder.

Miedo o temor. Una sensación poderosísima de miedo a ir al trabajo.

Depresión. Éste es uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio, es uno de los datos más característicos del síndrome.

Ira. Las manifestaciones de este, incluyen perder la calma y el control, manifestando un enojo exagerado en relación a la causa que es motivo del disgusto al tratar con colegas o clientes.

Fuga o anulación. El trabajador llega tarde o muestra un desinterés en el trabajo.

Adicciones. Se inicia o aumenta el empleo de sustancias, no prohibidas, como el tabaco o alcohol. El alcoholismo puede ser una salida al problema de un síndrome de estar quemado grave.

Cambios en la personalidad. Hay una incapacidad para poder confiar en el individuo.

Culpabilidad y autoinmolación. El médico siente que la actividad que desarrolla es prácticamente un castigo o bien tiene un sentimiento exagerado de ser indispensable en el trabajo.

Cargas excesivas de trabajo. El aceptar varios turnos o pasar tiempo de más en forma excesiva en su centro de labores para comprobar que todo está bien, es otra manifestación de autonegación.

Comportamiento riesgoso. Comportamiento no característico en la persona, el cual puede ir desde, simplemente embarazoso, inapropiado e impulsivo hasta peligroso en diversos ámbitos de la vida, incluido el sexual con conductas consideradas de riesgo.

Sensación de estar desbordado y con desilusión. El trabajador percibe la sensación de ya no poder seguir trabajando con el mismo ritmo ni entusiasmo que al principio, tiene sensación de fatiga crónica.

Abandono de sí mismo. Se presenta un cambio en la pulcritud que se debe tener al vestir y en el arreglo e higiene personal en el trabajo. Hay cambios en los hábitos alimenticios, con pérdida o ganancia exagerada de peso.

Pérdida de la memoria y desorganización. Existe dificultad para concentrarse y aprender. No se pueden recordar eventos importantes familiares y laborales. Puede haber trastornos del sueño Rocha (2002)

Buzzeti (2005), afirma que las personas manifiestan el Burnout de una forma muy personal, aunque muestran tres efectos comunes como son:

Erosión del compromiso: lo que antes era importante y significativo, se vuelve desagradable, insatisfactorio y carente de significado. Al inicio de sus labores un trabajador tiene energía y está dispuesto a comprometerse en tiempo y esfuerzo en él.

Erosión de las emociones: los sentimientos entusiastas, de dedicación, seguridad y goce en el trabajo, se transforman en enojo, ansiedad y depresión.

Problemas para la organización: el síndrome tiene efectos sobre la estructura de la organización y en sus procesos. Manifestándose con ciertas características como pérdida de eficacia y eficiencia, implementación inadecuada de políticas, problemas entre los miembros de la empresa u organización.

García, Escorcía y Perez (2017) consideraron, como Maslach y Jackson, tres dimensiones como sigue:

Agotamiento emocional: es el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de pérdida de energía el trabajo y un sentimiento de encontrarse al límite, de no poder dar más de sí desde el punto de vista profesional y de haber agotado todos los recursos emocionales.

Despersonalización: implica un cambio en sentido negativo en las actitudes hacia los demás (actitudes y respuestas negativas, distantes y frías), un distanciamiento emocional, especialmente hacia las personas destinatarias de la actividad profesional pero también hacia los compañeros de trabajo, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando, en ocasiones, etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso de su rendimiento laboral.

Bajo logro o realización profesional y/o personal: Baja autoestima, sentimiento de inseguridad e incapacidad, disminución de la eficacia en el trabajo, ideas de fracaso. Sentimientos de indefensión o pérdida de control.

Gutiérrez, Celiz, Moreno, Farias y Suárez (2006) mencionan que, estas características se presentan de manera insidiosa, no súbita, sino paulatina, cíclica, que puede aparecer en el tiempo, pudiendo presentarse en varias etapas de la vida o en diferentes tipos de trabajos, así mismo, los signos clínicos son esquematizados en cuatro niveles:

Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse temprano.

Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negatividad.

Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas.

Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios.

Diagnóstico, tratamiento y prevención

La prueba más conocida para el diagnóstico del síndrome del quemado en el trabajo es el Maslach Burnout Inventory: que tiene 22 enunciados y cuestionamientos sobre los sentimientos y pensamientos en relación con la interacción con el trabajo, los cuales se valoran dependiendo de la frecuencia con la que se experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. Cada enunciado evalúa los tres componentes del síndrome citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo).

El tratamiento y su prevención se basan en procesos que ayuden a cambiar los sentimientos y pensamientos relacionados a las tres dimensiones mencionadas. Algunas acciones pueden ser:

Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.

Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo

Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.

Limitar la agenda laboral

Formación continua dentro de la jornada laboral

Por otra parte, Pichot, López, Aliño y Valdés (1995) clasifican el síndrome de Burnout según la categoría de los Trastornos Adaptativos, estos trastornos tienen como característica principal el progreso de sintomatologías emocionales o comportamiento de respuestas en un estresante psicosocial identificable. Debe ser resuelto dentro “los seis meses que siguen a la desaparición del estresante o sus consecuencias, sin embargo esto puede variar si el factor estresante es agudo o crónico y dentro de los subtipos que se encuentran los rasgos ansiosos,

depresivos y mixtos. Este síndrome corresponde a reacciones desadaptadas a estresantes psicosociales, de curso crónico”

Así mismo la OMS (2008) ha clasificado este síndrome dentro de los “factores que influyen en el estado de salud y en el contacto con los servicios de salud”, así como, “problemas relacionados con el manejo de las dificultades de la vida”.

Refiriéndose al efecto en el control, recompensa, comunidad, etiqueta y valores, en relación a lo mencionado anteriormente, Maslach y Leiter, (2005) indican que:

Control: está asociado con la sensación de ineficacia o reducido logro personal del Burnout. Las dificultades en la inspección del trabajo, son usualmente observables, pues los sujetos tienen un bajo control sobre los recursos necesarios para realizar su trabajo o bien tienen insuficiente autoridad para ejercer el rol asignado a su manera. Los sujetos sobrecargados pueden experimentar una crisis vinculada al tema del control, como en el tema de carga laboral. Para las personas resulta beneficioso el producir resultados con los que ellos se encuentran comprometidos, a diferencia de no tener la capacidad de ejercer autoridad alguna.

Recompensas: se refiere a la recompensa que existe por el trabajo realizado. En algunas instancias los profesionales no reciben un salario proporcional al tipo de trabajo que realizan, o hay carencia de otro tipo de recompensas además de la salarial, que pueden tener un significado relevante para el reconocimiento y valoración del trabajo del profesional. El poco reconocimiento devalúa tanto al profesional como a su trabajo y por consiguiente, la recompensa intrínseca de estar haciendo algo útil y correcto resulta ser un punto crítico. Esta área se vincula con el aspecto de ineficacia del Burnout.

Comunidad: el conflicto se da cuando la persona no puede establecer una conexión positiva con otros en el lugar de trabajo, donde hay conflictos que se dan de manera crónica y

nunca son resueltos, existiendo un ambiente de hostilidad y frustración, reduciendo la posibilidad de tener algún apoyo social.

Equidad: el respeto mutuo entre los profesionales es central para el compartido sentido de comunidad. La inequidad se puede dar de muchas maneras, a través de un salario injusto, cuando hay engaño, cuando las evaluaciones y los ascensos son manejados de manera poco apropiada.

Una carencia de equidad posibilita el desarrollo del Burnout, con la experiencia de un tratamiento desigual, que resulta emocionalmente desgastante; a la par, la inequidad estimula un comportamiento despersonalizado en el lugar de trabajo.

Valores: el sujeto puede encontrarse realizando trabajos que son poco éticos para ellos y poco acordes a sus propios valores; también puede darse un trastorno entre las propias expectativas y aspiraciones del profesional y los valores de la estructura. Los profesionales también pueden encontrarse en un conflicto cuando existe una fuerte discrepancia entre lo que dice el estamento de la organización y lo que ocurre en la práctica laboral misma, cuando los valores en la organización misma se contradicen.

Estos conceptos deben ser contextualizados en cada caso y relativizados, ya que, por ejemplo, pueden ser aplicados en un trabajador, que puede tolerar una gran carga de trabajo si recibe un buen salario por ello y que cuenta con un buen clima laboral, sin embargo, esta situación hipotética, puede no ser suficiente para otro trabajador, quien podría sobrecargarse; por lo tanto, resulta necesario contemplar cada caso en su especificidad y complejidad, ya que hay diversas variables interviniendo.

Carga laboral

Según el Instituto Navarro de Salud (2009), son los requerimientos físicos y mentales que se exige al trabajador en su tiempo de trabajo, que comprende:

Carga física: exigencia física dentro del tiempo laboral que se relaciona con:

Esfuerzo físico, con actividad mixta muscular, estática (Esfuerzo continuo con músculos contraídos en un lapsos de tiempo como permanecer de pie) o dinámica (La musculatura es contraída y relajada consecutivamente dentro de una actividad); ambas permiten un adecuado consumo de energía y rangos normales de ritmo cardíaco.

La postura de trabajo: toma importancia ya que si es inadecuada, puede afectar incrementando el cansancio en el trabajador. Entre ellas se tiene la postura sentado (Confortable, monótona) y de pie (Por tiempo prolongado puede traer sobrecarga en los hombros, dorso y piernas)

Manipulación de carga: Si tiene regulado el peso de la carga, posición del cuerpo y los movimientos de este, tiempos en la manipulación, frecuencia de exposición.

Carga mental: es la exigencia mental que se requiere para realizar el trabajo, en el que pueden incidir: Cuanta información recibe el trabajador, la complejidad y tiempo de respuesta, como la capacidad del personal. Puede ser medida por procedimientos objetivos en la cantidad y calidad resultantes del trabajo y en los signos y síntomas expresados en el organismo del trabajador como el ritmo cardíaco y respiratorio, entre otros. También puede ser medido subjetivamente, según la impresión de sobrecarga de los trabajadores.

La fatiga: Es la principal consecuencia, la cual se entiende como la disminución de la capacidad física y mental de la persona luego de trabajar en un periodo de tiempo, presentando la disminución de atención y la misma capacidad de realizar sus labores, que podría mejorar tras algunas pausas dentro del tiempo de labor, como del tiempo de descanso fuera de este. Más, cuando la exigencia mental y física son prolongados y excesivos, sin pausas suficientes para la recuperación, se produce una sobrecarga laboral, que de mantenerse en tiempo prolongado puede

causar fatiga crónica, afectando al trabajador como su desempeño, éste se puede mostrar: Irritable, depresivo, con poca voluntad y energía para laborar, propenso a enfermarse (defensas bajas), mareos, cefaleas, poco apetito, mayor tiempo de vigilia, entre otros, que se muestran antes, durante y después del trabajo.

Sebastián y Ángeles (2002) menciona que se pueden presentar dos niveles: la fatiga normal o fisiológica y la fatiga crónica. El signo de alarma en el organismo es una señal para percibir sus límites. “Esta fatiga actúa como mecanismo regulador, indicador que el organismo necesita descanso y una reacción homeostática, que es el intento de recuperar el equilibrio.

Medidas preventivas. La carga física y mental puede ser acondicionada según la capacidad del trabajador, apertura en la toma de decisiones eficaces, espacio de consenso entre las diferentes áreas que permitan la organización de las actividades, reconocimiento sistemático de los trabajos bien realizados, control de cuanta información es procesada y de su calidad, fomentar pausas de descanso, limitar los factores de estrés ambiental (iluminación, temperatura, ruido, otros), motivar el cuidado nutricional según el requerimiento metabólico que exige el trabajo.

Maslach y Leiter (2005) explican que una alta demanda laboral en un solo individuo genera una gran sobrecarga, pudiendo desgastar gran parte de su energía, resultando imposible su recuperación; esta complicación en la carga laboral puede presentarse también en casos en que se ha escogido erróneamente el tipo de trabajo, pudiendo ser especialmente complejo aquellos casos donde el trabajo del profesional consiste en expresar y demostrar emociones inconsistentes con las suyas. Wenner (2010) indica que generalmente la carga laboral va asociada al aspecto de desgaste emocional del Burnout.

Filosofía institucional

De la Cruz (2017) menciona que la filosofía es el sustento ideológico y forma en que se determinan los valores que serán importantes para la organización mientras se establecen las responsabilidades de la empresa hacia su entorno, mercado, trabajadores y medio ambiente. "Es el conjunto de valores, prácticas y creencias que son la razón de ser de la empresa y representan el compromiso de la organización ante la sociedad." Para formularla debe considerarse la pregunta ¿Qué temas, valores y prioridades filosóficas son importantes para el futuro de la organización?

La filosofía comprende:

Credo: conjunto de valores postulados o creencias que orientan la conducta de los integrantes de la empresa.

Valores: pautas de conducta o principios que orientan la conducta de los individuos de una empresa. Los valores deben compartirse y practicarse por todos los miembros de la empresa.

Compromiso: responsabilidad de la empresa ante la sociedad.

Nuestros principios y valores son los que dan la responsabilidad, la forma de ser. Los valores solo se entienden en conjunto como un complemento integral.

En el centro de todos, como principio fundamental esta la persona, origen y fin de la acción.

Por ejemplo, pueden ser valores de filosofía organizacional:

Trabajo en equipo: ágiles, activos, entusiastas, preparados, compartir y aprender de todos.

Efectividad: lograr que las cosas sucedan, obtener como resultado: servir bien que es la razón de ser.

Calidad: la empresa debe ser creadora eficiente, productiva y con altísimo ideal de calidad y servicio.

La cultura organizacional expresada en su filosofía

Es la forma en que se crea una realidad específica, derivada del conjunto de interacciones que suceden en el interior de una organización. Se le puede entender como una colección de costumbres, roles, estatus, funciones, valores, símbolos, interpretaciones, lenguajes y lineamientos de comportamiento.

A la cultura organizacional la comprenden los lineamientos de comportamiento y los elementos culturales propios de la empresa.

Elementos culturales propios:

Comportamiento. Actitud y modo de actuar de cada una de las personas que laboran en la organización.

Costumbres. Comportamientos repetitivos individualizados sin un tiempo específico de repetición.

Lenguaje. Forma oral, escrita y cinésica en que se comunican entre sí y con el exterior los miembros de la organización.

Vestimenta. Indumentaria de los miembros.

Hábitos. Comportamientos repetitivos, individualizados con un tiempo específico de reiteración.

Tradiciones. Comportamientos repetidos y sociales que se celebran con una reiteración específica. Se necesita precisar la fecha, asignar un nombre y un procedimiento a cada tradición.

Ritos. Comportamientos sistematizados en función de acontecimientos relevantes para la empresa

Bernárdez (2009) ve la necesidad del alineamiento en todos los niveles de acción de las diferentes áreas como de vital importancia para el logro de los resultados para beneficio de los individuos, la institución y la sociedad.

Según Ruiz, Guzmán y De la Cruz (2007), la idea primordial para motivar el alineamiento a la filosofía institucional es que “las personas hacen y se involucran únicamente en aquello que creen que es correcto”, por lo cual es necesaria la participación consciente de los trabajadores, para que realmente se involucren personalmente en el logro de los resultados esperados por la organización.

Mullane (2002) plantea que usar adecuadamente una declaración de misión puede fomentar valores y objetivos compartidos, así como guías de comportamiento y compromiso emocional a la organización. De la misión, la estrategia y los objetivos de la organización, parten las competencias y comportamientos necesarios para alcanzar las metas. Siendo este el punto de partida para un adecuado moldeamiento de capacidades críticas que permiten a los miembros de la organización guiar su comportamiento, por cuanto deberían saber qué requiere y en qué grado lo espera de ellos la organización.

Más, para lograr el alineamiento es necesario conocer los fenómenos psicológicos involucrados en el proceso que se pueden agrupar de la siguiente manera:

Factores cognoscitivos: se refiere al conocimiento y comprensión de los trabajadores sobre los objetivos y metas institucionales y de los procedimientos que ayudan a relacionar estas metas institucionales con las tareas y metas personales.

Factores valóricos culturales: que tiene que ver con el valor que el trabajador da a las doctrinas, bases de la estrategia organizacional, se entiende que el personal maneja la

información de los valores y es consecuente con sus acciones laborales en sus áreas de trabajo y en los procesos organizacionales.

Factores emocionales y motivacionales: es el nivel en que las personas se sienten identificadas con las metas corporativas, así como con su aplicación en sus metas personales. Se vincula con la expectativa de logro y reconocimiento.

Factores comportamentales: es el comportamiento expresado de adherencia al plan y metas organizacionales. Se evidencia en conductas laborales funcionales o deseables, orientados a cumplir los objetivos organizacionales, con énfasis en la productividad e integración de la empresa o comportamientos laborales disfuncionales o no deseables con los objetivos corporativos.

