

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA
AGROEXPORTADORA SAN EFISIO S.A.C.,
TRUJILLO, 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración y Negocios Internacionales

Autor:

Alexia Gabriela Chavera Alvarez

Asesor:

Dr. Omar Fabricio Maguiña Rivero

<https://orcid.org/0000-0003-1173-7748>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Marlies Alicia Cueva Urra	18186434
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Víctor Gaspar Cuadra Jiménez	17806851
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Alan Enrique García Gutti	41559787
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Cultura organizacional y síndrome de burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Trujillo, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unitec.edu Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	virtual.urbe.edu Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	

DEDICATORIA

Dedicada a Víctor Manuel Chavera Quedena y María Elisa Alvarez Sifuentes, mis padres quienes me enseñaron desde que soy una pequeña, a forjar mi camino, me brindaron su apoyo incondicional y su amor completo. Toda la vida serán mi modelo para seguir y mi fortaleza de cada día, los amo

AGRADECIMIENTO

A mis profesores.

A mis dos almas sabias Angélica y Deisy.

A Dios por no abandonarme en los momentos más difíciles.

A mis padres por estos 22 años de trabajo en equipo, juntos somos imparables.

Tabla de contenido

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas	7
Índice de figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	11
Capítulo III: Resultados	30
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	49
Referencias	54
Anexos	57

Índice de tablas

Tabla 1:.....	34
Tabla 2:.....	34
Tabla 3:.....	35
Tabla 4:.....	35

Índice de figuras

Figura 1:..... 32

RESUMEN

El presente documento informativo e investigativo tuvo como finalidad.

PALABRAS CLAVES: cultura organizacional, síndrome de burnout.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

El impacto de la cultura organizacional en el agotamiento de los empleados es un tema complejo y multifacético. Las investigaciones han demostrado que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el agotamiento de los empleados. Una cultura tóxica puede provocar mayores niveles de estrés, baja moral y falta de motivación entre los empleados. Por otro lado, una cultura positiva y de apoyo puede ayudar a reducir el agotamiento al proporcionar a los empleados los recursos y el apoyo necesarios para gestionar su carga de trabajo (Reynolds, 2023).

Hay muchas formas de describir la relación que la gente desea entre su trabajo y su vida: equilibrio, integración, armonía, fluidez, ajuste y balance, por nombrar algunas. Sin embargo, hay un término dominante para describir lo contrario del equilibrio entre trabajo y vida personal: burnout. El burnout, según la Organización Mundial de la Salud, es un síndrome derivado de un estrés laboral crónico que no se ha gestionado con éxito. Los síntomas incluyen agotamiento y pérdida de energía, sensación de distanciamiento, negativismo o cinismo hacia el propio trabajo y "reducción de la eficacia profesional". Según quién y cómo realice la encuesta, la tasa de trabajadores estadounidenses con altos niveles de burnout oscila entre el 28% de los empleados y el 60%, una tasa preocupantemente alta.

En el ámbito latinoamericano, Bernardi y Menezes (2017) detalla los resultados de una encuesta en línea durante el último trimestre de 2017, invitando a directores ejecutivos y jefes de recursos humanos en América Latina a compartir sus puntos de vista sobre la cultura organizacional, recibiendo respuestas de 120 ejecutivos de seis países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Más del 93% de los ejecutivos creen que existe un vínculo claro entre cultura y estrategia, y la mayoría considera la cultura de su propia

organización como un activo. El 95% ven la cultura de su organización como una fuente de ventaja competitiva, aunque menos del 82% caracterizan la cultura de su empresa como una cultura de alto rendimiento. La mayoría 79% cree que gestionan y desarrollan eficazmente su cultura organizacional, y el 88% dice que existe un vínculo claro entre la cultura y la estrategia de su organización. Sin embargo, los ejecutivos latinoamericanos también ven margen de mejora en la forma en que su organización comunica sobre cultura. Más del 28% de los encuestados dice que no hay diálogo sobre cultura en su organización, y el mismo porcentaje dice que su organización no tiene una herramienta para medir la cultura. Eso ha tenido un impacto en los trabajadores, como: ser reacios a los cambios constantes en las políticas y regulaciones, disminución de la satisfacción laboral, productividad reducida, tasas de rotación más altas, fatiga y agotamiento, ya que todos esto les exigen estar al tanto de las cosas todo el tiempo, lo que puede resultar mentalmente agotador.

Respecto al ámbito empresarial peruano, según Ybáñez (2023), el resultado de informe de la consultora Buk arrojo que el 61% de trabajadores peruanos siente agotamiento laboral, cifra que aumento respecto al año 2021 que alcanzó el 44% reportado por u estudio de las empresas Gallup. Los demás resultados en las tres dimensiones evaluadas fueron: agotamiento emocional 40% se siente realmente agotados; respecto al desempeño laboral el 25% no está conforme con su rendimiento en el trabajo y en lo referente a la despersonalización, el 30% no se siente entusiasmado al realizar sus actividades. Esto refleja que el agotamiento de los trabajadores es un fenómeno real y peligroso que no se puede ocultar bajo la alfombra. Es perjudicial no sólo para los propios profesionales de recursos humanos, sino también para la organización en su conjunto