Por su parte, Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009) refiere que la cultura organizacional, tiene un impacto importante en el clima organizacional, y comprende: el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los trabajadores. La cultura, en buena parte es determinada por el personal, ya que las apreciaciones personales pueden definir las creencias, mitos, conductas y valores que conforman la cultura de la organización. Se encuentran entre sus elementos:

Identidad de los miembros: si los trabajadores se encuentran identificados con la institución, su trabajo, su cargo o disciplina.

Énfasis de grupo: actividades en grupo o de manera individual.

Perfil de la decisión: si se da prioridad a las actividades o al personal en las decisiones tomadas por la empresa.

Integración: si cada área trabaja en base a coordinación entre sí o de manera independiente.

Control: si la tendencia se inclina a la aplicación de una norma excesiva o al autocontrol.

Tolerancia al riesgo: si la creatividad, innovación, iniciativa e ímpetu para el desarrollo de las labores u otras actividades, son motivadas por la institución.

Criterios de recompensa: si son brindados en base al rendimiento, favoritismo, antigüedad y otros factores.

Tolerancia al conflicto: si se fomenta o no el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.

Perfil de los fines o medios: si la gerencia prioriza los fines o los medios para llegar a ellos.

Enfoque de la organización: hacia dónde va la dirección de la gerencia, si al mundo exterior o hacia dentro de la empresa.

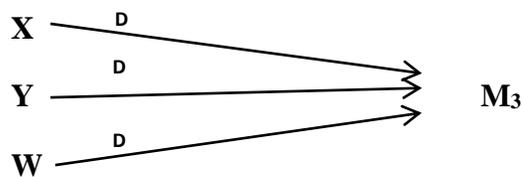
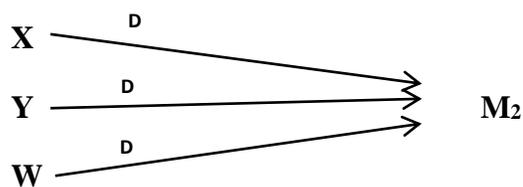
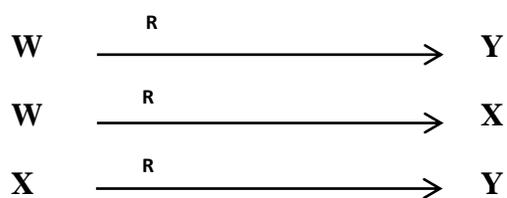
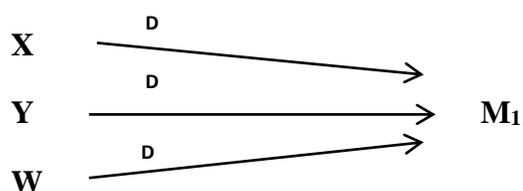
Según la OMS (2014), la Cultura institucional es uno de los principales factores determinante del éxito de una entidad al tratar el síndrome de Burnout, la cual se evidencia en las actitudes de los empleados, sus creencias en relación a la institución de trabajo, su sistema de valores comunes y las conductas dominantes y aceptadas en el trabajo, pudiendo esto, ayudar o no a la resolución de los problemas. Por ello, recomienda que los empleadores, directivos y dirigentes sindicales deben conocer y evaluar la cultura de la organización para la prevención, diagnóstico oportuno y tratamiento, si fuera necesario, del síndrome de Burnout. Considerando ello, y en busca de la calidad educativa integral que brinda la Universidad Peruana Unión formuló como línea maestra la iniciativa 2022, Plan Estratégico Institucional para la Dirección General de Planificación y Desarrollo de la institución, planteando “herramientas” y propuestas que hagan sostenible el crecimiento institucional. (Véase en apéndice A)

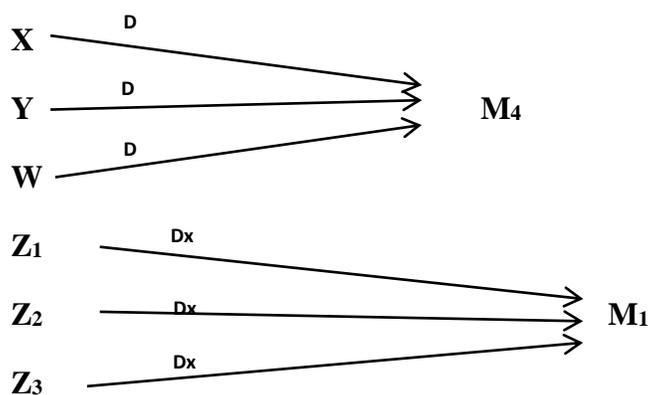
Capítulo III: Metodología

Tipo y diseño de investigación

El diseño de investigación aplicado fue de tipo descriptivo, no experimental ya que no se manipuló ninguna variable, de corte transversal por el recojo de la información en un solo momento y por única vez, correlacional porque se determinó la relación entre las variables, comparativo pues se estableció importantes diferencias entre variables y entre las poblaciones de trabajadores de la institución.

Diseño de la investigación:





Donde:

M_1 : muestra de trabajadores (docentes, administrativos y operativos) de la Universidad Peruana Unión.

M_2 : muestra de trabajadores según género de la UPeU

M_3 : muestra de trabajadores según edad de la UPeU

M_4 : muestra de trabajadores según años de servicio de la UPeU

W : alineamiento a la Filosofía Institucional

Y : carga laboral

X : síndrome de Burnout

Z_1 , Z_2 y Z_3 : dimensiones del alineamiento a la Filosofía institucional, dimensiones de la carga laboral, dimensiones del síndrome de Burnout.

Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por 950 trabajadores de la Universidad Peruana Unión, sede Lima. La fórmula para definir el tamaño de la muestra fue la ecuación para poblaciones finitas, seleccionada por método no probabilístico, por conveniencia, que indicó 274 personas como tamaño de muestra, quedando con una cantidad de 304 trabajadores por considerarlo mejor el investigador.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Voluntad.

Permanencia en el lugar de trabajo durante el tiempo de la investigación.

Criterios de exclusión

No voluntad.

No permanecer en el lugar de trabajo durante el tiempo de la investigación.

Consideraciones éticas

El desarrollo de la investigación fue regulada por normas establecidas por el Comité de ética de la Universidad Peruana Unión, las cuales aseguraron una aplicación responsable y comprometida con los derechos de las personas involucradas en el estudio, es por ello que se consideró como parte fundamental, resguardar la dignidad de los involucrados, por medio de su consentimiento voluntario al participar del estudio, así mismo, se garantizó la privacidad de su identidad al momento de recabar la información y procesarla. Los resultados de la investigación obtenidos de los participantes, fueron emitidos con honestidad y transparencia, según los principios basados en la normativa del Código de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Operacionalización de variables

Variable: 1 carga laboral

Definición: la carga de trabajo es el conjunto de requerimientos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral (Fundación para la prevención de riesgos laborales, 2009).

Dimensiones

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea

Consecuencias para la salud

Características de la tarea

Organización temporal

Ritmo de trabajo

Variable: 2 síndrome Burnout

Definición: es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo (Forbes, 2011)

Dimensiones

Agotamiento emocional

Despersonalización

Logros personales

Variable: 3 alineamiento a la filosofía institucional

Definición: es el conjunto de valores, prácticas y creencias que son la razón de ser de la empresa y representan el compromiso de la organización ante la sociedad. (López, 2013)

Dimensiones.

Propósitos institucionales

Ejes estratégicos

Política institucional

Tabla 1: Operacionalización de variables: carga laboral, síndrome de Burnout y alineamiento a la filosofía institucional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración (Alternativas de respuesta o unidad de medida)	Niveles y rangos Por variable	Niveles y rangos Por dimensiones	Instrumentos
V.A. La carga laboral en trabajadores de la UPEU	1.Demandas cognitivas y complejidad de la tarea	1.1 Concentración mental	1.CL	Ordinal	Escala	Escala ordinal	Cuestionario SUSESO ISTAS-21 de 20 ítems versión breve (Adaptado)
		1.2 Cantidad de memoria	2.CL	Muy Poco: 0	ordinal	1 -6 Insuficiente	
		1.3 Complejidad de la información	3.CL	Poco: 1	Insuficiente	7- 12 Bajo	
		1.4 Esfuerzo mental	4.CL	Regular: 2	21- 40	13 -18 Moderado	
		1.5 Ambigüedad de las decisiones	5.CL	Suficiente: 3	Bajo	19-24 Alto	
		1.6 Número de decisiones	6. CL	Demasiado: 4	Bajo	25-30 Muy Alta	
	2.Consecuencias para la salud	2.1. Agotado al final de la jornada	7. CL	Muy Poco: 0	(15 al 20 son inversas)	Moderado 41 -60 61-80 Alto 81-100 Muy Alta	Escala ordinal 1 -4 Muy poco 5- 8 Un poco 9 -12 Regular 13-16 Altas 17-20 Muy Altas
			8. CL	Poco: 1			
			9. CL	Regular: 2			
			10.CL	Suficiente: 3			
		2.2. Agotado por la mañana	10.CL	Demasiado: 4			
			2.3 Dificultad para relajarme				
			2.4 Cansancio				
			3.Características de la tarea	3.1 Interrupciones	7. CL		
3.2 La cantidad de dificultades	8. CL	Poco: 1					
3.3 Múltiples tareas	9. CL	Regular: 2					
	10.CL	Suficiente: 3					
	11.CL	Demasiado: 4					
	12.CL	(15 al 20 son inversas)					

	3.4 Alta concentración			
4. Organización Temporal	4.1 Tiempo asignado	15. CL	Muy Poco: 0	Escala ordinal 1 -3 Insuficiente 4- 6 Bajo 7 -9 Regular 10-12 Buena 13-15 Muy Buena Escala ordinal
	4.2 Tiempo que dispongo	16. CL	Poco: 1	
	4.3 Tiempo toma decisiones	17. CL	Regular: 2 Suficiente: 3 Demasiado: 4 (15 al 20 son inversas)	
5. Ritmo de trabajo	5.1 Sin perturbar	18. CL	Muy Poco: 0	Escala ordinal 1 -3 Muy poco 4- 6 Un poco 7 -9 Regular 10-12 Altas 13-15 Muy Altas
	5.2 Pausa	19. CL	Poco: 1	
	5.3 Cometer algún error	20. CL	Regular: 2 Suficiente: 3 Demasiado: 4 (15 al 20 son inversas)	

V.B. El síndrome Burnout en trabajadores de la UPEU	1. Agotamiento emocional	1.1 Agotado 1 1.2 Insatisfecho 2 1.3 cansancio laboral 3 1.4 Estrés 6 1.5 Debilidad 8 1.6 Baja autoestima 13 1.7 Me absorbe el trabajo 14 1. 8 Ansiedad 16 1.9 Impotencia 20	1. SB 2. SB 3. SB 6. SB 8.SB 13.SB 14. SB 16. SB 20.SB	Ordinal Nunca: 0 Pocas veces al año o menos:1 Una vez al mes o menos:2 Unas pocas veces al mes o menos: 3 Pocas veces a la semana: 4 Todos los días:5 (2, 4, 7, 10, 12, 17, 18,19,21 son inversas)	Escala ordinal 0 - 1 No presenta 1 - 22 Bajos rasgos 23 - 44 Rasgos medianos 45 - 66 Rasgos suficientes 67 - 88 Altos 89 - 110 Muy Altos	Escala ordinal 0 - 1 No presenta 2 - 9 Bajo 10 - 18 Esporádico 19 - 27 Regular 28 - 36 Alto 37 - 45 Muy Altas	Cuestionario de Burnout <i>Maslach</i> de 22 ítems (adaptado)
	2.Despersonaliz ación	2.1Irritable 5 2.2 Influyente positivo 10 2.3Fatiga Crónica 11 2.4 Estrés 15 2.5 Sentimiento de culpa. 22	5.SB 10.SB 11.SB 15.SB 22.SB	Ordinal Nunca: 0 Pocas veces al año o menos:1 Una vez al mes o menos:2 Unas pocas veces al mes o menos: 3 Pocas veces a la semana: 4	Escala ordinal 0 - 1 No presenta 2 - 5 Bajo 6 - 10 Esporádico 11 - 15 Regular 16 - 20 Muy frecuente 21 - 25 Siempre		
Variab	Dimensio	Indicadores	Ítems	Valoración (Alternativas de	Niveles y Rangos Por variable	Niveles y Rangos Por dimensiones	Instrumentos

3. Logros personales	3.1 Comprensión 4	4. SB	Todos los días:5	Escala ordinal 0 - 1 No presenta 2 - 8 Pocos 9 - 16 Esporádico 17 - 24 Frecuentemente 25 - 32 Casi siempre 33 - 40 Siempre
	3.2 Eficacia 7	7. SB		
	3.3 Dureza 9	9. SB	(2, 4, 7, 10, 12, 17,	
	3.4 Fortaleza física 12	12.SB	18,19,21 son	
	3.5 Positivo 17	17.SB	inversas)	
	3.6 Motivado 18	18.SB		
	3.7 Edificado 19	19.SB		
	3.8 Transparencia	21.SB		

		respuesta o unidad de medida)					
V.C. Alineamiento a la filosofía institucional en trabajadores de la UPEU	1. Propósitos Institucionales	1.1 Misión	1. AFI	Ítems: 1, 2 y 5	93 – 117	47 – 58	Cuestionario de alineamiento estratégico del Personal
		1.2 Visión		Desconozco el tema: 0	Muy Alineado	Excelente	
		1.3 Valores		No sé: 1	Alineado	35 – 46 Muy bueno	
			2. AFI	Sé un poco: 2	69 – 92	23 – 34 Bueno	
				Conozco más o menos: 3	Alineado	12 – 22	
			5. AFI	Puedo Explicarlo: 4	45 – 68	Insatisfactorio	
			Explico y traduzco con claridad: 5	Medianament e Alineado	0 – 11		
				23 – 44	Deficiente		
				Poco Alineado			
		6. AFI	Ítems: 6	0 – 22	Desalineado		
			Ser referente por la excelencia: 1				
			en el servicio misionero: 1				
			y la calidad educativa: 1				
			e innovadora: 1				

-
- en la iglesia y la sociedad.”: 1
7. AFI **Ítem: 7**
“Desarrollar personas íntegras:1
con espíritu de servicio misionero: 1
e innovadoras: 1
a fin de restaurar la imagen de Dios: 1
en el ser humano.”: 1
9. AFI **Ítem: 9**
Integridad: 1
Servicio: 1
Innovación: 1
- Ítem: 12 al 15 y 17**
Desconozco el tema: 0
Nunca: 1
Casi nunca: 2
A veces: 3
Frecuentemente: 4
Siempre: 5
- 12, 13,
14, 15
Y 17
AFI
- 16IG. **Ítem 23**
Ninguna: 0
Insuficiente: 1
Poca: 2
Regular: 3
Suficiente: 4
Mucha: 5
- Ítem: 3**
-

		Desconozco el tema: 0	
		No sé: 1	
		Sé un poco: 2	
	3.	Conozco más o	
	AFI	menos: 3	
		Puedo Explicarlo: 4	
		Explico y traduzco	
		con claridad: 5	
	8. AFI	Ítem: 8	
		Desarrollo	
		Espiritual.... 1	23 – 28
		Formación Integral....	Excelente
		1	17 – 22
		Investigación y	Muy bueno
		desarrollo e	11 – 16 Bueno
		innovación... 1	6 – 10
		Vinculación con el	Insatisfactorio
		medio... 1	0 – 5
		Gestión... 1	Deficiente
	11, 16,	Ítem: 11, 16 y 18	
	18	Desconozco el tema: 1	
	AFI	Nunca: 2	
		Casi nunca: 3	
		A veces: 4	
		Frecuentemente: 5	
		Siempre: 6	
	17IG.	Detractores (0 - 6) : 1	
		Pasivos (7 - 8): 2	
		Promotores (9 - 10): 3	

3. Política Institucional	3.1 Énfasis en el crecimiento espiritual y espíritu de servicio misionero como base del desarrollo integral de las personas.	4. AFI	<p>Ítems: 4</p> <p>Desconozco el tema: 0 No sé: 1 Sé un poco: 2 Conozco más o menos: 3 Puedo Explicarlo: 4 Explico y traduzco con claridad: 5</p>	
	3.2 Compromiso con la mejora continua de los procesos para garantizar la formación integral de la persona, promoviendo condiciones óptimas para responder a los desafíos y expectativas de la iglesia y la sociedad en el marco de la filosofía educativa adventista.	10. AFI	<p>Ítem: 10</p> <p>Crecimiento espiritual y espíritu de servicio: 1 Formación integral según la filosofía educativa adventista: 1 Gestión de conocimiento: 1 Sostenimiento y desarrollo económico financiero: 1 Estilo de vida saludable: 1 Sostenibilidad ambiental: 1</p>	<p>25 – 31 Excelente 19 – 24 Muy Bueno 13 – 18 Bueno 7 – 12 Insatisfactorio 0 – 6 Deficiente</p>
	3.3 Gestión del conocimiento institucional como activo fijo intangible para la prestación de servicio.	19. AFI	<p>Ítem: 19 al 21</p> <p>Desconozco el tema: 0 Nunca: 1 Casi nunca: 2 A veces: 3</p>	

3.4 Asegurar el sostenimiento y desarrollo económico financiero.	20. AFI	Frecuentemente: 4 Siempre: 5
3.5 Fomentar buenas prácticas de estilo de vida saludable de la comunidad universitaria.	21. AFI	
3.6 Compromiso con la sostenibilidad ambiental y desarrollo del país.	22. AFI	<p>Ítem: 22</p> <p>Por amor a Dios y por espíritu misionero: 1 Por el pago de las horas extras u alguna compensación: 1 Por decisión personal, porque me apasiona el trabajo designado: 1 Porque me obligan directamente: 0 Porque me siento obligado indirectamente: 0 Lo hago por ayudar a mis compañeros: 1 No uso más tiempo, “la hora es la hora”: 1</p>

Instrumento de recolección de datos

Sobre la base de la importancia de la evaluación subjetiva realizada en estudios similares, anteriormente mencionados, se optó por realizar la evaluación de las variables del presente estudio, por medio de tres encuestas, como son: la encuesta para evaluar el alineamiento a la filosofía institucional, la cual fue actualizada, por otro lado, las encuestas de SUSESO ISTAS-21 versión breve para medir la carga laboral y la encuesta de Maslach Burnout Inventory (MBI), fueros actualizados y validados en estudios anteriores, a continuación los detalles de estos.

Validez del instrumento de la carga laboral

El cuestionario denominado “SUSESO ISTAS-21” versión breve, evaluó los factores psicosociales dentro de 5 dimensiones: demandas cognitivas y complejidad de la tarea, consecuencias para la salud, características de la tarea, organización temporal y el ritmo de trabajo; evaluadas con la escala de Likert, con una puntuación de 1 a 5, aplicados en 20 ítems. El cual determinó el nivel de riesgo percibido por los trabajadores de la Universidad Peruana Unión. Al cual se realizó el análisis estadístico obteniendo como resultado en la medida de Kaiser-Meyer Olkin de adecuación de muestreo 0,808. En la prueba de esfericidad de Bartlett obtiene aprox. Chi-cuadrado de 1669.461, G1 de 190 y nivel de significancia 0,0001. Análisis obtenidos según Rodríguez (2017). La actualización fue realizada de la Encuesta original de “SUSESO ISTAS-21” versión breve (Ceballos, Paravic, Burgos & Barriga, 2014).

El instrumento cuenta con la siguiente estructura:

Escala ordinal: Muy poco: 0, Poco: 1, Regular: 2, Suficiente: 3, Demasiado: 4 (15 al 20 son inversas)

Niveles y rangos por variable

Escala ordinal: 1 – 20 Insuficiente, 21 – 40 Bajo, 41 – 60 Moderado, 61 – 80 Alto, 81 – 100 Muy alta

Niveles y Rangos por dimensiones

Demandas cognitivas y complejidad de la tarea: 1 – 6 Insuficiente, 7 – 12 Bajo, 13 – 18

Moderado, 19 – 24 Alto, 25 – 30 Muy alta

Consecuencias para la salud: 1 – 4 Muy poco, 5 – 8 Un poco, 9 -12 Regular, 13 – 16

Altas, 17 – 20 Muy altas

Características de la tarea: 1 – 4 Muy poco, 5 – 8 Poco, 9 – 12 Suficiente, 13 – 16 Alta,

17 – 20 Muy alta

Organización Temporal: 1 – 3 Insuficiente, 4 – 6 Bajo, 7 – 9 Regular, 10 – 12 Buena, 13

– 15 Muy buena

Ritmo de trabajo: 1 – 3 Muy poco, 4 - 6 Un poco, 7 – 9 Regular, 10 – 12 Altas, 13 - 15

Muy alta

Validez del instrumento de síndrome de Burnout

El instrumento, también conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI), midió el estrés laboral crónico o Burnout, por la respuesta a 22 ítems afirmativos sobre sentimientos y actitudes del trabajador, que a su vez se dividen en 3 dimensiones: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). El instrumento a utilizar fue adaptado manteniendo las dimensiones. Obteniendo para el análisis estadístico de medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuado muestreo un resultado de 0,845 mayor que 0,50, en la prueba de esfericidad de Batlett, en aprox. Chi-cuadrado obtuvo 1899,934, G1 231, con un nivel de significancia 0,000. (Rodríguez, 2017). La actualización fue realizada de la Encuesta original, la cual ha pasado por diferentes etapas (Buzzetti, 2005).

El instrumento cuenta con la siguiente estructura:

Valoración: (Alternativas de respuesta o unidad de medida del cuestionario)

Escala ordinal: Nunca: 0, Pocas veces al año o menos: 1, Una vez al mes o menos: 2, Unas pocas veces al mes o menos: 3, Pocas veces a la semana: 4, Todos los días: 5, (2, 4, 7, 10, 12, 17, 18,19, 21 son inversas)

Niveles y Rangos por Variable

Escala ordinal: 0 – 1 No presenta, 1 – 22 Bajos rasgos, 23 – 44 Rasgos medianos, 45 – 66 Rasgos suficientes, 67 – 88 Altos, 89 – 110 Muy altos

Niveles y Rangos por Dimensiones

Agotamiento emocional: 0 – 1 No presenta, 2 – 9 Bajo, 10 – 18 Esporádico, 19 – 27 Regular, 28 – 36 Alto, 37 – 45 Muy altas,

Despersonalización: 0 – 1 No presenta, 2 – 5 Bajo, 6 – 10 Esporádico, 11 – 15 Regular, 16 – 20 Muy frecuente, 21 – 25 Siempre,

Logros personales: 0 – 1 No presenta, 2 – 8 Pocos, 9 – 16 Esporádico, 17 – 24 Frecuentemente, 25 – 32 Casi siempre, 33 – 40 Siempre

Validez del instrumento de alineamiento a la filosofía institucional

El instrumento original fue validado en la investigación de Jarama (2014), con un resultado estadístico de Alfa de Cronbach de 0,948, que permite considerar el instrumento con un nivel alto de confiabilidad. El instrumento actualizado, fue validado por jueces expertos, obteniendo como resultado un 89.5, evaluado según la media del total de cada ítem del instrumento de validación, considerando que un dato mayor a un 80% tiene una validez adecuada (Tabla 17). Así mismo, el instrumento se aplicó en una población para su validación, en la que se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0.000 (< 0.05) y un coeficiente de 0.845 según KMO.

Valoración: (Alternativas de respuesta o unidad de medida del cuestionario)

Escala ordinal:

Ítem 1 al 5: Desconozco el tema: 0, No sé: 1, Sé un poco: 2, Conozco más o menos: 3, Puedo Explicarlo: 4, Explico y traduzco con claridad: 5

Ítem 6: Ser referente por la excelencia: 1, En el servicio misionero: 1, Y la calidad educativa: 1, E innovadora: 1, En la iglesia y la sociedad: 1

Ítem: 7: “Desarrollar personas íntegras: 1, Con espíritu de servicio misionero: 1, E innovadoras: 1, A fin de restaurar la imagen de Dios: 1, En el ser humano.”: 1

Ítem: 8: Desarrollo Espiritual: 1, Formación Integral: 1, Investigación y desarrollo e innovación: 1, Vinculación con el medio: 1, Gestión: 1

Ítem: 9: Integridad: 1, Servicio: 1, Innovación: 1,

Ítem: 10: Crecimiento espiritual y espíritu de servicio: 1, Formación integral según la filosofía educativa adventista: 1, Gestión de conocimiento: 1, Sostenimiento y desarrollo económico financiero: 1, Estilo de vida saludable: 1, Sostenibilidad ambiental: 1

Ítem: 11 al 21: Desconozco el tema: 0, Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Frecuentemente: 4, Siempre: 5

Ítem: 22: Por amor al Señor y espíritu misionero: 1, Por el pago de las horas extras u alguna compensación: 1, Por decisión personal, porque me apasiona el trabajo designado: 1, Porque me obligan directamente: 0, Porque me siento obligado indirectamente: 0, Lo hago por ayudar a mis compañeros: 1, No uso más tiempo, “la hora es la hora”: 1

Ítem: 23: Insuficientemente influencia: 1, Poca Influencia: 2, Moderada Influencia: 3, Suficiente Influencia: 4, Mucha Influencia: 5

Ítem 24: Detractores (0-6): 1, Pasivos (7-8): 2, Promotores (9-10): 3

Niveles y rangos por variable

Escala ordinal: 93 – 117 Muy alineado, 69 – 92 Alineado, 45 – 68 Medianamente

Alineado, 23 – 44 Poco Alineado, 0 – 22 Desalineado

Niveles y rangos por dimensiones

Propósitos Institucionales: 47 – 58 Excelente, 35 – 46 Muy bueno, 23 – 34 Bueno, 12 – 22 Insatisfactorio, 0 – 11 Deficiente

Ejes estratégicos: 23 – 28 Excelente, 17 – 22 Muy bueno, 11 – 16 Bueno, 6 – 10

Insatisfactorio, 0 – 5 Deficiente

Política Institucional: 25 – 31 Excelente, 19 – 24 Muy bueno, 13 – 18 Bueno, 7 – 12

Insatisfactorio, 0 – 6 Deficiente

Procedimiento para la recolección de datos

La investigadora coordinó el permiso respectivo con la Universidad Peruana Unión, como también con las diferentes áreas consideradas para el estudio, planificado dentro de las primeras horas de labores de cada área, además realizó la explicación previa de la significancia del proyecto, la participación voluntaria y anónima de quien brindara la información, posterior a ello las encuestas fueron llenadas por cada trabajador de manera individual. La recopilación de los datos se realizó durante los meses de mayo y junio del 2019. (Apéndice B)

Plan de tabulación y análisis de datos

La tabulación y el análisis se realizaron utilizando el software estadístico SPSS 22.0 para windows, que permitió tabular, organizar los datos de las tablas y/o gráficos para realizar el análisis respectivo. La contrastación de hipótesis se realizó previo análisis de normalidad con Kolmogorov-Smirnov y al verificar que los datos presentaban distribución no paramétrica se utilizó el estadístico para dos muestras independientes (Género) no paramétricas U de Mann-Whitney. Por otro lado, para proceder al análisis asociativo se llevó a cabo con las tablas de contingencias y la prueba H Kruskal Wallis para determinar si existe asociación significativa en el alineamiento a la filosofía institucional, la carga laboral y el síndrome de Burnout en el

personal de la Universidad Peruana Unión, por su cargo, edad y tiempo de servicio, finalmente para los análisis correlacionales se utilizó el estadístico Rho de Spearman por ser más eficiente dado que los datos de las variables no tienen distribución normal.

Capítulo IV: Resultados

Descripción de los resultados

En la tabla 2, se muestran los resultados de las características sociodemográficas de los trabajadores, en quienes se encontró que el 56.3% fueron de sexo masculino, el 51% tuvieron estado civil casado y un 42.8% fueron solteros, el 45.7% grado de instrucción universitario, 49.7% tuvieron un rango de edad de 18 a 33 años, el 42.1% fueron de la costa, el 37.8% de la sierra, el 45.7% no tenían hijos, el 37.8% tenían de 1 a 2 hijos, el 51.6% eran contratados, el 43.1% tenían de 1 a 5 años laborando, el 47.4% desempeñaron un cargo administrativo, el 54.6% trabajaba de 1 a 8 horas por día, el 42.8% trabajaba de 9 a 12 horas, el 85.5% indicaron que trabajaron a tiempo completo, el 37.5% tuvieron su última vacación en el 2019, el 33.9% no tuvieron vacaciones hasta la fecha de evaluación, y el 26% vacacionó el 2018.

Tabla 2: Características sociodemográficas de los trabajadores

		n	%
Sexo	Masculino	171	56.3%
	Femenino	133	43.8%
Estado Civil	Soltero	130	42.8%
	Casado	155	51.0%
	Viudo	2	.7%
	Divorciado	8	2.6%
	Conviviente	9	3.0%
Grado de instrucción	Ninguno	0	0.0%
	Primaria	10	3.3%
	Secundaria	28	9.2%
	Técnico	62	20.4%
	Universitario	139	45.7%
Edad	Posgrado	65	21.4%
	18 a 33 años	151	49.7%
	34 a 49 años	106	34.9%
Procedencia	50 a 65 años	47	15.5%
	Costa	128	42.1%
	Sierra	115	37.8%
	Selva	56	18.4%
	Extranjero	5	1.6%
Número de hijos	No tiene	139	45.7%

	1 a 2 hijos	115	37.8%
	3 a 4 hijos	41	13.5%
	4 a más hijos	9	3.0%
Tipo de personal	Contratado	157	51.6%
	Empleado	129	42.4%
	Misionero	18	5.9%
Años laborando en la UPEU	Menos de 1 año	60	19.7%
	1 a 5 años	131	43.1%
	6 a 10 años	49	16.1%
	11 a 15 años	30	9.9%
	16 a 20 años	15	4.9%
	Más de 21 años	19	6.3%
Cargo que desempeña	Docente	48	15.8%
	Administrativo	144	47.4%
	Operador	112	36.8%
Horas de trabajo por día	1 a 8 horas	166	54,6
	9 a 12 horas	130	42,8
	Más de 13 horas	8	2,6
Tiempo de trabajo según contrato	Tiempo parcial	22	7.2%
	Tiempo completo	260	85.5%
	Dedicación exclusiva	22	7.2%
Ultima vacación	No tuvo	103	33.9%
	2019	114	37.5%
	2018-II	41	13.5%
	2018-I	38	12.5%
	2017 o 2016	8	2.6%
	No escribió	0	0.0%

La tabla 3 detalla que el nivel de alineamiento de los trabajadores a la filosofía institucional de la universidad peruana Unión resaltante, se encontró en el nivel “Medianamente” con un 48% seguido por un 28.9% que obtuvo el nivel de “Alineado”.

Tabla 3: Nivel de alineamiento a la filosofía de los trabajadores de la UPEU

Alineamiento a la filosofía institucional	Frecuencia	Porcentaje
Desalineado	11	3,6
Poco alineado	45	14,8
Medianamente	146	48,0
Alineado	88	28,9
Muy alineado	14	4,6
Total	304	100,0

La tabla 4 detalla el nivel de carga laboral de los trabajadores de la universidad peruana Unión, que contó con un nivel “Alto” con 56.6%, seguido por un nivel de carga “Moderado” de 42.4%.

Tabla 4: Nivel de carga laboral en los trabajadores de la UPeU

Carga laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	,3
Moderado	129	42,4
Alto	172	56,6
Muy alto	2	,7
Total	304	100,0

La tabla 5 describe que el nivel de síndrome de Burnout que presentaron los trabajadores de la universidad peruana Unión llegó casi a la mitad con un 40.5% de Rasgos “Medianos”, así como de “Bajos Rasgos” con 35.9%.

Tabla 5: Nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la UPeU

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	2	,7
Bajos rasgos	109	35,9
Rasgos medianos	123	40,5
Rasgos suficientes	69	22,7
Altos	1	,3
Total	304	100,0

Contrastación de Hipótesis

Prueba de Normalidad

H_0 : Los datos no difieren de una distribución normal

H_a : Los datos difieren de una distribución normal.

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y se acepta H_a

En la tabla 6 se observa que el alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout presentaron un p valor = .000 y se cumplió que $p < \alpha$ ($p < 0.05$); indicando que dichas variables no cuentan con una distribución normal.

Tabla 6: Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p
Alineamiento a la filosofía institucional	.235	304	.000
Carga laboral	.368	304	.000
Síndrome Burnout	.231	304	.000

Hipótesis General

H_0 : No existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores docentes, administrativos y operativos.

H_a : Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores docentes, administrativos y operativos.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0).

Se hizo uso de la prueba estadística H de Kruskal Wallis para datos no paramétricos, en tres muestras independientes (docente, administrativo y operador). En la tabla 7 se observa que el mayor rango promedio en alineamiento estuvo en los docentes con un 189.2, 204.3 y 169.0 en cuanto a Alineamiento, Carga laboral y Síndrome de Burnout, respectivamente. El alineamiento a la filosofía institucional tuvo el p valor = .000 y se cumplió que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), de igual manera la carga laboral tuvo un valor semejante de p valor = .000 y se cumplió que $p < \alpha$ ($p < 0.05$) lo que indicó que tuvo diferencia significativa, cumpliendo con la hipótesis de investigación, a excepción del síndrome de Burnout que tuvo un p valor = .363 y se cumplió que, $p > \alpha$ ($p > 0.05$), lo que conllevó a aceptar la hipótesis nula para esta variable y aceptar la hipótesis de investigación para el Alineamiento a la filosofía institucional y síndrome de Burnout, según el cargo del personal de docente, administrativo y operativo.