Por lo anteriormente contextualizado, cada agroexportadora debe trazar estrategias de expansión que sean competitivas en el mercado internacional, con el fin de hallar claras

mejoras en la eficacia de sus productos a la par del funcionamiento de cada proceso operativo para favorecer de esta forma la rentabilidad de la empresa o del país con divisas y utilidades. En caso de no trazar objetivos y metas empresariales o simplemente exportar un agro producto sin hacer algún estudio de mercado ni un análisis interno de la empresa, se conllevará al fracaso de la empresa debido al cambiante entorno internacional. Por ello cada exitosa empresa agroexportadora en el Perú está obligada a realizar un planeamiento estratégico cada 5 años, para medir las nuevas tendencias de consumo y aplicarlas en cada producto. De otra forma, como se viene haciendo hincapié, la empresa se encontrará a la deriva y no perdurará en el tiempo.

En lo referente a la empresa en estudio, ésta pertenece al rubro agroexportador, iniciando operaciones el año 2000 y a la fecha cuenta con más de 22 años enviando al exterior diversos productos como hortalizas, raíces y tubérculos.

A pesar de tener muchos años de experiencia en el mercado exportador, la empresa ha presentado inconvenientes que se manifiesta en un entorno laboral altamente estresante y agotador, que está causando fatiga física y mental, contribuyendo al síndrome de burnout entre sus trabajadores. Esta situación se deriva de la constante presión ejercida por los directivos para cumplir con las actividades de cosecha y satisfacer los compromisos de envío a clientes en el extranjero. Este problema afecta tanto a los trabajadores que laboran en el campo como a los empleados que desempeñan funciones en las oficinas administrativas.

Los trabajadores del campo se ven sometidos a jornadas extenuantes bajo condiciones climáticas desafiantes, con la urgencia de recolectar cosechas y mantener altos niveles de productividad. La presión constante para cumplir con los plazos de entrega, sin importar las condiciones climáticas o las limitaciones de recursos humanos, los expone a un agotamiento físico extremo. Por otro lado, los empleados de las oficinas administrativas

también se ven afectados por esta cultura organizacional enfocada en los resultados a toda costa. La constante presión para asegurarse de que los procedimientos administrativos estén alineados con los envíos a clientes internacionales genera un alto grado de estrés. Las largas horas de trabajo, las expectativas poco realistas y la sensación de que no hay tiempo para descansar contribuyen al agotamiento mental y emocional.

En conjunto, esta presión constante y la cultura organizacional enfocada exclusivamente en el cumplimiento de objetivos pueden resultar en una disminución significativa de la salud física y mental de los empleados, aumentando el riesgo de que desarrollen el síndrome de burnout. Esta problemática no solo tiene un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores, sino que también puede afectar la productividad y la retención de talento en la empresa agroexportadora.

La presente investigación planteó identificar: ¿Existe relación entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023?

A nivel de antecedentes, se revisaron a:

Sarıgül & Uğurluoğlu (2023) en su artículo científico “Examen de las relaciones entre la fatiga la cultura organizacional percibida, el síndrome Burnout, la intención de rotación y el compromiso organizacional” tuvo como objetivo determinar si existe o no algún efecto mediador del burnout en la relación al compromiso organizacional e intención de rotación. Métodos: Este estudio transversal se realizó con 403 personas que trabajan en un hospital universitario de Turquía. Se utilizaron análisis de regresión múltiple y jerárquica para determinar las relaciones entre las variables definidas. Resultados: Como resultado del análisis, se determinó que la fatiga por el cambio tiene un efecto significativamente positivo sobre el síndrome Burnout y la intención de rotación y un efecto negativo sobre el compromiso organizacional. Además, se reveló que el Burnout

tiene un efecto mediador parcial en la relación entre la fatiga por el cambio, la intención de rotación y el compromiso organizacional. Además, se descubrió que la cultura organizacional, tienen un efecto negativo en la fatiga por el cambio, y una cultura jerárquica tiene un efecto significativamente positivo. Implicaciones para la práctica: Para prevenir la fatiga del cambio, se puede recomendar a los gerentes de las instituciones de salud que informen a las enfermeras sobre el proceso antes de cada iniciativa de cambio. Además, crear una cultura en la organización que adopte el respeto y la comprensión como filosofía, se basa en la participación de los empleados y exhibe comportamientos de liderazgo modernos.

Oliveira y Neto (2023) en su artículo científico "Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de Burnout" tuvo como objetivo analizar si la cultura empresarial genera problemas de fatiga en los trabajadores. El estudio revisó 266 artículos y utilizó metodología PRISMA para la inclusión de artículos. Los hallazgos indicaron que la cultura organizacional juega un papel clave en la determinación del nivel de demandas laborales y de los recursos laborales disponibles para los empleados. Una cultura que enfatiza la productividad por encima del bienestar de los empleados puede generar altas exigencias laborales y bajos recursos laborales, lo que resulta en agotamiento. Por el contrario, una cultura que valora el equilibrio entre la vida laboral y personal y prioriza el bienestar de los empleados puede reducir el riesgo de agotamiento al proporcionarles los recursos y el apoyo que necesitan para gestionar su carga de trabajo y mantener su salud mental.