Tabla 7: Diferencias del alineamiento a la filosofía institucional, de la carga laboral, del síndrome de Burnout según el cargo que desempeñan los trabajadores de la UPeU

	Cargo	N	Rango promedio
Alineamiento	Docente	48	189,21
	Administrativo	144	175,42
	Operador	112	107,30
	Total	304	
Carga laboral	Docente	48	204,36
	Administrativo	144	154,98
	Operador	112	127,09
	Total	304	
Síndrome de Burnout	Docente	48	169,06
	Administrativo	144	149,62
	Operador	112	149,10
	Total	304	

	Alineamiento a la filosofía institucional		
		Carga laboral	Síndrome Burnout
Chi-cuadrado	47,796	26,233	2,027
Gl	2	2	2
Sig. Asintótica	,000	,000	,363

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con la carga laboral en trabajadores

H_a: Existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con la carga laboral en trabajadores

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y se acepta H_a.

Según la prueba estadística de Rho de Spearman descrita en la Tabla 8, indicó por el p valor = $.039 < \alpha = .05$, que la relación entre las variables de alineamiento a la filosofía institucional y la carga laboral fue significativa. Encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, se concluyó que existe relación significativa entre el alineamiento a la filosofía institucional y la carga Laboral.

Tabla 8: Correlación entre el alineamiento a la filosofía institucional y de la carga laboral en los trabajadores de la UPeU

		Carga laboral
Rho de Spearman	Alineamiento a la filosofía institucional	.119
	P	.039
	N	304

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con el síndrome de Burnout en trabajadores

H_a: Existe relación significativa en el nivel de alineamiento de la filosofía institucional con el síndrome de Burnout en trabajadores

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y se acepta H_a.

Según la prueba estadística de Rho de Spearman descrita en la Tabla 9, se indicó por el p valor = $.000 < \alpha = .05$, que la relación entre las variables de alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout fue significativa. Encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, con lo que se concluyó que existe relación entre el alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout.

Tabla 9: Correlación entre el alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout

		Síndrome de Burnout	
Rho de Spearman	Alineamiento a la filosofía institucional	Coefficiente de correlación	-,240*
		P	,000
		N	304

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación significativa en el nivel de carga laboral con el síndrome de Burnout en trabajadores.

H_a : Existe relación significativa en el nivel de carga laboral con el síndrome de Burnout en trabajadores.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y se acepta H_a .

Según la prueba estadística de Rho de Spearman descrita en la Tabla 10, se indicó por el p valor = $.000 < \alpha = .05$, que la relación entre las variables de carga laboral y el síndrome de Burnout fue significativa. Encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, se concluyó que existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de Burnout.

Tabla 10: Correlación entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de la UPeU

		Síndrome Burnout	
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	,205
		P	,000
		N	304

Hipótesis Específica 4

H_0 : No existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el género de trabajadores.

H_a : Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el género de trabajadores.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y se acepta H_0 para las tres variables.

Se hizo uso del estadístico de prueba U Mann-Whitney para datos no paramétricos, en tres muestras independientes (masculino y femenino). La tabla 11 detalla que el rango promedio fue de 154.75 para el género Femenino en el alineamiento estratégico, de 152 tanto para el género Masculino como Femenino en la carga laboral y de 154.8 para el género Masculino en el Síndrome de Burnout; así mismo, que no existió diferencia significativa del alineamiento a la filosofía institucional por el género de los trabajadores, contando con un p valor = .694, y se cumplió que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), de igual forma, no existió diferencias significativas de la carga laboral según su género, con un p valor = .993 y se cumplió que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), de igual manera no hubo diferencia significativa del síndrome de Burnout según su género con el p valor = .600 y se cumplió que $p > \alpha$ ($p > 0.05$). Por lo que se concluyó que no existe diferencia significativa en la relación del alineamiento, carga laboral y síndrome de Burnout según el género de los trabajadores de la UPeU, ya que no hubo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula.

Tabla 11: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por el género de los trabajadores

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Alineamiento Estratégico	Masculino	171	150,75	25778,00
	Femenino	133	154,75	20582,00
	Total	304		
Carga laboral	Masculino	171	152,46	26070,50
	Femenino	133	152,55	20289,50
	Total	304		
Síndrome Burnout	Masculino	171	154,83	26476,00
	Femenino	133	149,50	19884,00
	Total	304		

	Alineamiento a la filosofía institucional	Carga laboral	Síndrome Burnout
U de Mann-Whitney	11072,000	11364,500	10973,000
W de Wilcoxon	25778,000	26070,500	19884,000
Z	-,394	-,009	-,524
p	,694	,993	,600

Hipótesis Específica 5

H₀: No existe diferencia significativa del Alineamiento a la Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por la edad de trabajadores.

H_a: Existe diferencia significativa del Alineamiento a la Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por la edad de trabajadores.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H₀)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H₀). Y se acepta H₀ para la carga laboral y la H_a para el alineamiento a la filosofía institucional y síndrome de burnout.

Se hizo uso de la prueba estadística H de Kruskal Wallis para datos no paramétricos, en tres muestras independientes (18 a 33 años, 34 a 49 años y 50 a 65 años). En la tabla 12 se observó que el mayor rango promedio para alineamiento a la filosofía institucional estuvo en el rango de 50 a 65 años con 178.71, y de 157.6 y 166.78 para el rango etario de 18 a 33 años, para carga laboral y síndrome de burnout. El alineamiento a la filosofía institucional tuvo el p valor = .006 y se cumplió que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), de igual manera el síndrome de Burnout tuvo un valor semejante de p valor = .004 y se cumplió que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), lo que indicó que tuvieron diferencia significativa, cumpliéndose con la hipótesis de investigación. Por el contrario, la carga laboral tuvo un p valor = .575 y se cumplió que, $p > \alpha$ ($p > 0.05$), lo que conllevó a aceptar la

hipótesis nula para esta variable, y se aceptó la hipótesis de investigación, para el alineamiento a la filosofía institucional y síndrome de Burnout, según a la edad.

Tabla 12: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por la edad de los trabajadores

	Edad	N	Rango promedio
Alineamiento a la Filosofía Institucional	18 a 33 años	151	137,09
	34 a 49 años	106	162,83
	50 a 65 años	47	178,71
	Total	304	
Carga laboral	18 a 33 años	151	157,69
	34 a 49 años	106	148,54
	50 a 65 años	47	144,77
	Total	304	
Síndrome Burnout	18 a 33 años	151	166,78
	34 a 49 años	106	146,63
	50 a 65 años	47	119,85
	Total	304	

	Alineamiento a la filosofía institucional	Carga laboral	Síndrome Burnout
Chi-cuadrado	10,292	1,107	10,948
Gl	2	2	2
P	,006	,575	,004

Hipótesis Específica 6

H₀: No existe diferencia significativa del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el tiempo de servicio de trabajadores.

H_a: Existe diferencia significativa del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout por el tiempo de servicio de trabajadores.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y se acepta H_0 alineamiento a la filosofía institucional y la H_a para carga laboral y síndrome de burnout.

Se hizo uso de la prueba estadística H de Kruskal Wallis para datos no paramétricos, en seis muestras independientes (Menos de 1 año, 1 a 5 años, 6 a 10 años, 11 a 15 años, 16 a 20 años, Más de 21 años). La tabla 13 describe que el mayor rango promedio encontrado fue de 204.8 y de 183.5, para el tiempo de servicio, entre 11 a 15 años en el caso de alineamiento a la filosofía institucional y carga laboral respectivamente, y de 158.5 en menor de 1 año de servicio para síndrome de Burnout. La carga laboral no tuvo diferencia significativa con un p valor = .277 y se cumplió que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), así como el síndrome de Burnout con p valor = .457 y se cumplió que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), a diferencia del alineamiento a la filosofía institucional que contó con un p valor = .000; lo que indicó que existió diferencia significativa con esta variable, evidencias por la que se aceptó la hipótesis nula para el alineamiento de la filosofía institucional y se rechazó para la carga laboral y síndrome de Burnout según el tiempo de servicio.

Tabla 13: Diferencias del alineamiento filosófico institucional, carga laboral y síndrome Burnout por el tiempo de Servicio de los trabajadores

	Tiempo de servicio	N	Rango promedio
Alineamiento a la Filosofía Institucional	Menos de 1 año	60	105,88
	1 a 5 años	131	146,61
	6 a 10 años	49	186,01
	11 a 15 años	30	204,85
	16 a 20 años	15	158,60
	Más de 21 años	19	166,42
	Total	304	
Carga laboral	Menos de 1 año	60	143,80
	1 a 5 años	131	144,67
	6 a 10 años	49	158,22

	11 a 15 años	30	183,53
	16 a 20 años	15	171,67
	Más de 21 años	19	155,08
	Total	304	
Síndrome Burnout	Menos de 1 año	60	158,58
	1 a 5 años	131	155,56
	6 a 10 años	49	158,02
	11 a 15 años	30	151,55
	16 a 20 años	15	129,83
	Más de 21 años	19	117,39
	Total	304	

	Alineamiento a la Filosofía Institucional	Carga Laboral	Síndrome Burnout
Chi-cuadrado	35,793	6,316	4,672
G1	5	5	5
P	,000	,277	,457

Discusión de los resultados

Los resultados del estudio sobre: filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout en trabajadores de la universidad peruana Unión, Lima 2019, se fundamentaron en siete ítems: La diferencia de la relación de las variables según el cargo de los trabajadores, el relacionamiento entre las mismas, como la diferencia de la relación de las variables según edad, género y el tiempo de las variables.

En el resultado del principal objetivo, se confirmó la hipótesis en la variable de alineamiento a la filosofía institucional, como en la carga laboral, ya que existió diferencia significativa en los docentes, administrativos y operativos, más no se halló el mismo resultado en la variable del síndrome de Burnout, es decir, que el síndrome se expresó de igual manera en los docentes, administrativos y operativos (Tabla 7). Hallando rasgos del síndrome en el 40.5% de los trabajadores, en el nivel de “Medianamente”, con mayor realce en la dimensión de

“Agotamiento Emocional”, de manera “Esporádica” y “Regular” con un 38.2% y un 26% respectivamente. (Tabla 5 y 36). Resultados que coincidieron con Quispe (2017) quien encontró en su población un nivel “Medio” de expresión del síndrome, con “Sentimiento de cansancio” y “Agobio”, “Actitudes negativas y distantes”, con mayor proporción en el personal contratado; dato a tomar en cuenta, ya que este estudio en la UPeU contó con un 51.6% de personal contratado (Tabla 2), que podría relacionarse al haber coincidido en el rango de 1 a 5 años de labor con un 69.9% y de un 43.1% en esta investigación (Tabla 2). Así mismo, con el “Nivel de organización temporal en los trabajadores” que se halló en un nivel de “Regular” a “Bajo” con un 48.4% y 36.8% respectivamente (Tabla 34), así como el “Nivel de ritmo de trabajo” que se halló con un nivel de “Regular”, “Altas” y “Muy alta” con un 39.1%, 39.5% y 12.2% respectivamente (Tabla 35) y se evidenció que los trabajadores realizaron, en mayor proporción, de 1 a 3 actividades adicionales del cargo para el que fueron contratados (Tabla 22). Además de este resultado, Rodríguez (2017) no encontró diferencia significativa al evaluar el síndrome de Burnout en los docentes y administrativos de su estudio, más si halló la diferencia al evaluar la carga laboral en el mismo grupo, resultado que podría relacionarse con el lugar de procedencia de la zona costa, que aportaría un estilo de vida agitado, en el 42.1% de la población (Tabla 2) dato que coincidiría con la significancia hallada con la carga laboral encontrada en este estudio en la UPeU. Quezada (2016) refirió que en su estudio hubo un efecto positivo, producido por el Plan estratégico de desarrollo institucional en relación al nivel de involucramiento del personal interesado, como del tiempo de implementación del plan estratégico. En el presente estudio en la UPeU, se halló la relación significativa entre, las variables de alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral, y síndrome de burnout (Tabla 8, 9 y 10), que indicó que a pesar de manifestarse, las dos primeras variables, de igual manera en los trabajadores por su cargo desempeñado, pueden tener influencia entre si y afectar en el desarrollo de los rasgos del

síndrome de burnout, que a pesar de tener resultados menores a los “Rasgos promedios”, muestra una tendencia a incrementarse. (Tabla 5)

El resultado anterior brinda el preámbulo para el estudio del cumplimiento de los objetivos específicos, en el primero de los cuales se encontró que, el alineamiento a la filosofía institucional cumplió con la hipótesis planteada al hallar relación significativa inversa con la carga laboral en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019. Advirtiendo que la tendencia de la primera variable mencionada ha ido en aumento, mientras que los niveles de la carga laboral se encontraron con un 56.6% de trabajadores en nivel “Alto” de carga laboral con tendencia a disminuir a “Moderado” con un 42.4% (Tabla 4). Gonzáles y Orta (2016) encontraron una relación similar, al no hallar rasgos avanzados del síndrome de Burnout con relación a la cultura organizacional, aunque si inicios de esta, en los rasgos de “Características de la tarea”, “Organización”, “Consecuencias físicas y psicológicas”, encontró nivel de afectación “Moderado” en cada una de ellas; resultados que sirven de referencia para realizar el seguimiento en los trabajadores de la UPeU, ya que, en el presente estudio se relacionaron con la tendencia al incremento, en la dimensión de “Característica de la tarea” con 42.4% en nivel “Suficiente” y 38.2% en nivel Alto (Tabla 33), así como en las “Consecuencias para la salud” en el que presentaron un 39.1% de nivel “Regular” y un 26.3% de nivel “Alto” (Tabla 32). De igual manera, Albán (2016) evidenció relación significativa inversa con presencia del síndrome de Burnout con un 24.7% y con 52.2% de nivel “Promedio” y 22.5% de nivel “Alto” en el Engagement del personal administrativo que evaluó; aunque paralelo a ello, encontró niveles de comprensión y eficacia profesional negativa y muy débil; reveló mayor incidencia de estos resultados en el personal con 16 a 25 años de labor, a quienes les pudo haber tomado mayor tiempo absorber la nueva propuesta de cultura organizacional. En esta investigación en la UPeU, corresponde con los “Ejes estratégicos” puesto que más del 70% del personal no marcó respuesta

(Tabla 25), caso que se repitió con la “Política institucional” con más del 82.9% del personal que no marcó respuesta (Tabla 26), y tomando en consideración que el 62.8% de la población evaluada tuvo menos de 5 años de labor en la institución, se hace notar la necesidad de incrementar la promoción de las estrategias organizacionales, enfocadas en este grupo del personal.

Se halló relación significativa inversa entre la variable de alineamiento a la filosofía institucional con el síndrome de Burnout, ya que la primera variable contó con un 48% de trabajadores que presentaron un nivel “Mediano” de alineamiento y 28.9% ya estaba “Alineado” (Tabla 3), en relación a los valores del síndrome de Burnout que están por debajo del 50%. (Tabla 5). A su vez, Gonzáles y Orta (2016) encontraron esta relación, ya que su población estudiada no se mostró afectada por el síndrome según la media global que fue de 2.6, más presentaron algunos síntomas vinculados con elementos culturales, condiciones de trabajo y estimulación salarial. Ruiz et al. (2014) por su parte, obtuvieron un resultado opuesto, ya que hallaron al 99.4% de los docente en su estudio, que tenían altos índices de Work Engagement, a pesar de tener un alto nivel de “Agotamiento” y el 35.3% de docentes con al menos una dimensión quemada. Sobre los componente mencionados, el cultural tuvo presencia significativa en esta investigación en la UPeU, reflejado en el valor de la “Integridad” en un 29.6% de los trabajadores (Tabla 24), así mismo, en los principales motivos para laborar horas extras, el “Amor a Dios y espíritu misionero” en un 64.5% y “Pasión por el trabajo” 38.2% (Tabla 27) explican indirectamente la cosmovisión con la que vive la población estudiada. Los resultados mencionados relacionados a la edad, menor de 45 años y al grado académico universitario y/o posgrado (Tabla 2) apuntan a la capacidad del manejo de situaciones que predisponen a desarrollar el síndrome de Burnout. Cabe señalar que el presente estudio tuvo una cantidad minoritaria de docenes en relación a los otros grupos de trabajadores (Tabla 2).

En cuanto al objetivo para determinar la relación entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019, se encontró relación significativa, ambas variables relacionadas, tienen tendencia a disminuir; Vargas y Poveda (2017) encontraron un resultado similar, puesto que el Síndrome de Burnout sería un determinante para la práctica laboral; evidenciaron en dicho estudio que los trabajadores tuvieron síntomas en las dimensiones de: “Ansiedad antes, durante y después de la jornada laboral”, presentaron “Cansancio prolongado, físico y emocional”; lo que estaría vinculado con el “Desempeño del personal” administrativo, el cual se ve afectado por la escasa comunicación, limitados niveles de compromiso, de capacitación y motivación intrínseca con los compañeros de labor y los jefes inmediatos. De las dimensiones indicadas, se halla coincidencia con este estudio en la UPeU, el “Agotamiento emocional”, el cual fue presentado por un 38.2% de los trabajadores de manera “Esporádica”, 26% “Regular” y 24% “Baja” (Tabla 36). De igual manera, Jiménez y Arrieta (2017), encontraron correlación significativa negativa entre el síndrome de Burnout y evaluación de desempeño de docentes; a menor presencia del síndrome, mejoró el desempeño, teniendo mayor relevancia en la dimensión del “Desgaste ocupacional”, presentando relación con la misma dimensión en esta investigación, en la “Dimensión de Consecuencia para la salud”, con un nivel de “Regular” en 39.1% y 26.3% con un nivel “Alto”, que se presentan antes, durante y después del trabajo. Es importante comparar, en base a estos resultados, la cantidad de horas de trabajo que encontró Jimenez, con 33% de la población que trabajaba 8 horas y de 17% que trabajó 10 horas; en cuanto a esta investigación en la UPeU, las horas de labores de la mayor cantidad de trabajadores de este estudio fue del 54.6% quienes laboraron 8 horas y el 42.8% indicaron trabajar de 9 a 12 horas (Tabla 2), paralelo a ello, relacionada a la carga laboral, el número de actividades adicionales a la labor por la cual, el personal fue contratado, podría predisponer a desarrollar rasgos del síndrome de Burnout, ya que se halló que el 70.8% de

docentes, el 63.3% del personal administrativo y el 21.7% del personal operativo, realizaron de una a tres actividades adicionales (Tabla 22). Otro factor importante a tomar en cuenta, es la cantidad de trabajadores que tuvieron vacaciones, se halló que 33.9% de trabajadores no tuvieron vacaciones (Tabla 2), acrecentando el nivel de agotamiento del trabajador para realizar sus actividades.

Se encontró que no existe diferencia significativa en el nivel de alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout según el género, tanto en varones como mujeres se expresó de igual manera, en los trabajadores de la Universidad Peruana Unión (Tabla 11), contando con un 56.3% de población Masculina y 43.8% Femenina (Tabla 2). Bedoya et al. (2017) en su estudio realizado en docentes, avalaron el resultado con el síndrome de Burnout, en la dimensión de “Realización personal y síntomas de estrés” según el género, en el que ambos valores tuvieron alto puntaje en “Agotamiento emocional”, perfil que se puede replicar en los trabajadores de la UPeU, ya que hay un 38.2% de nivel “Esporádico” y 26% de nivel “Regular” en “Agotamiento Emocional” (Tabla 36). Factores en común vinculados tenemos el estado civil de “casado” del 60% de la población del estudio de Bedoya et al. (2017) y en esta investigación en la UPeU, llegó a un 51% en el mismo dato (Tabla 2), que revelaría indirectamente, que las responsabilidades del hogar son manejadas en pareja, disminuyendo el peso emocional de la misma en el trabajador; sumado a ello, el 45.7% de la población evaluada no tuvieron hijos, (Tabla 2), factores que ayudarían con un estilo de vida equilibrado, para cumplir con la dimensión de “Logro personal” que se presentó en un nivel de “Casi siempre” en el 45.1% de la población (Tabla 38).

Arquero y Donoso (2013) realizaron su estudio en docentes, que laboran en el área de investigación como parte de su carga laboral vinculado al género; evidenciaron que, tanto varones como mujeres comparten el 50% de carga laboral, dato que se asemeja a la proporción

encontrada en los trabajadores de la UPeU, en relación al síndrome de Burnout, las dimensiones de carga laboral más representativas para el desarrollo de rasgos del síndrome fueron, las “Características de la tarea” con un 42.4% de nivel “Suficiente”, en la “Organización Temporal”, nivel “Regular” con 48.4% y “Ritmo de trabajo” de un nivel “Alto” en 39.5% de los trabajadores (Tabla 33, 34 y 35), lo cual indicaría que el nivel de carga laboral no solo afectaría al personal que realiza trabajo de investigación, sino a todos los tipos de trabajadores. Quezada (2016) mencionó la importancia de la aplicación del “Programa de mejora de condiciones de trabajo” según el género, ya que 24 de 34 varones y 51 de 75 mujeres, lo consideraron de “Regular” a “Bueno”, para la mejora de la gestión institucional.

Se halló la diferencia significativa, en relación al alineamiento a la filosofía institucional y síndrome de Burnout, según la edad de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019, diferencia que no existió en la carga laboral, aplicándose esta última por igual a todos los trabajadores independientemente de su edad. (Tabla 9)

León et al. (2010) Indicaron, para las condiciones de trabajo y síndrome de Burnout según el rango de edad, que las condiciones de trabajo se relacionaron con la autoeficacia, la cual se desarrollaba cuando el trabajador tenía la libertad de cambiar las características estresantes ejerciendo su autonomía, esta varía según la experiencia que da la edad y/o el tiempo de labor en la institución; la mayor proporción de su población encontrada, iniciaba desde los 21 años a más. Dato similar al hallado en esta investigación en la UPeU, relacionada a la carga laboral en el que se encontró mayor población en el rango de 18 a 33 años (Tabla 40), y a su vez, la dimensión “Cognitiva y de Complejidad de la tarea” tuvo un nivel “Alto” con el 68.1% de la población (Tabla 31). León et al, indicó el papel preventivo de la aplicación de la autoeficacia sobre las condiciones de estrés en el trabajo y la expresión del síndrome de Burnout.

En su estudio sobre el alineamiento estratégico y el clima organizacional, Jarama (2014) obtuvo un resultado de edad de un rango en mayor proporción de 30 a 39 años con 39.5%, estudio también realizado en la UPeU; halló que el 37.1% de los trabajadores tenían el nivel de “Alineado” y de 26.6% para “Muy Alineado”. La distribución de grupos de edad se repitió en el presente estudio en la UPeU, en donde se encontró un 49.7% entre los 18 a 33 años (Tabla 2); del mismo grupo evaluado, el 48% de trabajadores estuvieron en un nivel “Medianamente Alineado”, la diferencia en el nivel a alineamiento a la filosofía institucional en la misma institución, en diversas fechas, se podría deber al corto plazo de aplicación de la renovada cultura organizacional en la Universidad Peruana Unión, que aún se encontraría en proceso de presentación, como se evidencia en las dimensiones de “Valor” con el que se identificaron los trabajadores (Tabla 24), Ejes estratégicos (Tabla 25), Políticas institucionales (Tabla 10), que individualmente muestran aún, que se encuentran en proceso de la adquisición de los conceptos.

Partida et al. (2013) mencionaron que el factor de la edad, se relacionaba con personas que padecen el síndrome de Burnout, encontrando que el 37% de la población estuvo en el rango de los 39 a 45 años, y cercano a este dato, el 33% de población tuvo, entre 25 a 31 años, siendo este último rango de edad, en el que se concentra un nivel “Medio” del síndrome de Burnout en las mujeres, más en caso de los varones el nivel “Medio” estuvo presente en todos los rangos de edades, estos datos coinciden con los resultado del actual estudio en la UPeU, presentándose de igual manera con la evaluación del síndrome de Burnout por edad con el 40.5% en el nivel de rango “Medio” (Tabla 5), que motivaría el cruce de información entre género y edad.

En relación a los años de servicio, se halló diferencia significativa en el alineamiento a la filosofía de la institución, variable en la que se encontró mayor alineamiento en el rango de 1 a 5 años de trabajo en la institución, que se relacionaría al reciente inicio de sus labores en la UPeU, con la aplicación de la renovada filosofía de la institución (Tabla 13). No se demostró diferencia

significativa en la carga laboral, ni en el síndrome de Burnout, lo que demostró que las características y rasgos que presentaron cada variable, se expresó de igual manera en todos los rangos de años de labor en la institución.

Correa (2012) encontró que uno de los factores que está asociado con la dimensión de “Despersonalización” y “Consecuencias físicas y sociales” del Síndrome de Burnout, fue el tiempo que lleva el personal laborando en la universidad, dato que no coincidió con el resultado de dicha dimensión en esta investigación en la UPeU, ya que el 53.3% no lo presentaron. Gonzáles y Orta (2016) igualmente hicieron la misma aseveración, explicando que a medida que aumenta la experiencia laboral hay mayor vulnerabilidad a sufrir el síndrome de desgaste emocional; encontraron mayor proporción de población en el rango 11 a 25 años, quienes asumieron a la vez tareas de mayor responsabilidad y exigencia, incrementando la carga laboral.

León et al. (2010) a su vez encontraron diferencia significativa, en relación a la dimensión de “Ambigüedad del rol” y mayor carga laboral, cuando la experiencia laboral fue menor, evidenció que el 31% de la población que evaluó, contaba con dos sexenios de labores, y que a la par, las dimensiones de “Demanda cognitiva” y “Complejidad de la tarea” en esta población tuvo tendencia a aumentar, pues presentó un nivel “Alto” en el 68.1% de la población, y además que el 71% de trabajadores tuvo un tipo de “Contrato fijo”; en cuanto a esta investigación en la UPeU, se halló que la mayor cantidad de años de servicio de los trabajadores, fue de 1 a 5 años en el 43.1% de los casos, y de esta misma población, el 85.5% contó con “Contrato a tiempo completo” (Tabla 2), datos que se relacionan con el grado de involucramiento, en el que se encontró el trabajador con la institución y sus valores, por el tiempo de exposición a la misma y levanta un punto de estudio al futuro, en relación a los factores predisponentes hallados por León, para el incremento de la carga laboral y la posible prevención del desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la UPeU.

Agudelo (2015) demostró que hay relación directa entre el enfoque de gestión asumido, la cultura organizacional y la percepción sobre la calidad de vida laboral de los docentes, por lo que recomendó que se motive a una cultura institucional de calidad de vida laboral, recomendación que se relaciona con la filosofía que el trabajador conoce, medita y práctica dentro de su institución; análogo a esto, los resultados de esta investigación en trabajadores de la UPeU indicaron que un 29.6% se identificó con el valor de ser “Integro”, (Tabla 24); el eje estratégico que el trabajador reconoció más es “Formación Integral” con 29.6% (Tabla 25), en cuanto a las políticas institucionales, la que más conocía el trabajador es el “Énfasis en el crecimiento Espiritual” con un 17.1% (Tabla 26); sin embargo, la proporción del personal que no las identificó fue alta; paralelo a ello, al evaluar el nivel de promotores de la UPeU según su índice de recomendación, en base a su experiencia espiritual, se encontró un preocupante 6.9% de la población, lo que indicaría la necesidad de seguir promoviendo la educación, práctica de la filosofía institucional en el cliente interno, para mejorar su calidad de vida y de desempeño profesional.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Primera conclusión

Existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional con el p valor = .000 y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), así como con la variable de carga laboral que tiene un valor semejante de p valor = .000 y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), lo que indicaría, que ambas variables cumplen con la hipótesis de investigación; resultado con el que no cuenta la variable del síndrome de Burnout que tiene un p valor = .363 y se cumple que, $p > \alpha$ ($p > 0.05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula para esta variable; resultados obtenidos según el cargo del personal de docente, administrativo y operativo, Lima 2019.

Segunda conclusión

Hay relación entre el alineamiento a la filosofía institucional y la carga laboral, por el p valor = .039 $< \alpha = .05$, encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe relación significativa entre el alineamiento a la filosofía institucional y la carga laboral en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Tercera conclusión

Hay relación significativa entre el alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout, por el p valor = .000 $< \alpha = .05$. Encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, concluyendo que existe relación entre el alineamiento a la filosofía institucional y el síndrome de Burnout en los trabajadores de la UPeU, Lima 2019.

Cuarta conclusión

Hay relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de Burnout, por el p valor=.000 $< \alpha = .05$, encontrando evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula,

concluyendo que existe relación significativa entre la carga laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Quinta conclusión

No existe diferencia significativa del alineamiento a la filosofía institucional por el género de los trabajadores, contando con un p valor = .694, y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), así mismo, no existen diferencias significativas de la carga laboral según su género, con un p valor = .993 y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), de igual manera no hay diferencia significativa del síndrome de Burnout según su género con el p valor = .600 y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), ya que no hay evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se afirma que no existe diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional, carga laboral y síndrome de Burnout según el género de los trabajadores de la UPeU, Lima 2019.

Sexta conclusión

Hay diferencia significativa en la relación del alineamiento a la filosofía institucional que presenta el p valor = .006 y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), de igual manera el síndrome de Burnout tiene un valor semejante de p valor = .004 y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$) según la edad de los trabajadores, evidencia que cumplen con la hipótesis de investigación, contrario a este resultado, el análisis estadístico de la carga laboral dio un p valor = .575 y se cumple que, $p > \alpha$ ($p > 0.05$), lo que conlleva a aceptar la hipótesis nula para esta variable, así mismo, aceptar la hipótesis de investigación para el alineamiento a la filosofía institucional y síndrome de Burnout según a la Edad de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Séptima conclusión

Existe diferencia significativa en la variable de alineamiento a la filosofía institucional que cuenta con un p valor = .000 y se cumple que $p < \alpha$ ($p < 0.05$), mientras que no hay diferencia significativa en la carga laboral, con un p valor = .277 y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$),

así como en el síndrome de Burnout con p valor = .457 y se cumple que $p > \alpha$ ($p > 0.05$), evidencias por las que se acepta la hipótesis de investigación para el alineamiento de la filosofía institucional y se rechaza para la carga laboral y el síndrome de Burnout según el tiempo de servicio de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

Recomendaciones

Realizar investigaciones a fines a las variables estudiadas con primacía a la variable de alineamiento a la filosofía institucional, por el impacto positivo que brinda a una institución, previniendo las sobrecargas laborales y sus consecuencias como el síndrome de Burnout. Investigaciones en diferentes tipos de población, como el administrativo, docente y operativo en proporciones semejantes.

En caso de las organizaciones educativas, vale la pena realizar estudios con las variables estudiadas en los alumnos para evidenciar la amplitud de la filosofía institucional que debe ser percibida de manera clara por la sociedad que interviene, permitiendo fidelizar tanto al cliente interno como al externo.

Promover métodos de reforzamiento de las capacidades del personal, en pro del cumplimiento de los indicadores estratégicos y operativos, involucrándolo en la mejora continua, sea en las capacitaciones, actividades de proyección de la cultura organizacional, evaluación de los indicadores, entre otros.

Realizar una evaluación semestral o anual de las variables estudiadas en el personal de la Universidad Peruana Unión a manera de acompañamiento al avance de la interiorización o alineamiento de la filosofía institucional.

Reformular periódicamente las estrategias que son parte de la filosofía organizacional, con la participación activa de los trabajadores, quienes han expresado su deseo de conocer la

filosofía institucional, que contiene esta iniciativa y entender cuál es su participación y colaboración en el estudio para el cumplimiento de las metas

Referencias

- Agudelo, C. (2015) *La inteligencia emocional en la Gestión Educativa para una cultura institucional de calidad de vida laboral*. Colombia. Recuperado de:
<http://repositorio.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/885>
- Albán, A. (2016) *Síndrome de burnout y engagement en el personal administrativo de una entidad educativa privada de la ciudad de Trujillo*. Perú. Tesis recuperada de:
<http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9992/Alb%C3%A1n%20Bartra%20Andrea%20Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alhama, R. (2004) *Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)*. Factores para su potenciación. Artículo publicado en Gestipolis, Recuperado de:
<https://www.gestipolis.com/nuevas-formas-de-organizacion-del-trabajo-nfot/>
- Alles, Martha A. (2007) *Comportamiento organizacional*. Graniza Editor. Argentina. Pg. 540.
- Arquero, J., Donoso J (2013) *Docencia, Investigación y burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad*. Revista de Contabilidad Volumen 13, Issues 2, June-December 2013, Pág. 91 a 105. España Recuperado de:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1138489113000083>
- Arraigada, M (2017) *Salud laboral en la gestión universitaria: Los riesgos psicosociales en trabajos en el trabajo de docentes universitarios*. Recuperado de:
<http://nulan.mdp.edu.ar/2808/1/arraigada-pujol-2017.pdf>
- Ballivian, R (2006). *Crisis y cambio en el entorno organizacional*. Recuperado de
<https://www.gestipolis.com/crisis-y-cambio-en-el-entorno-organizacional/>
- BBCMundo, Peñaredonda. (2018) *Los verdaderos efectos (para tu salud y tu productividad) de trabajar muchas horas al día*. Artículo recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-45781020>

- BBCMundo, Pfeffer, J. (2018) *Las formas invisibles en las que tu lugar de trabajo “te está matando”*. Artículo recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-44116604>
- Bedoya, E., Vega N., Severiche C., Meza M., (2017) *Síndrome de Burnout en Docenes Universitarios: El caso de un Centro de Estudio del Caribe Colombiano*. Formación Universitaria. Vol. 10(6), 51-58 (2017) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>- Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/formuniv/v10n6/art06.pdf>
- Bernárdez, L. (2009). *Desempeño humano: Manual de Consultoría*. Chicago: AuthorHouse.
- Buzzetti, M (2005) *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), en Dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile*. Universidad de Chile. Recuperado de: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf
- Castillo, S (2001) *el síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional*. Medicina Legal de Costa Rica, 2 (17), 35 – 43.
- Ceballos, V. Paravic, T., Burgos, M., y., Barriga, O. (2014). *Validación de escala subjetiva de carga mental de trabajo en funcionarios/as universitarios ciencia y enfermería* xx (2): 73-82. Recuperado de: http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v20n2/art_08.pdf
- Central European Time, (2017). *México es el país con mayor estrés laboral del mundo*. Notimérica. Artículo recuperado de: <https://www.notimerica.com/sociedad/noticia-mexico-pais-mayor-estres-laboral-mundo-20170909071445.html>
- Chemiss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly hilss CA: Sage Publications, 18.