Ruparell et al., (2019) en su artículo científico "Relación entre trabajo en equipo, organización, cultura y Burnout entre los residentes", tuvo como objetivo explorar en profundidad la relación entre los factores organizacionales, individuales y programáticos que contribuyen al agotamiento y la perspectiva de los residentes sobre la mejor manera de

abordar el Burnout. Se administró el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a los residentes y se realizaron grupos focales para explorar cómo los factores organizacionales, individuales y del programa afectan el agotamiento en un programa de residencia. Los residentes completaron el MBI luego de una saturación en todo el departamento en el modelo de capacitación del programa Estrategias y herramientas para mejorar el desempeño y la seguridad del paciente. El síndrome de Burnout se definió como una puntuación alta en las dimensiones de agotamiento y despersonalización. Los datos cuantitativos respaldaron los hallazgos cualitativos: el 61% de los residentes cumplían los criterios de agotamiento. Por último, es fundamental lograr que los residentes vuelvan a estar junto a sus camas y reducir la carga de documentación.

Zamini et al., (2017) en su investigación científica "La relación entre cultura organizacional y Burnout entre profesores y empleados de la Universidad de Tabriz", tuvo como objetivo investigar la relación entre la cultura organizacional y el Burnout entre profesores y empleados de la Universidad de Tabriz. Se eligieron 209 participantes a través del muestreo aleatorio estratificado que completó el Cuestionario de Cultura Organizacional de Hofstede y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados indicaron que el tipo de cultura organizacional en la Universidad de Tabriz era la cultura racional. Los resultados del mostraron que había una diferencia significativa entre el agotamiento laboral de profesores y empleados similar al de hombres y mujeres. Los hallazgos también ilustraron que existía una relación significativa entre la cultura organizacional y el Burnout entre los empleados.

Los antecedentes nacionales revisados fueron:

Amoros et al., (2019) en su tesis "Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout" tuvo como objetivo identificar el nivel de relación entre las diferentes tipologías de cultura organizacional y el síndrome de Burnout. Se aplicó el Modelo de Valores de

Competencia de Cameron & Quinn y el modelo de Maslach para evaluar las variables respectivamente a 215 trabajadores. Los resultados demostraron que el tipo de cultura Innovadora se relación directamente con el agotamiento emocional, pero inversamente con la realización personal de los trabajadores, ya que aprenden mucho con las nuevas tendencias y capacitaciones que la empresa les facilita. La cultura de tipo burocrática se relación directamente con el agotamiento emocional, porque los trabajadores tienen que generar documentos y pasarlos por flujos de aprobación que se vuelven lentos y tediosos. Por lo que se concluyó que los tipos de cultura que tiene una fuerte relación son el síndrome de Burnout son la Innovadora y Burocrática.

Pazo y Velarde (2021), en su tesis "Clima laboral, cultura organizacional y afrontamiento al estrés en el personal de sub oficiales PNP que desarrollan labores administrativas en comisarías tipo "A" de la región policial Arequipa 2020", tuvo como fin hallar la relación entre el clima laboral, la cultura organizacional y el afrontamiento del estrés en el personal de las fuerzas policiales. El estudio fue de tipo no experimental y correlacional. Fueros 85 miembros de las áreas administrativas los que participaron del estudio. Los cuestionarios aplicados fueron: Escala de Clima Laboral de Sonia Palma, Evaluación de Cultura Organizacional OCAI de Cameron y Quinn y Afrontamiento al Estrés COPE. En los resultados hallados se evidenció que la relación entre el clima y el estrés de nivel bajo; asimismo la relación hallada entre la cultura organizacional y el estrés también es de nivel leve. Esto se debe a que la institución tiene reglas establecidas y el personal ya se encuentra adaptado por el tiempo que vienen trabajan en la institución.

Cabezas (2020) en su tesis "Cultura organizacional y estrés laboral en el personal administrativo en Aceros Arequipa S.A. sede Pisco en el periodo julio a diciembre 2017", tuvo como finalidad demostrar el nivel de relación entre las variables propuestas en el personal de una empresa del rubro construcción. Se reclutó a 120 colaboradores como

parte de la muestra del estudio. Los datos recogidos de la aplicación de los instrumentos fueron trabajados en el SPSS versión 25. Los resultados fueron: el 50% de trabajadores presenta síntomas de agotamiento físico por las largas jornadas de trabajo. Ante ello, el 46% de los encuestados respondieron que están no está conforme con la cultura que se percibe al interior de la empresa. La prueba final arrojó una relación moderada y significativa entre la cultura y el estrés en los trabajadores de organización en estudio.

Las bases teóricas que sustentan el estudio son:

Cultura Organizacional: Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas dentro de una organización. Esta cultura influye en la forma en que los empleados se comportan, interactúan y toman decisiones en el entorno laboral (Jáuregui y Louffat, 2019).

Según Ortega (2016), la cultura organizacional es un conjunto distinto de valores y normas dentro de una organización que puede existir en departamentos o grupos específicos. Pueden surgir subculturas en una empresa debido a diferencias en funciones, objetivos o ubicaciones geográficas.

La cultura organizacional se refiere a un conjunto compartido de valores, creencias, normas, tradiciones y comportamientos que caracterizan a una organización. Estos elementos moldean la forma en que los empleados interactúan entre sí, toman decisiones y abordan su trabajo en el entorno laboral. La cultura organizacional actúa como una especie de "personalidad" de la empresa y puede influir en su identidad, objetivos y éxito (Novoa, 2019).

Para Reyes (2021), la cultura organizacional también se puede ver como un sistema de significados compartidos dentro de una organización. Estos significados pueden incluir las normas de comportamiento, los símbolos corporativos, los rituales de la empresa y las

narrativas que se desarrollan en torno a la historia y la misión de la organización. En conjunto, estos elementos culturales proporcionan un marco de referencia para que los empleados comprendan su entorno laboral y se identifiquen con la organización.

Las dimensiones de la cultura organizacional fueron extraídas del Instrumento de Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) desarrollado por Cameron y Quinn (1999), pero para tener un mayor sustento teórico, las referenciamos con autores de textos bibliográficos:

Características Dominantes: se refieren a los rasgos o atributos más notables y distintivos de la cultura organizacional de una empresa. Estos rasgos suelen ser compartidos y reconocidos por la mayoría de los empleados y pueden incluir valores clave, normas culturales o patrones de comportamiento predominantes (Reyes, 2021).

Liderazgo Organizacional: El liderazgo organizacional se relaciona con la forma en que los líderes de una organización ejercen su influencia y toman decisiones. Define cómo se maneja la dirección de la empresa, cómo se establecen los objetivos y cómo se guía a los empleados hacia el logro de metas comunes (Novoa, 2019).

Administración del Recurso Humano: se refiere a las prácticas y políticas que una organización emplea para gestionar y desarrollar su fuerza laboral. Esto incluye la selección, capacitación, evaluación del desempeño y el desarrollo de los empleados (Ortega, 2016),

Énfasis Estratégico: se refiere a la orientación y prioridades de la organización en términos de su estrategia empresarial. Puede implicar un enfoque en la innovación, la expansión internacional, la eficiencia operativa u otros objetivos estratégicos que guían las acciones y decisiones de la empresa (Jáuregui y Louffat, 2019).

Unión de la Organización: La unión de la organización se refiere a la cohesión y la sensación de pertenencia compartida entre los miembros de la empresa. Una cultura organizacional fuerte tiende a promover la unión, donde los empleados se sienten parte de un equipo o comunidad que trabaja hacia objetivos comunes (Reyes, 2021).

Criterios de Éxito: son los estándares o medidas que una organización utiliza para evaluar su desempeño y logros. Estos criterios pueden variar según la cultura organizacional y pueden incluir factores como la rentabilidad, la satisfacción del cliente, la innovación, la sostenibilidad, entre otros (Novoa, 2019).

Las bases teóricas de Síndrome de Burnout son:

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico y emocional relacionado con el trabajo. Se caracteriza por sentimientos de cansancio extremo, cinismo hacia el trabajo y una disminución en la eficacia laboral. Puede ser causado por un estrés crónico en el entorno laboral (El-Sahili, 2015).

Para Morán (2019), el síndrome de burnout es un estado de agotamiento físico y emocional relacionado con el trabajo. Se manifiesta a través de una sensación persistente de fatiga extrema, cinismo hacia el trabajo y una disminución de la eficacia laboral. Las personas con burnout pueden sentirse emocionalmente agotadas, desmotivadas y experimentar una disminución en su capacidad para manejar las demandas laborales.

El burnout se desarrolla a lo largo del tiempo como resultado del estrés laboral continuo y sostenido. Puede ser causado por una combinación de factores, como cargas de trabajo abrumadoras, falta de control sobre el trabajo, relaciones laborales tensas y una falta de apoyo organizacional. A medida que el estrés persiste, los síntomas del burnout se vuelven más pronunciados (Gil, 2019).

Para Sánchez (2018), el burnout se considera un problema de salud mental que puede tener consecuencias graves para la salud física y emocional de una persona. Los síntomas incluyen agotamiento físico, despersonalización (sentimientos de cinismo y distancia hacia el trabajo y los colegas) y una disminución en la realización personal en el trabajo. Para diagnosticar el burnout, los profesionales de la salud mental evalúan la presencia de estos síntomas y su relación con el estrés laboral crónico.

Las dimensiones del síndrome de Burnout fueron extraídas del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson (1981), pero para tener un mayor sustento teórico, las referenciamos con autores de textos bibliográficos:

Cansancio emocional: Esta es otra dimensión clave del síndrome de burnout. Se caracteriza por sentirse emocionalmente agotado y sobrecargado debido a las demandas laborales. Los síntomas incluyen fatiga persistente, irritabilidad y una disminución general en la capacidad de manejar las emociones relacionadas con el trabajo (Gil, 2019).

Despersonalización: La despersonalización es una de las dimensiones del síndrome de burnout. Se refiere a la actitud negativa y cínica hacia las personas con las que uno trabaja o presta servicios. Los individuos con altos niveles de despersonalización pueden distanciarse emocionalmente de sus colegas o clientes (Sánchez, 2018).