Correa, Z. (2012) *El síndrome de Burnout en profesores universitarios de los sectores públicos y privados*. Colombia. Tesis recuperada de:

https://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf

De la Cruz, M. (2017) *Filosofía, cultura organizacional y valores*. Universidad Oriente Poza Rica. Artículo recuperado de:

<https://sites.google.com/site/planstrategico/home/presentacion-y-bienvenida>

ExpokNew (2017). *¿Quiénes sufren mayor estrés laboral en el mundo?*. Artículo

recuperado de: <https://www.expoknews.com/quienes-sufren-mayor-estres-laboral-en-el-mundo/>

Forbes, R. (2011) *El síndrome de Burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. CEGESTI N° 160. Recuperado de:

https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf

Fundación para la prevención de riesgos laborales (2009) España, *Carga de trabajo*. Recuperado de: http://www.aca-prl.org/index.php?option=com_content&view=article&id=57:8-carga-de-trabajo&catid=36:riesgos-generales-y-su-prevencion&Itemid=60

García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017) *Síndrome de Burnout y sentimiento de autosuficiencia en profesores universitarios*. Propósitos y Representaciones. 5(2), 65 –

126. Recuperado: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a03v5n2.pdf>

Garcés, E. (2003) *Instrumentos de medida del Burnout y aspectos metodológicos asociados*.

Recuperado de: <http://www.abacolombia.orge.co/bv/organizaciones/Burnout1.pdf>

Garton, E. (2017) *Employee Burnout is a problem with the company, not the person*. Artículo

recuperado de: <https://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-the-company-not-the-person>

- González, L & Orta, Y. (2016) *La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesionales en profesores universitarios*. Revista Chakiñan N°1, Diciembre p. 14-30, ISSN 2550-6722. Tesis recuperada de:
<http://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/8/5>
- Grupo Integración (2014). Informe “Los porqués del estrés”, recuperado de:
<http://www.integracion.pe/los-porques-del-estres/>
- Guerrero, Gómez, Moreno, García & Blázquez (2011), *El síndrome del quemado, Modos de afrontamiento del estrés y salud mental en profesores no universitarios*. *Psicología conductual*, 19(3), 557-576.
- Gutiérrez, G., Celiz, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J., (2006) Síndrome de Burnout. *Archivos de Neurociencia*, 11, 4, 305-309. Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Jarama, R. (2014) *Clima organizacional y alineamiento estratégico de los trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima Perú*. Recuperado de:
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/160/Ricardo_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez & Arrieta (2017). *Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar*. Colombia. *Escenarios* 15(1), pp. 36-46. Doi: <http://dx.doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120> Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5985745>
- León, J., Cantero F., León. M. (2010) *Diferencia del Rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo*. *Revista Anales de Psicología*. 2011, Vol. 27, N°2 (Mavo), p. 518-526. España.
Recuperado de:

https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/17008/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed

≡y

López Y. (2013) *Filosofía organizacional y su importancia*. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/filosofia-organizacional-y-su-importancia/>

Pichot, P., López, J., Aliño, I., Valdés, M, (1995) *Manual Diagnóstico y Estadístico de los*

Trastornos Mentales. MASSON. S.A. España. Recuperado de:

[https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-](https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf)

[estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf](https://psicovalero.files.wordpress.com/2014/06/manual-diagn3b3stico-y-estadc3adstico-de-los-trastornos-mentales-dsm-iv.pdf)

Maslach, C. & Leiter, M. P. (2005). Burnout and stress, the critical research. En Cooper, C. L.

(ed). *Handbook of stress medicine and health*. Florida: CRC Press LLC.

Ministerio de Salud. *Prioridades Nacionales de Investigación en Salud en Perú 2019 – 2023*.

Resolución Ministerial N° 658-2019/MINSA. Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/285438-658-2019-minsa>

Mullane, J. (2002). The mission statement is a strategic tool: when used properly. *Management*

Decision. 405. USA.

Instituto Navarro de Salud Laboral, (2009) *Módulo de riesgos por carga física o mental de*

trabajo. Unidad didáctica 3, módulo 2. España. Recuperado de:

[http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf)

[235B883C85B1/0/m2ud3.pdf](http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf)

OMS (2010) “Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción”. Recuperado

de:http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=B8C43229C7D4D3898A6B122E2A3BBC54?sequence=1

[nid=B8C43229C7D4D3898A6B122E2A3BBC54?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=B8C43229C7D4D3898A6B122E2A3BBC54?sequence=1)

- OMS (2017) <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13084> “Protección de salud de los trabajadores” Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/protecting-workers'-health>
- OMS (Octubre, 2017) “Salud mental en el lugar de trabajo” Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- OMS y OPS (2008) *Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas relacionados con la salud*. 10ma Edición. Recuperado de: <http://ais.paho.org/classifications/Chapters/pdf/Volume1.pdf>
- OMS y OPS, (2014). “La salud de los trabajadores de la salud”. Recuperado de http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1279:los-trabajadores-sanitarios-ven-bien-su-estado-de-salud-pero-admiten-falta-de-tiempo&Itemid=274
- Partida, A, Blanco, M., Osorio, J., Jardines. J. (2013) *El burnout y su impacto en los docentes de áreas administrativas y contables en universidades públicas*. México. Tesis recuperada de: http://eprints.uanl.mx/8111/1/j1_1.pdf
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, & Huertas, R. (2005) *El síndrome de Burnout por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios*. Revista de investigación en psicología, 2 (8), 87-112. Recuperado de: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4050/3226>
- Quezada, C. (2016) *La gestión administrativa incide en la percepción de la justicia organizacional de la Universidad Técnica de Machala*. Perú. Tesis recuperada de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5285/Quezada_ac.pdf?sequence=1

- Quintana, C. (2005) El síndrome de Burnout en operadores y equipos de trabajo en maltrato infantil grave. *Psykhé*, 1 (14), 55 – 68. Recuperado de:
<http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/271/251>
- Quispe, G. (2017) *El síndrome de Burnout según la condición laboral de los docentes e la escuela profesional de Administración*. Ecuador. Tesis recuperada de:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5948/Quispe_Mamani_Gisele.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, Ortega, Villamizar, & Leiton (2009) *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios*. *Revista Iberoamericana de Psicología, ciencias y tecnología*. 2(1), 21-30.
- Rocha, J., (2002) *Síndrome de Bournout. ¿El médico de urgencias incansable?* *Revista Mex. Med. Urgencias*, 1(2) pp. 48-56. Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/urge/urg-2002/urg022c.pdf>
- Rodríguez, M (2017) *Diferencia en la relación de la carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión*. Lima, Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1141/Marisol_Tesis_Maestra_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Ruiz, R., Guzmán, J., De la Cruz, J (2007) *Alineamiento Estratégico*. Dirección Empresarial Asistida. 1ra Edición. Editorial Visión Net. España. Recuperada de:
<https://books.google.co.cr/books?id=4vt91DNrQg4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

- Ruiz, D., Pando, M., Aranda, C., Almeida, C. (2014) *Burnout y Work Engagement en docentes universitarios de Zacatecas*. Cienc. Trab. May-Ago; 16 [50]: 116-120. México
Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n50/art10.pdf>
- Salazar J., Guerrero J., Machado y., Cañedo R. (2009) *Clima y cultura organizacional: Doc componentes esenciales en la productividad laboral*. Revista del Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas de Cuba. 2009; 20(4): P. 67-75. Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/acimed/aci-2009/aci094d.pdf>
- Sánchez, C. (2011) *“Estrés Laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera”*. Recuperado de:
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- Sebastián G., y., Ángeles del Hoyo, D. (2002). *La carga mental de trabajo*. España, pág. 14,15. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo C/ Torre laguna, 73 - 28027 Madrid. Recuperado de:
<http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/fichas%20de%20publicaciones/fondo%20historico/documentos%20divulgativos/docdivulgativos/psicosociologia/la%20carga%20de%20trabajo%20mental/carga%20mental.pdf>
- Smartcoach (2018) *Cifras del estrés Laboral en América Latina*. Reportaje recuperado de:
<http://blog.smartcoach.global/reportaje-especial-cifras-del-estr%C3%A9s-laboral-en-am%C3%A9rica-latina>
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., & Stortti, M. (2006) *Etiología y prevención del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Salud*. Revista de Postgrado de la cátedra de Medicina, 153 (7), 18-21. Recuperado de: <http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-1.pdf>

Vargas, M., y., Poveda., M., (2017) *el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato*. Ecuador. Recuperado de:

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25449>.

Wenner, D. (2010). “*Percepción del Burnout y Autocuidado en Psicólogos Clínicos*

Infantojuveniles que trabajan en Salud Pública. Santiago de Chile. Recuperado de

http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-werner_d/pdfAmont/cs-werner_d.pdf

Apéndices

Apéndice A: Plan Estratégico Institucional – Iniciativa 2022 Universidad Peruana Unión

Misión Institucional

“Desarrollar personas íntegras, con espíritu de servicio misionero e innovadoras a fin de restaurar la imagen de Dios en el ser humano.”

Integridad

Perspectiva Aspiracional: La UPeU busca ser ejemplo en todo lo que hacemos y ser referentes en la comunidad por su desarrollo integral, evidenciado en su estilo de vida, y cumpliendo el propósito divino que les fue dado.

Perspectiva Fundamental: El ser humano fue creado por Dios, a su imagen, como un ser multidimensional, con aspectos sociales, intelectuales, morales y espirituales. Logrando el desarrollo armonioso de todas las dimensiones de su ser, produce una persona responsable, sabia, justa y que refleje el carácter de Cristo.

Perspectiva Operacional: Ser Íntegros cuando se acepta y aprecia las diferencias de los demás, cuando se manifiesta pureza de carácter, cuando se es justos en la toma de decisiones y a la vez mostrar compasión en las actitudes. Cuando se es tolerante, altruista y honesto en el quehacer diario, y se intenta ver a los demás como Dios los ve.

Servicio

Perspectiva Aspiracional: En la UPeU sirven a las personas para suplir sus necesidades y aliviar sus dificultades en la sociedad, para contribuir con la justicia social promoviendo equidad y responsabilidad; y en la Iglesia para cumplir la misión

Perspectiva Fundamental: El modelo de Jesucristo en servir a la humanidad inspira a entregar nuestros dones y talentos en el marco de amar al prójimo más que a nosotros mismos, de manera total e incondicional, y siempre en favor de los demás.

Perspectiva Operacional: Servimos de manera desinteresada, con humildad y disposición. Servimos con eficiencia, honestidad, asertividad, entregando nuestros talentos y tiempo, con propósitos definidos y de acuerdo con la filosofía de servicio de la Iglesia.

Innovación

Perspectiva Aspiracional: La innovación en la UPeU es para el bien común, para lograr avances académico-profesionales, para la generación de conocimientos de frontera y valor agregado

Perspectiva Fundamental: Dios en la creación ha dado la capacidad de la creatividad al ser humano. Al crear, las personas reflejan un atributo de la divinidad. El innovador busca soluciones creativas y positivas para mejorar su entorno.

Perspectiva Operacional: Innovamos creativamente, con base sustentable para traer beneficio corporativo. Innovamos para buscar soluciones a problemas de la humanidad y alcanzar la eficiencia en nuestra labor. Innovamos con empatía a las necesidades de la comunidad.

Valor

Perspectiva Aspiracional: Esta dimensión responde a la pregunta “¿Para qué es necesario este valor?” Es el objeto o la aspiración que se tiene o se desea desarrollar.

Perspectiva Fundamental: Todo comienza con un ¿por qué? La dimensión fundamental del valor responde a la pregunta “¿Por qué necesito este valor?” Explicando con base en los fundamentos de la educación adventista la importancia del valor.

Perspectiva Operacional: La dimensión operacional responde al “¿Cómo utilizo este valor?” En el quehacer diario, en mis relaciones laborales y estudiantiles, el modo de proceder de cada miembro de la comunidad universitaria es afectado y evaluado por los valores adoptados por la UPeU.

Visión de la Universidad Peruana Unión

“Ser referente por la excelencia en el servicio misionero y la calidad educativa e innovadora en la Iglesia y la sociedad.”

Modelo de Gestión Estratégica

La gestión estratégica de la UPeU sigue un modelo que nace de los claros propósitos institucionales expresados en su Misión, de acuerdo con la Visión a futuro y amparado por los valores institucionales en sus perspectivas fundamentales, operacionales y aspiracionales. Estos propósitos se despliegan por los ejes estratégicos y sus objetivos, agrupados en los mapas estratégicos que determinan para cada perspectiva sus objetivos específicos. Para alcanzar estos objetivos, se definen iniciativas que son propuestas en el Plan Operativo Anual en base a los procesos institucionales, y el logro de estos objetivos es determinado tanto por los indicadores operativos como estratégicos. Un sistema de auditorías planificadas y ejercicios de revisiones periódicas posibilitan la corrección del avance y aseguran la calidad y mejora continua. Tanto los procesos cuanto el sistema de control generan conocimiento institucional que contribuyen para el fortalecimiento de la cultura e innovación en el quehacer de la UPeU.

Políticas Institucionales

1. Énfasis en el crecimiento espiritual y espíritu de servicio misionero como base del desarrollo integral de las personas.
2. Compromiso con la mejora continua de los procesos para garantizar la formación integral de la persona, promoviendo condiciones óptimas para responder a los desafíos y expectativas de la iglesia y la sociedad en el marco de la filosofía educativa adventista.
3. Gestión del conocimiento institucional como activo fijo intangible para la prestación de servicios.

4. Asegurar el sostenimiento y desarrollo económico financiero.
5. Fomentar buenas prácticas de estilo de vida saludable de la comunidad universitaria.
6. Compromiso con la sostenibilidad ambiental y desarrollo del país.

Objetivos Estratégicos

1. Promover la restauración de la imagen de Dios a través del estudio de la Biblia y la oración reflejado en el servicio misionero.
2. Formar profesionales íntegros, competentes y especializados, basados en principios cristianos.
3. Contribuir a la producción científica y tecnológica en todas las áreas, a través de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en la Iglesia y la sociedad.
4. Contribuir con el desarrollo sostenible, vinculándose con el medio, para mejorar su calidad de vida.
5. Fortalecer la generación de valor distintivo a través de la gestión administrativa.