Realización Personal: es una dimensión del síndrome de burnout que se refiere a la sensación de falta de logro, satisfacción y realización en el trabajo. En el contexto del burnout, la falta de realización personal implica una percepción de que el trabajo carece de significado, que los esfuerzos no están siendo recompensados y que los logros laborales no son satisfactorios. Las personas que experimentan una baja realización personal pueden sentir que su trabajo no aporta un sentido de logro o desarrollo personal, lo que contribuye a los síntomas generales del burnout, como el agotamiento emocional y la despersonalización hacia el trabajo y los compañeros de trabajo (Morán, 2019)

Objetivo general:

Determinar la relación entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre las características dominantes y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre la administración del recurso humano y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre la unión organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre el énfasis estratégico y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre el criterio de éxito y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023

Hipótesis:

Según Espinoza (2018) uno de los varios propósitos por cumplir de las hipótesis es la direccionalidad a la que se orientará la investigación. Debido a ello, cada idea diseñada

posteriormente pasará a tomar el nombre de hipótesis de trabajo, ya que de esta forma el indagador tiene la opción de replantear muchas hipótesis con el fin de someterlas a prueba.

Debido a esta razón y a partir del problema y objetivos planteados, se llega a las siguientes hipótesis:

Hipótesis General:

H0: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

H1: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Justificación teórica: La cultura organizacional es un aspecto fundamental en cualquier empresa, ya que influye en la satisfacción laboral, el compromiso de los trabajadores y su desempeño. Comprender cómo la cultura afecta la salud emocional de los trabajadores es esencial para mejorar la calidad de vida laboral y la eficiencia de la organización. El síndrome de burnout es un problema de salud mental ampliamente reconocido que puede tener graves consecuencias tanto para los individuos como para las organizaciones. Investigar su relación con la cultura organizacional puede proporcionar información valiosa sobre cómo prevenir y abordar este problema. Esta investigación puede contribuir a la literatura existente al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre la cultura organizacional y el síndrome de burnout. Los resultados pueden ayudar a desarrollar teorías más sólidas en el campo de la psicología organizacional y los recursos humanos.

Justificación social: La tesis tiene el potencial de generar recomendaciones prácticas para mejorar la cultura organizacional y, en última instancia, el bienestar de los trabajadores. Esto puede tener un impacto positivo en la vida de los trabajadores y en la

retención de talento en la empresa. El síndrome de burnout puede llevar al ausentismo laboral y a la disminución de la productividad. Al comprender cómo la cultura organizacional puede estar relacionada con el burnout, las empresas pueden implementar estrategias preventivas que reduzcan estos problemas. La investigación puede fomentar la creación de entornos laborales más saludables y sostenibles, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a las empresas y la sociedad en general.

Justificación metodológica: Dado que se busca establecer relaciones entre variables sin intervenir en la cultura organizacional de manera deliberada, un enfoque no experimental y correlacional es apropiado. Esto permite analizar la relación natural entre la cultura y el burnout. Los cuestionarios permiten recopilar datos sobre la percepción de los trabajadores sobre la cultura organizacional y su experiencia de burnout. Las pruebas de correlación proporcionarán un análisis estadístico objetivo de la relación entre estas variables. Al utilizar una metodología sólida, los resultados de la investigación pueden ser más generalizables a otras organizaciones, lo que aumenta la aplicabilidad práctica de los hallazgos.

En resumen, esta tesis tiene una base teórica sólida al abordar un tema relevante y contribuir al conocimiento existente. Además, tiene un valor social al abordar un problema importante en el mundo laboral y proporcionar posibles soluciones. Desde el punto de vista metodológico, el enfoque no experimental y correlacional se adapta a la naturaleza de la investigación y permitirá obtener resultados significativos.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

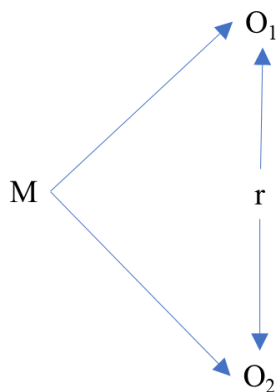
El tipo de investigación del presente trabajo tiene un enfoque Cuantitativo, que es útil para evaluar, comparar, interpretar, establecer precedentes y determinar causalidad y sus implicaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación es No Experimental, porque el investigador no modificará ningún dato recogido. Según Hernández y Mendoza (2018) en este tipo de investigación que se manipula ninguna variable y sólo se observan los hechos en su entorno natural.

Asimismo, es una investigación Transeccional o Transversal; ya que según Hernández y Mendoza (2018) este estudio mide las variables a lo largo de un tiempo definido. Este estudio es de tipo Correlacional; porque sólo tiene como objetivo conocer la relación que exista las estrategias competitivas de mercado y el planeamiento estratégico de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Donde:

M: muestra

O1: cultura organizacional

O2: síndrome de Burnout

R: Relación variable 1 y variable 2

Población

San Efisio S.A.C. tiene una población total de 250 trabajadores, que trabajan en áreas administrativas y también aquellos que realizan labores de campo.

Muestra

Para determinar el tamaño de muestra, se aplicó el muestreo probabilístico, mediante la fórmula estadística para población finita:

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{E^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Donde:

Z = Nivel de confianza (1.96 para un nivel de confianza de 95%)

p = Probabilidad a favor (0.5)

q = Probabilidad en contra (0.5)

N = Población – 250 colaboradores

E = error (0.05 = 5% de error muestral)

Obteniendo una muestra de 151.68 lo que equivale a 152 colaboradores para encuestar.

Muestreo:

El tipo de muestreo para el presente trabajo es probabilístico. Ya que se aplicó una fórmula estadística para obtener la muestra del estudio.

Técnica

La técnica utilizada es la Encuesta, la cual servirá para definir el cuestionario más idóneo para recabar la información requerida. Según Hernández y Mendoza (2018) esta técnica permite la participación de individuos (a quienes a menudo se les llaman

encuestados) para informar directamente sobre sus propios pensamientos, sentimientos y comportamientos sobre el objeto en evaluación.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados y aplicados fueron los siguientes cuestionarios:

Cuestionario para medir la variable 1: Instrumento de Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) que está conformada por 24 ítems, la cual se aplicó de manera individual.

Tabla 1

Dimensiones de evaluación del instrumento Estrategias competitivas

Dimensiones	Ítems
Características dominantes	1, 2, 3, 4
Liderazgo Organizacional	5, 6, 7, 8
Administración del Recurso Humano	9, 10, 11, 12
Unión de la Organización	13, 14, 15, 16
Énfasis estratégico	17, 18, 19, 20
Criterios de éxito	21, 22, 23, 24

Cuestionario para la medir la variable 2: cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que está conformada por 22 ítems, la cual se aplicó de manera individual y con una escala de medición: tipo Likert

Tabla 2

Dimensiones de evaluación del instrumento Planeamiento estratégico

Dimensiones	Ítems
Cansancio emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Despersonalización	10, 11, 12, 14

Realización personal 15, 16, 17, 18, 19, 20,21, 22

Validez

La validación de los instrumentos estuvo a cargo de docentes especialistas en el ámbito de comercio internacional, con grado de Magister, expertos conocedores de las variables en estudio.

- Experto 1
- Experto 2
- Experto 3

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018), la validez es el nivel aplicabilidad que un instrumento tiene para ser aplicado por el investigador y evaluar las variables para las que fue diseñado. Los valores que se obtienen van de 0 al 1; donde 0 indica confiabilidad nula y 1 indica alta confiabilidad.

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad del instrumento cultura orgnaizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	26

Nota: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad del instrumento síndrome Burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	22

Nota: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Procedimiento

El procedimiento para el desarrollo de la presente investigación fue:

La investigación será ejecutada en la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C.

La selección de la muestra se ejecutó la aplicación de la fórmula de muestreo aleatorio. Es decir, el muestreo fue probabilístico.

Se diseñaron los instrumentos para la medición de las variables: estrategias competitivas y planeamiento estratégico, de acuerdo a la revisión de estudios previos.

La recolección de información se ejecutó aplicando los instrumentos a todos los trabajadores según la muestra hallada, los cuales registrarán sus cuestionarios de acuerdo con el universo seleccionado y de manera anónima.

Análisis de datos

El tratamiento de los datos se ejecutará mediante el software Excel y se exportará al software IBM SPSS Statistics (versión 25) para los cálculos estadísticos. El análisis de datos incluyó la evaluación de la correlación de las variables mediante pruebas estadísticas, utilizando el indicador Rho de Spearman,

Finalmente, se generaron todos los cuadros y gráficos los cuales se plasmaron en el capítulo de Resultados de la presente investigación, con la interpretación respectiva que permitió demostrar las hipótesis y objetivos planteados.

Aspectos éticos

Los instrumentos serán aplicados a los trabajadores identificados en la muestra con su consentimiento informado, es decir los participantes deberán estar de acuerdo con ser informantes durante la recolección de la información. Además de que el estudio posee la característica de confidencialidad, en la cual no se debe divulgar los datos de los participantes, para evitar riesgos de cualquier problema que vaya en contra de sus derechos como seres humanos.

Por otro lado, el trabajo respeta las autorías de investigaciones anteriores, citándolos en formato APA 7 y se cumplió con las normas establecidas por la Universidad Privada del Norte.

La investigación, por último, realizó un análisis documental que responda a los pasos del método científico. La investigadora da fe de que todos los datos y fuentes revisadas han sido correctamente citados y que no se ha incurrido en plagio de ningún tipo, cumpliendo con la normativa de ética de la Universidad Privada del Norte