Ejes Estratégicos

Tabla 14: Desarrollo Espiritual

		Indicador Estratégico	Indicador operativo
Clientes	Consolidar el posicionamiento institucional en la Iglesia y sociedad por el servicio misionero	Percepción social sobre el servicio misionero de los egresados	% de bautismos por influencia de estudiantes y miembros de la facultad.
		Percepción social sobre el servicio misionero de la comunidad universitaria	% de Iglesias plantadas
	Promover la preparación de misioneros para la evangelización Nacional e Internacional	Nº misioneros voluntarios en el extranjero Nº misioneros voluntarios a nivel local y Adventista nacional	Nº de personas capacitadas sobre Servicio Voluntario
Procesos	Fortalecer la práctica de estilo vida adventista en la residencia del estudiante	% de estudiantes que practican el estilo de vida adventista en sus residencias	% de estudiantes visitados
	Dinamizar los programas en bienestar de la Comunidad Universitaria	Satisfacción con los programas de Bienestar	Eficacia de los programas de Bienestar
	Fortalecer la vida espiritual de la Comunidad Universitaria a través de programas alineados al PMDE	% de estudiantes activos en Grupos Pequeños % del personal activos en Grupos Pequeños % de programas que tienen el componente del PMDE	Nº de bautismos Nº de estudiantes que reciben estudios bíblicos % de participación de estudiantes en los grupos pequeños
Aprendizaje	Internalizar la filosofía de la Educación Cristiana en la Comunidad Universitaria	% de docentes adventistas % de docentes mentores	% de administradores y docentes involucrados en actividades misioneras % de docentes que integran fe y enseñanza en sus clases Nº de grupos pequeños pastorales
Financiero	Garantizar la viabilidad financiera de los programas de Desarrollo Espiritual	Eficacia de la ejecución presupuestal	

Tabla 15: Formación Integral

Clientes	Visibilizar la universidad y responder a la demanda de la IASD y la sociedad	Percepción social sobre el servicio misionero de los egresados Nivel de percepción de la iglesia sobre el cumplimiento de la misión y calidad universitaria	% de egresados insertados en el mercado laboral
	Garantizar a la sociedad programas académicos acreditados		% de programas académicos acreditados
Procesos	Gestionar el seguimiento de los egresados	% de egresados que logran el perfil profesional % de egresados ubicados con acciones inserción laboral	% de egresados satisfechos con el servicio educativo % de egresados satisfechos con los eventos de formación continua % de egresados con ubicación laboral N° de eventos relacionados con la inserción laboral
	Fortalecer la práctica de estilo vida adventista en la residencia del estudiante	% de estudiantes que practican el estilo de vida adventista en sus residencias	% de estudiantes visitados
Aprendizaje	Gestionar la producción académica del docente	% de docentes con producción académica	% de docentes con publicaciones académicas % de docentes con participación en ponencias N° de docentes que desarrollan asignatura según perfil del área N° de docentes con perfeccionamiento en su especialidad N° de docentes con capacitación en su especialidad Nivel del desempeño pedagógico del docente
	Lograr un desempeño docente destacado	% de docentes con desempeño destacado	N° de docentes con capacitación pedagógica N° de docentes con aportes a la cultura científica N° de docentes involucrados en acciones de tutoría N° de docentes involucrados en acciones comunitarias Porcentaje de satisfacción de los estudiantes con el desempeño docente N° docentes comprometidos con su cosmovisión cristiana
Financiero	Gestión de recursos financieros para la sostenibilidad de las unidades académica	% de presupuesto ejecutado en actividades planificadas % de iniciativas ejecutadas que respondan a un plan % de ingreso generado por los centros de aplicación y eventos	

Tabla 16: Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+I)

		Indicador estratégico	Indicador Operativo
Clientes	Alcanzar reconocimiento por I+D+i en la Iglesia y la sociedad	% de docentes en REGINA N° de publicaciones en revistas denominacionales	N° de artículos publicados por docentes REGINA N° de artículos publicados por año en revistas denominacionales N° de libros académicos científicos publicados N° de revistas indexadas en web of science, scopus y scielo
	Desarrollar la difusión de la producción del conocimiento	N° de publicaciones y patentes registrados	N° de registros de patentes y modelos de utilidad N° de artículos publicados en revistas indexadas en web of science, scopus y scielo N° de artículos publicados por especialidades N° de artículos publicados por maestrías N° de artículos publicados por doctorados
Procesos	Fortalecer la investigación formativa	N° de trabajos de investigación Desarrollados	% de estudiantes que desarrollan investigación por asignatura articuladas % de titulados por investigación N° de docentes y estudiantes participando en eventos externos N° de estudiantes y docentes que publican en eventos científicos N° de docentes y estudiantes exponen en eventos externos
	Fortalecer la Implementación de las líneas de investigación	N° de docentes que participan en redes de I+D+i	N° de proyectos realizados con redes de investigación N° de redes de investigación por centro de investigación e innovación N° de círculos o grupos de investigación reconocidos
		N° de proyectos desarrollados en su línea de investigación	N° de proyectos ejecutados por los centros de investigación e innovación N° de proyectos de investigación especializados desarrollados N° de profesionales especializados para investigación
Aprendizaje	Fortalecer las competencia de investigación para los docentes	% de docentes que adquieren competencias específicas de investigación	% de docentes categorizados según nivel para la investigación N° de docentes con competencias para asesoría N° de docentes con competencias para la enseñanza en investigación % de estudiantes satisfecho con las asesorías
Financiero	Gestión de recursos financieros para el I+D+i	Eficacia de los recursos financieros para el I+D+i	% de ingreso generado por regalías N° de proyectos con financiamiento externo

Tabla 17: Vinculación con el medio

		Indicador estratégico	Indicador Operativo
Clientes	Generar un impacto sostenido en la Comunidad Universitaria y la sociedad	Impacto de los proyectos y programas en la iglesia y sociedad Impacto de los proyectos y programas en la comunidad universitaria	% de beneficiarios satisfechos con los proyectos y programas % de beneficiarios que mejoran su calidad de vida.
	Gestionar la responsabilidad ambiental en la Comunidad Universitaria y su entorno.	Eficacia del programa ambiental	% de participantes en el programa ambiental
Procesos	Promover un estilo de vida saludable en la Comunidad Universitaria	% de estudiantes que practican el estilo de vida adventista en sus residencias	% de estudiantes que participan en de las iniciativas para la práctica de estilos de vida saludable. N° de iniciativas que propician las mejoras de las condiciones para la práctica de estilo de vida saludable. % de colaboradores que participan en las iniciativas para la práctica de estilos de vida saludable
	Incrementar la participación de estudiantes en el sistema de voluntariado interdisciplinario y de proyectos y programas	% de personal que mejoran su estilo de vida saludable	% de estudiantes con percepción positiva sobre su participación en relación al servicio voluntario. N° de acciones solidarias con participación de voluntarios unionistas.
	Desarrollar proyectos y programas de vinculación con el medio articulados a la I+D+i para la sensibilidad social	N° de proyectos y programas disciplinarios e interdisciplinarios N° de artículos publicados como resultados de programas y proyectos	N° de proyectos y programas en proceso de implementación N° de programas y proyectos de FEM N° de artículos elaborados como resultado de programas y proyectos de desarrollo
	Fortalecer las competencias de los docentes para la realización y participación en la gestión de proyectos y programas	% de docentes que participan en el desarrollo y ejecución de proyectos y programas de vinculación	N° de docentes con competencias en la gestión de proyectos % de docentes que participan en proyectos y programas de vinculación con el medio
Financiero	Gestión de recursos financieros para la sostenibilidad de los proyectos y programas	% de financiamiento externo generado Eficacia de la ejecución presupuestal	

Tabla 18: Gestión

		Indicador Estratégico	Indicador Operativo
Cliente	Consolidar la identidad y el posicionamiento institucional global	Satisfacción de los estudiantes y grupos de interés	N° de reportes favorables de entidades externas Ubicación en ranking
	Fortalecer la infraestructura física y los servicios de apoyo educacional y complementarios para los estudiantes	Tener la capacidad de infraestructura para atender a las demandas académicas	Eficacia del plan maestro de desarrollo institucional
Procesos	Gestión eficaz de mercadeo y comunicación institucional	Eficacia de respuesta a crisis del entorno	% de personal capacitada para atención a crisis Recursos disponibles para atención a crisis
		Eficacia en la difusión de la información interna	Disminución de reclamos por atención
	Eficacia en el plan de marketing de la institución	Crecimiento de la población estudiantil	
	Desarrollar tecnologías de Información con base en los procesos Eficiencia de las operaciones institucionales	% de aplicaciones implementadas que responden a un proceso mejorado	
		% de procesos identificados que logren mejorar su eficiencia	
Gestión de la cooperación interinstitucional	N° de convenios con instituciones de educación superior Participación en redes de cooperación interinstitucional	% de convenios activos N° de afiliaciones en redes de cooperación	
Aprendizaje	Desarrollar y capacitar el talento humano	% del personal con un plan de vida para su desarrollo profesional	% de colaboradores que mejoran su desempeño laboral
	Promover un buen clima laboral y espiritual	Satisfacción con las relaciones laborales	% de satisfacción laboral
	Promover la gestión y transferencia de conocimiento organizacional	Compromiso de los colaboradores y alumnos con la cultura institucional	Nivel de compromiso
Financiero	Asegurar los Recursos Financieros para desarrollo institucional	Crecimiento anual de los recursos financieros para desarrollo	% de crecimiento anual

Apéndice B: Autorización del comité de Ética



Una Institución Adventista

Lima, Ñaña, 22 de Abril de 2019

OFICIO N° 0068-2019/UPeU/FCS/CIISA

Doctor
Dr. Gluder Quispe Huanca
Rector de la Universidad Peruana Unión
Presente

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para expresar un cordial saludo y desear muchas bendiciones en las funciones que desempeña.

Mediante la presente tenemos a bien presentar a la investigadora, Suely Beth Guio Broncano, identificada con DNI 41903896.

El comité de ética de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud ha revisado el protocolo de investigación titulado "**Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019**", presentado por la investigadora antes mencionada y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados que será aplicado en la Institución Superior Educativa de salud que Ud. dignamente dirige.

Agradecemos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a los investigadores, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso. Los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,



Lic. Jesú Sant Saintila
Director de Investigación
Facultad de Ciencias de la Salud



Mg. Roberto Escobar Condori
Coord. de Investigación UPG Salud Pública
Escuela de Pos Grado

Apéndice C: Consentimiento Informado

Filosofía institucional, carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión.

Propósito y procedimiento

El propósito de este estudio es Determinar la diferencia en la relación del Alineamiento a la filosofía institucional con la Carga laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión. El trabajo de investigación es realizado por la Lic. Suely Beth Guio Broncano, estudiante de la Maestría Salud Pública.

Para el desarrollo de esta investigación responderé a las preguntas planteadas en este instrumento. En esta publicación yo seré identificado(a) de manera anónima y tendré la seguridad que no se publicara mi nombre en ningún informe o resultado públicamente.

Riesgo de estudio:

Mi participación aportara en determinar la diferencia en la relación del Alineamiento a la filosofía institucional con la Carga laboral y el Síndrome de Burnout en trabajadores docentes, administrativos y operativos de la Universidad Peruana Unión, sin compensación monetaria por dicho estudio.

Participación voluntaria:

Se me ha comunicado que mi participación es voluntaria en el estudio y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado sin penalización.

Firma: _____

Apéndice D: Cuestionario

I. INTRODUCCIÓN:

El objetivo de este estudio es realizar un diagnóstico de la relación de la filosofía institucional con la carga laboral y el síndrome de Burnout, lo cual ayudará en la prevención, tratamiento y promoción de programas para un mejor estilo de vida en las(os) trabajadoras(es).

>> Este cuestionario es anónimo. Con mi participación voluntaria doy mi consentimiento para ser parte del estudio.

II. INSTRUCCIONES DE MARCADO

Marque con un aspa (X) la alternativa que le parezca correcta. No existe repuesta mejor o peor, la repuesta correcta es aquella que exprese verídicamente su propia experiencia. Se agradece su sinceridad y apoyo en el llenado del siguiente instrumento.

III. INFORMACIÓN GENERAL:

1. Edad: _____
2. Sexo: () Masculino () Femenino
3. Región de procedencia: () Costa () Sierra () Selva
4. Estado Civil: () Soltera(o) () Casada(o) () Viuda(o)
() Divorciada(o) () Conviviente
5. Número de hijos: () No tiene () 1-2 () 3-4 () 4 a más
6. Grado de instrucción: () Ninguno () Primaria () Secundaria
() Técnico () Universitario () Posgrado
7. Tipo de Personal: () Contratado () Empleado () Misionero
8. Años laborando en la UPEU: () <1 año () 1-5años () 6-10años
() 11-15años () 16-20años () > de 26años
9. Cargo(s) que desempeña: _____
10. Horas de trabajo total de su jornada laboral: _____ al día
11. En el tiempo de su jornada laboral semanal en la UPeU, especifique cuantas horas utiliza para cada una de las siguientes actividades:
Administrativo: _____ Gestión: _____ Docencia: _____
Investigación: _____ Trabajo Operativo: _____ Otros: _____
12. Tiempo de trabajo según contratación:
() T. Parcial () T. Completo () Dedicación Exclusiva
13. Última vacación: _____(Mes) _____(Año)

6 AFI	Describa con sus propias palabras la VISIÓN de la UPeU	
7 AFI	Describa con sus propias palabras la MISIÓN de la UPeU	
8 AFI	¿Qué EJES ESTRATÉGICOS de la UPeU recuerda usted? Mencione:	
9 AFI	¿Qué VALORES de la UPeU recuerda usted? Mencione:	
10 AFI	¿Qué POLITICAS INSTITUCIONALES de la UPEU recuerda usted? Mencione: (Por lo menos la idea central)	

N°	PREGUNTAS	Desconozco el tema	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Frecuentemente (4)	Siempre (5)	
11 AFI	¿Elabora o participa en planes de acción para el logro de algún EJE ESTRATÉGICO de la UPeU?							
12 AFI	¿Elabora o participa acciones para el cumplimiento de los VALORES de la UPeU?							
13 AFI	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para alcanzar la VISIÓN de la UPeU?							
14 AFI	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para alcanzar la MISIÓN de la UPeU?							
15 AFI	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para cumplir con los VALORES de la UPeU?							
16 AFI	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para cumplir con los EJES ESTRATÉGICOS de la UPeU?							
17 AFI	¿Dedica tiempo para entender la MISIÓN, VISIÓN, EJES ESTRATÉGICOS Y VALORES de la UPeU?							
18 AFI	¿Conversa con sus familiares, colegas o amigos acerca de la MISIÓN, VISIÓN, EJES ESTRATÉGICOS Y VALORES de la UPeU?							
19 AFI	¿Consideras que el sector en el que trabajas, hay coordinación de las actividades que se realiza con la filosofía y políticas de la Institución promotora (Iglesia Adventista)?							
20 AFI	¿Consideras que el sector en el que trabajas, hay coordinación de las actividades que se realizan con la filosofía y políticas de la UPeU?							
21 AFI	El sector en el que trabajas, desarrolla sus actividades en un marco de planificación, labores estructuradas y coordinadas, cronogramadas y agendadas							
22 AFI	Considera Usted que el tiempo extra o adicional a las labores (en el trabajo) que realiza en esta institución es: (Marque con " X" las opciones que INFLUYE MÁS en su decisión)		Por amor a Dios y por tener espíritu misionero					
			Por el pago de las horas extras u alguna compensación					
			Por decisión personal, me apasiona el trabajo designado					
			Porque me obligan directamente					
			Porque me siento obligado indirectamente					
			Lo hago por ayudar a mis compañeros					
			No uso más tiempo, "la hora es la hora"					

V. ESCALA SUBJETIVA DE CARGA MENTAL DE TRABAJO

Nº	ITEMS	Muy Poco (1)	Poco(2)	Regular(3)	Suficiente(4)	Demasiado(5)
1CL	El nivel de esfuerzo o concentración mental que requiere mi trabajo es...					
2CL	La cantidad de memorización de información y material que requiere mi trabajo es...					
3CL	El grado de complejidad de la información que debo utilizar en mi trabajo es...					
4 CL	El nivel de esfuerzo mental necesario para evitar los errores en mi trabajo es...					
5 CL	El nivel de ambigüedad de las decisiones a tomar en mi trabajo es...					
6 CL	Habitualmente en mi puesto de trabajo el número de decisiones que debo tomar es...					
7 CL	Al final de la jornada de trabajo me siento agotado/a...					
8 CL	Me siento agotado/a cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo...					
9 CL	Tengo dificultades para relajarme después del trabajo...					
10 CL	El cansancio que me produce mi trabajo es...					
11 CL	El número de interrupciones durante la realización de mi trabajo es...					
12 CL	La cantidad de dificultades que se producen cuando se introducen nuevos procedimientos de trabajo o programas informáticos es...					
13 CL	En mi trabajo tengo que hacer más de una tarea a la vez...					
14 CL	Las tareas que realizo en mi trabajo requieren una alta concentración debido a la cantidad de distracción o ruido de fondo...					
15 CL	El tiempo asignado a cada una de las tareas que realizo es...					
16 CL	El tiempo que dispongo para realizar mi trabajo es...					
17 CL	El tiempo del que dispongo para tomar decisiones exigidas por mi trabajo es...					
18 CL	Es posible variar mi ritmo de trabajo sin perturbar el trabajo de mi sección...					
19 CL	Además de las pausas reglamentarias, el trabajo me permite hacer alguna pausa cuando lo necesito...					

20 CL	En mi trabajo puedo cometer algún error sin que incida en forma crítica sobre los resultados del trabajo...					
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

VI. ESCALA DE MASLACH DE BURNOUT

N°	ITEMS	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes o menos	Pocas veces a la semana	Todos los días
1SB	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.						
2SB	Cuando termino mi jornada de trabajo no me siento tan satisfecho/a						
3SB	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.						
4SB	Siento que puedo entender fácilmente a los clientes o cualquier personal de mi entorno						
5SB	Siento que estoy tratando a algunos clientes o a cualquier personal de mi entorno demasiado fuerte, "duro", de forma demasiado rígida, etc.						
6SB	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
7SB	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los clientes o de cualquier personal de mi entorno.						
8SB	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9SB	Siento que me he hecho más duro (a) con la gente.						
10SB	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.						
11SB	Me preocupa que este trabajo me éste endureciendo emocionalmente.						
12SB	Me siento con mucha energía en mi trabajo.						
13SB	Me siento frustrado por mi trabajo.						
14SB	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15SB	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que trabajan en mi entorno						
16SB	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
17SB	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con los clientes o con cualquier personal de mi entorno.						
18SB	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con los clientes o con cualquier personal de mi entorno.						
19SB	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20SB	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						

21 SB	Los problemas emocionales son tratados de forma adecuada por mi persona						
22 SB	Me parece que los clientes o cualquier personal de mi entorno, me culpan de algunos de sus problemas.						