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 5

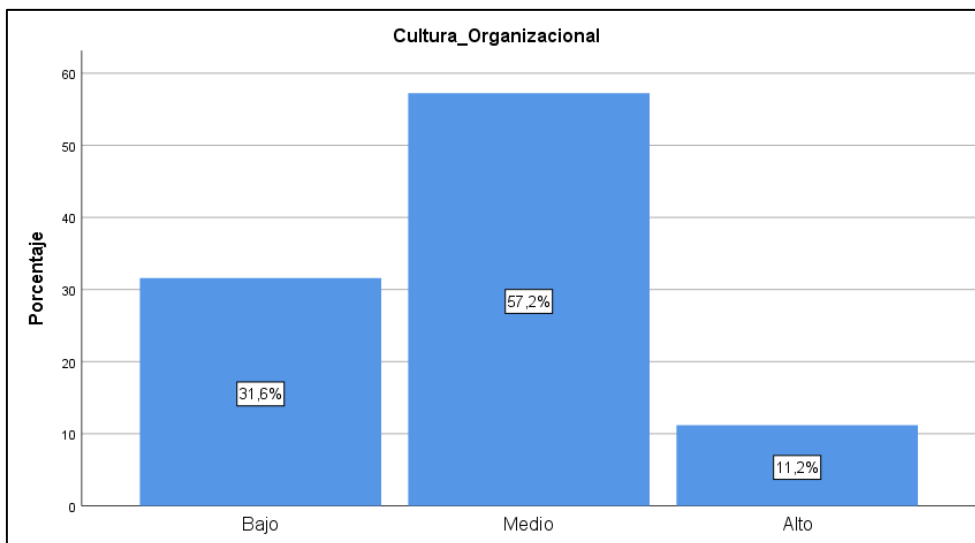
Niveles de cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	48	31,6
	Medio	87	57,2
	Alto	17	11,2
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 2

Niveles de cultura organizacional



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 31.6% de encuestados perciben una cultura desfavorable, porque no se aplica un buen liderazgo y la empresa se enfocan sólo en resultados. El 57.2% indicó que la cultura es medianamente aceptable y un 11.2% indicó que la cultura es favorable porque perciben mucha unión y trabajo en equipo.

Tabla 6

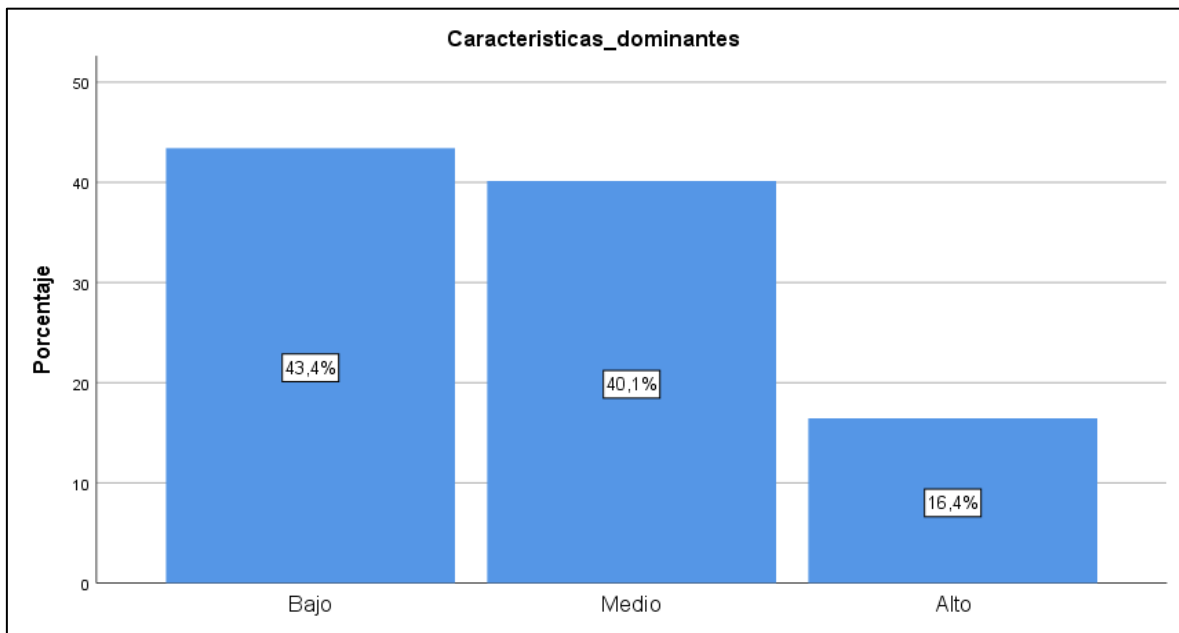
Niveles de la dimensión características dominantes

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	43,4
	Medio	61	40,1
	Alto	25	16,4
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 3

Niveles de la dimensión características dominantes



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 43.4% de encuestados perciben que la empresa tiene características dominantes como demasiado control sobre los trabajadores y esto hace que la cultura sea desfavorable. El 40.1% indicó que las características dominantes son medianamente aceptables y un 16.4% indicó que esta dimensión es favorable porque el personal tiene mucha experiencia y es competitivo.