Tabla 19: Puntaje según Dimensiones – Cuestionario alineamiento a la filosofía institucional

								0-11	12 A 22	23 a 34	35 - 46	47 a 58	
Nº	PROPÓSITOS INSTITUCIONALES	Desconozco el tema	No sé	Sé un poco	Conozco más o menos	Puedo explicarlo	Explico y traduzco con claridad	Def.	Insatisf.	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
1	Conoces (siendo capaz de mencionar) la VISIÓN de la UPeU	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
2	Conoces (siendo capaz de mencionar) la MISIÓN de la UPeU	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
5	Conoces los VALORES que regulan la política institucional de la UPeU	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
6	Describe con sus propias palabras la VISIÓN de la UPeU	“Ser referente por la excelencia.....1 en el servicio misionero.....1 y la calidad educativa.....1 e innovadora.....1 en la iglesia y la sociedad.”.....1 SUMA: Que no escriba: 0 Deficiente:1 / Insuficiente:2 / Si indica 3 Bueno / Si pone 4: Muy bueno/ Si poner 5: Excelente						0	1	2	3	4	5
7	Describe con sus propias palabras la MISIÓN de la UPeU	“Desarrollar personas íntegras,.....1 con espíritu de servicio misionero1 e innovadoras1 a fin de restaurar la imagen de Dios.....1 en el ser humano.”.....1 SUMA: Que no escriba: 0 / Deficiente:1 / Insuficiente:2 / Bueno:3 / Muy bueno: 4 / Excelente: 5						0	1	2	3	4	5
9	¿Qué VALORES de la UPeU recuerda usted? Mencione:	INTEGRIDAD1 SERVICIO.....1 INNOVACIÓN.....1 SUMA: Que no escriba: 0 Deficiente e Insuficiente / Bueno 1 / Muy bueno 2 / Excelente 3						0	0	1	2	3	
17 IG	En los últimos 2 años ¿Cuánta influencia ha tenido las actividades de la UPeU en tu vida espiritual?	Mucha = 5 Suficiente = 4 Regular = 3 Poca = 2 Insuficiente = 1						1	2	3	4	5	

N°	PROPÓSITOS INSTITUCIONALES	Desconozco el tema	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuente	Siempre	Def .	Insatisf .	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
12	¿Elabora o participa acciones para el cumplimiento de los VALORES de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
13	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para alcanzar la VISIÓN de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
14	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para alcanzar la MISIÓN de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
15	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para cumplir con los VALORES de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
17	¿Dedica tiempo para entender la misión, visión, ejes estratégicos y valores de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
								0	11	22	34	46	58

								0 a 5	6 a 10	11 a 16	17 a 22	23 a 28	
N°	EJES ESTRATÉGICOS	Desconozco el tema	No sé	Sé un poco	Conozco más o menos	Puedo explicarlo	Explico y traduzco con claridad	Def.	Insatisf.	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
3	Conoces los EJES ESTRATÉGICOS de la UPeU ¿Qué EJES ESTRATÉGICOS de la UPeU recuerda usted? Mencione:	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
8		DESARROLLO ESPIRITUAL 1 FORMACIÓN INTEGRAL 1 INVESTIGACION Y DESARROLLO E INNOVACIÓN ... 1 VINCULACION CON EL MEDIO ... 1 GESTION ... 1 SUMA: Que no escriba: 0 / Deficiente:1 / Insuficiente:2 / Bueno 3 / Muy bueno: 4/ Excelente: 5						0	1	2	3	4	5
11	¿Elabora o participa en planes de acción para el logro de algún EJE ESTRATEGICO de la UPeU?	Desconozco el tema	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	0	1	2	3	4	5
16	¿Realiza alguna actividad en el día o en la semana para cumplir con los ejes estratégicos de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
18	¿Conversa con sus familiares, colegas o amigos acerca de la misión, visión, ejes estratégicos y valores de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
18 IG	Según tu experiencia espiritual dentro de la Universidad. ¿Qué tan probable es que recomiendes a otros compartir tu misma experiencia?	Detractores = 1 a 6 → 1 Pasivos = 7 a 8 → 2 Promotores = 9 a 10 → 3						0	0	0	1	2	3
								0	5	10	16	22	28

								0-6	7 a 12	13 a 18	19 a 24	25 a 30	
N°	POLÍTICA INSTITUCIONAL	Desconozco el tema	No sé	Sé un poco	Conozco más o menos	Puedo explicarlo	Explico y traduzco con claridad	Def.	Insatisf.	Bueno	Muy Bueno	Excelente	
4	¿Conoces las POLITICAS INSTITUCIONALES que regulan la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
10	¿Qué POLITICAS INSTITUCIONAL recuerda usted mencione? (aunque sea la idea central) SUMA: Que no escriba: 0 y Que escriba otro 7 = 0 / Deficiente: 1 y 2 = 1 / Insuficiente: 3 = 2 / Bueno 4 = 3 / Muy bueno: 5 = 4/ Excelente: 6 = 5	<p>Énfasis en el crecimiento espiritual y espíritu de servicio misionero como base del desarrollo integral de las personas.....1</p> <p>Compromiso con la mejora continua de los procesos para garantizar la formación integral de la persona, promoviendo condiciones óptimas para responder a los desafíos y expectativas de la iglesia y la sociedad en el marco de la filosofía educativa adventista1</p> <p>Gestión del conocimiento institucional como activo intangible para la prestación de servicios.....1</p> <p>Asegurar el sostenimiento y desarrollo económico financiero.....1</p> <p>Fomentar buenas prácticas de estilo de vida saludable de la comunidad universitaria.....1</p> <p>Compromiso con la sostenibilidad ambiental y desarrollo del país.....1</p>						0	1	2	3	4	5
19	¿Consideras que el sector en que trabajas, hay coordinación de las actividades que se realiza con la filosofía y políticas de la Institución promotora (Iglesia Adventista)	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
20	¿Consideras que el sector en que trabajas, hay coordinación de las actividades que se realiza con la filosofía y políticas de la UPeU?	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
21	El sector que usted trabajas, desarrolla sus actividades en un marco de planificación, labores estructuradas y coordinadas, cronogramadas y agendadas	0	1	2	3	4	5	0	1	2	3	4	5
22	Considera Usted que el tiempo extra o adicional a las labores		1	a)Por amor a Dios y por espíritu misionero				0	1	2	3	4	5

(estudiantiles/o en el trabajo)
que realiza en esta institución es:
(Marque con " X" la que "prima"
más en su decisión)

SUMA: Que no escriba: 0 /

Deficiente: D, E

Dentro de los ítems: A, B, C, F y

G: Deficiente = 1, Insatisfactorio

= 2, Bueno = 3, Muy Bueno = 4,

Excelente = 5

1	b) Por el pago de las horas extras u alguna compensación	0	6	12	18	24	30
1	c) Por decisión personal, porque me apasiona el trabajo designado						
0	d) Porque me obligan directamente						
0	e) Porque me siento obligado indirectamente						
1	f) Lo hago por ayudar a mis compañeros						
1	g) No uso más tiempo, "la hora es la hora"						

Tabla 20: Puntaje según Variable – Cuestionario Alineamiento a la Filosofía Institucional

	Desalineado	Poco Alineado	Medianamente Alineado	Alineado	Muy Alineado
Propósitos institucionales	11	22	34	46	58
Ejes estratégicos	5	10	16	22	28
Política institucional	6	12	18	24	30
Suma total	22	44	68	92	116
Rangos variable	0 a 22	23 a 44	45 a 68	69 a 92	93 a 116

Apéndice E: Validación del instrumento

Tabla 21: Validación de Instrumento por Jueces

Preguntas	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Índice de Acuerdo
P1	80	80	90	100	87.5
P2	70	90	100	100	90
P3	80	90	90	100	90
P4	90	80	100	100	92.5
P5	70	90	90	100	87.5



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

TÍTULO TESIS: Filosofía Institucional y su relación en la carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

AUTOR: Suely Beth Guio Broncano

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100
6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 11/04/19



Validado por: _____

[Handwritten signature]
00012494

Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

TÍTULO TESIS: Ornizor Filosofía Institucional y su relación en la carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

AUTOR: Suely Beth Guio Broncano

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?
 0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 90 ___ 100
2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
 0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
 0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100
4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
 0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 90 ___ 100
5. ¿Estima Ud. que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
 0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

Falta preguntas del desarrollo del Plan operativo POA

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

Ver en el instrumento. (#14)

8. Recomendaciones

Corregir según recomendaciones!

Fecha: 12/04/2019

Validado por:

Carls Coaguina
 DNI: 40704344

Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

TÍTULO TESIS: Filosofía Institucional y su relación en la carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

AUTOR: Suely Beth Guio Broncano

Instrucciones: Sírvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Felicitaciones!

Fecha: 11/04/2019

Validado por: Roussel Davila
 DNI N° 01154650

Gracias!!!



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

TÍTULO TESIS: Filosofía Institucional y su relación en la carga laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Universidad Peruana Unión, Lima 2019.

AUTOR: Suely Beth Guio Broncano

Instrucciones: Sirvase encerrar dentro de un círculo, el porcentaje que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera Ud. que el instrumento cumple los objetivos propuestos?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

2. ¿Considera Ud. que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

3. ¿Estima Ud. que la cantidad de ítemes que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

4. ¿Considera Ud. que si se aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

5. ¿Estima Ud. que los ítemes propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?

0 ___ 10 ___ 20 ___ 30 ___ 40 ___ 50 ___ 60 ___ 70 ___ 80 ___ 90 ___ 100

6. ¿Qué preguntas cree Ud. que se podría agregar?

7. ¿Qué preguntas se podrían eliminar?

8. Recomendaciones

Fecha: 12.04.19

Validado por:

Ing. Milda Cruz H.
 DNI: 41574112

Gracias!!!

Apéndice D – Otros

Tabla 22: Actividad realizada por los trabajadores de la UPeU

Cargo	Actividades realizadas UPeU											
	Adm.	%	Gest.	%	Doc.	%	Invstg.	%	T.Op.	%	Otros	%
Docente	25	52.1	22	45.8	48	100.0	27	56.3	13	27.1	10	20.8
Administrativo	144	100.0	72	50.0	23	16.0	26	18.1	45	31.3	17	11.8
Operativo	9	8.0	7	6.3	2	1.8	3	2.7	112	100.0	17	15.2
Total	178	58.6	101	33.2	73	24.0	56	18.4	170	55.9	44	14.5

Cargo	Actividades adicionales realizadas en la UPeU											
	0	%	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Docente	6	12.5	16	33.3	8	16.7	10	20.8	5	10.4	3	6.3
Administrativo	43	29.9	52	36.1	27	18.8	12	8.3	9	6.3	1	0.7
Operativo	86	76.8	19	17.0	3	2.7	3	2.7	1	0.9	0	0.0
Total	135	44.4	87	28.6	38	12.5	25	8.2	15	4.9	4	1.3

Tabla 23: Nivel de promotores que recomiendan la UPeU

Pregunta 18 – Inf. Gral.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 a 6	80	26,3	26,3	26,3
7 a 8	123	40,5	40,5	66,8
9 a 10	101	33,2	33,2	100,0
Total	304	100,0	100,0	



$$NR = 33.2 - 26.3\% = 6.9\%$$

Dimensiones de la variable alineamiento a la filosofía institucional

Tabla 24: Valor con el que se identifican más los trabajadores de la UPeU

Pregunta 19 – Inf. Gral.	n	%
No Escribió		
1	41	13,5
No marcado	263	86,5
Total	304	100,0
Escribió Otro		
1	85	28,0
No marcado	219	72,0
Total	304	100,0
Integro		
1	90	29,6
No marcado	214	70,4
Total	304	100,0
Misionero o Servicio		
1	75	24,7
No marcado	229	75,3
Total	304	100,0
Innovador		
1	39	12,8
No marcado	265	87,2
Total	304	100,0

Tabla 25: Ejes estratégicos que más recuerda el trabajador de la UPeU

Pregunta 8 – Test Alin. Filosf. Inst.	n	%
Desarrollo Espiritual		
1	87	28,6
No marco	217	71,4
Total	304	100,0
Formación Integral		
1	90	29,6
No marco	214	70,4
Total	304	100,0
Investigación, Desarrollo e Innovación		
1	81	26,6
No marco	223	73,4
Total	304	100,0
Vinculación con el Medio		
1	75	24,7
No marco	229	75,3

Total	304	100,0
Gestión		
1	30	9,9
No marco	274	90,1
Total	304	100,0

Tabla 26: Políticas institucionales que más recuerda el trabajador de la UPeU

Pregunta10 – Alin. Fils. Inst.	n	%
Énfasis en el crecimiento Espiritual		
1	52	17,1
No marco	252	82,9
Total	304	100,0
Mejora Continua		
1	45	14,8
No marco	259	85,2
Total	304	100,0
Gestión del Conocimiento		
1	25	8,2
No marco	279	91,8
Total	304	100,0
Sostenimiento y Desarrollo Económico		
1	23	7,6
No marco	281	92,4
Total	304	100,0
Estilo de Vida Saludable		
1	24	7,9
No marco	280	92,1
Total	304	100,0
Comp. Sostenibilidad Ambiental		
1	16	5,3
No marco	288	94,7
Total	304	100,0

Tabla 27: Motivo de laborar horas extras por el trabajador de la UPeU

Pregunta22 – Alin. Filos. Inst.	N	%
Amor a Dios y Espíritu Misionero		
1	196	64,5
No marco	108	35,5
Total	304	100,0
Pago de horas extras o compensación		
1	27	8,9
No marco	277	91,1
Total	304	100,0
Decisión personal, pasión por el trabajo		
1	116	38,2
No marco	188	61,8
Total	304	100,0
Ser obligado directamente		
1	12	3,9
No marco	292	96,1
Total	304	100,0
Ser obligado indirectamente		
1	40	13,2
No marco	264	86,8
Total	304	100,0
Ayudar a los compañeros		
1	71	23,4
No marco	233	76,6
Total	304	100,0
“No uso más tiempo, la hora es la hora”		
1	11	3,6
No marco	293	96,4
Total	304	100,0

Tabla 28: Nivel de alineamiento a los propósitos institucionales de la UPeU

Propósito Institucionales	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	5,3
Insatisfactorio	38	12,5
Bueno	117	38,5
Muy bueno	106	34,9
Excelente	27	8,9
Total	304	100,0

Tabla 29: Nivel de alineamiento a los ejes estratégicos de la UPeU

Ejes estratégicos	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	39	12,8
Insatisfactorio	61	20,1
Bueno	110	36,2
Muy bueno	73	24,0
Excelente	21	6,9
Total	304	100,0

Tabla 30: Nivel de alineamiento a la política institucional de la UPeU

Política institucional	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	3,6
Insatisfactorio	55	18,1
Bueno	176	57,9
Muy bueno	59	19,4
Excelente	3	1,0
Total	304	100,0

*Dimensiones de la variable carga laboral**Tabla 31: Nivel de Demanda cognitiva y complejidad de la tarea en los trabajadores de la UPeU*

Demanda cognitiva y complejidad de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	2,0
Moderado	49	16,1
Alto	207	68,1
Muy alto	42	13,8
Total	304	100,0

Tabla 32: Nivel de consecuencias para la salud en los trabajadores de la UPeU

Consecuencias para la salud	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	9	3,0
Poco	78	25,7
Regular	119	39,1
Alto	80	26,3
Muy alto	18	5,9
Total	304	100,0

Tabla 33: Nivel de características de la tarea en los trabajadores de la UPeU

Características de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Muy poco	4	1,3
Poco	34	11,2
Suficiente	129	42,4
Alta	116	38,2
Muy alta	21	6,9
Total	304	100,0

Tabla 34: Nivel de organización temporal en los trabajadores de la UPeU

Organización Temporal	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	3	1,0
Bajo	112	36,8
Regular	147	48,4
Buena	34	11,2
Muy buena	8	2,6
Total	304	100,0

Tabla 35: Nivel de ritmo de trabajo en los trabajadores de la UPeU

Ritmo de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Un poco	28	9,2
Regular	119	39,1
Altas	120	39,5
Muy alta	37	12,2
Total	304	100,0

Dimensiones de la variable síndrome de Burnout

Tabla 36: Nivel de agotamiento emocional en los trabajadores de la UPeU

Agotamiento Emocional	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	8	2,6
Bajo	73	24,0
Esporádico	116	38,2
Regular	79	26,0
Alto	24	7,9
Muy alto	4	1,3
Total	304	100,0

Tabla 37: Nivel de despersonalización en los trabajadores de la UPeU

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
No presenta	162	53,3
Esporádico	95	31,3
Regular	41	13,5
Muy frecuente	5	1,6
Siempre	1	,3
Total	304	100,0

Tabla 38: Nivel de logros personales en los trabajadores de la UPeU

Logros personales	Frecuencia	Porcentaje
Pocos	6	2,0
Esporádicos	14	4,6
Frecuentemente	45	14,8
Casi siempre	137	45,1
Siempre	102	33,6
Total	304	100,0