Tabla 7

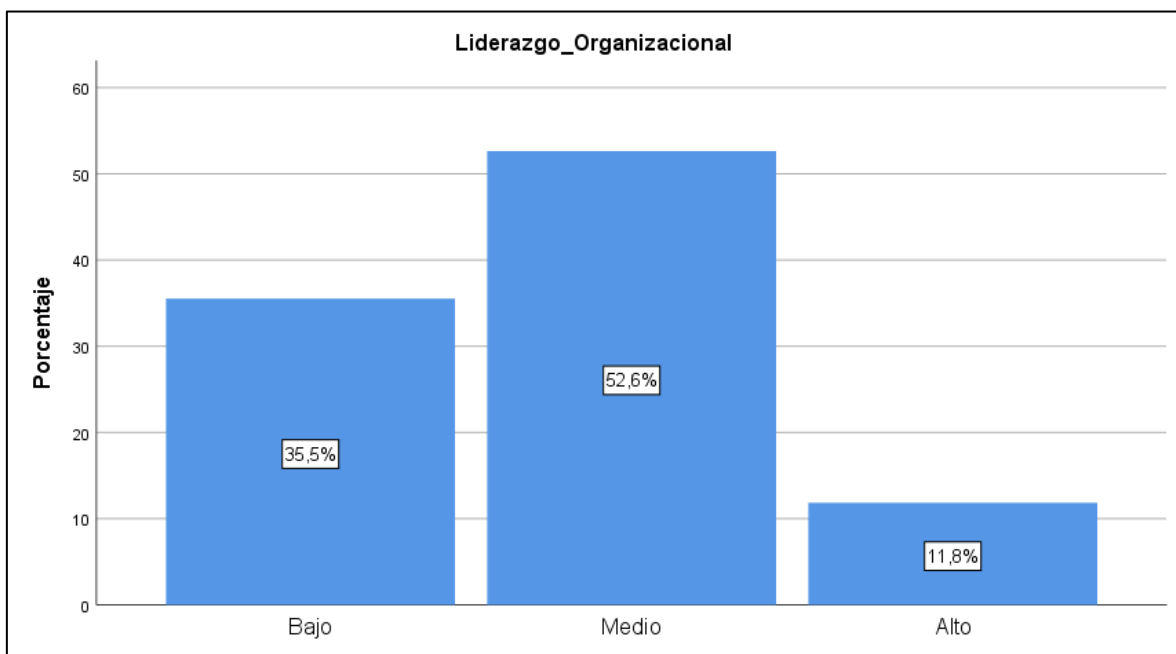
Niveles de la dimensión liderazgo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	54	35,5
	Medio	80	52,6
	Alto	18	11,8
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 4

Niveles de la dimensión liderazgo organizacional



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 35.5% de encuestados perciben que el liderazgo dentro de la organización es vertical y no motiva a brindar ideas de mejora. El 52.6% indicó que el liderazgo organizacional es medianamente aceptable y un 11.8% indicó que esta dimensión es favorable porque los jefes orientan a sus trabajadores para ejecutar de forma correcta sus actividades.

Tabla 8

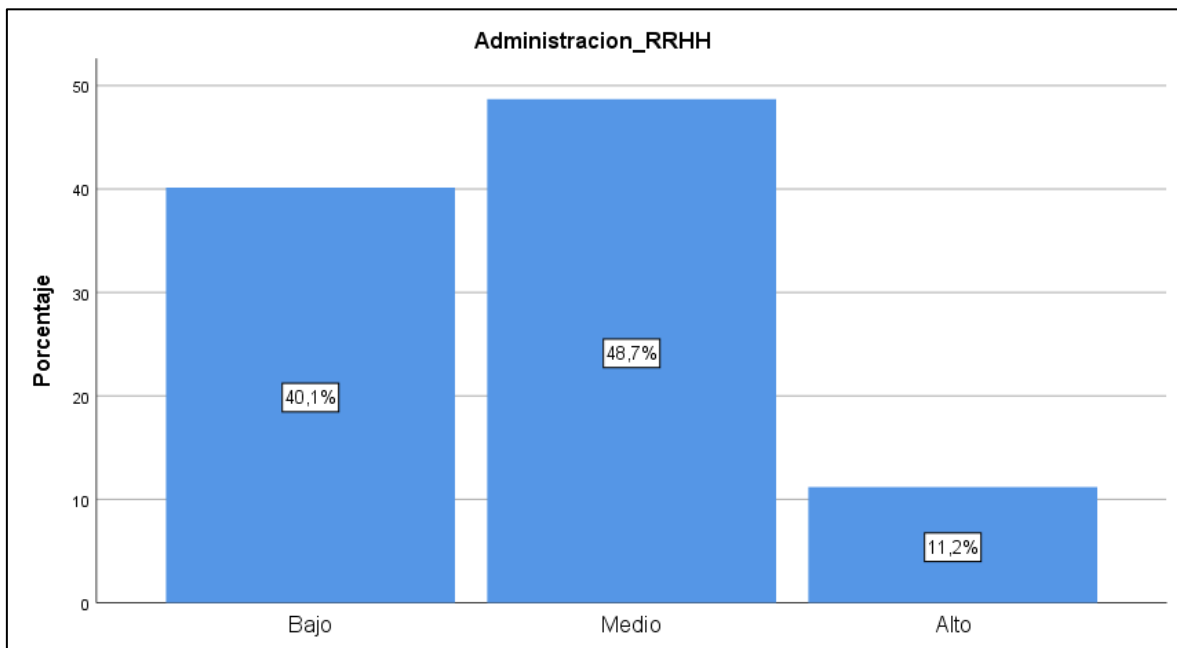
Niveles de la dimensión administración de recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	61	40,1
	Medio	74	48,7
	Alto	17	11,2
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 5

Niveles de la dimensión administración de recursos humanos



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 40.1% de encuestados perciben que la gestión de recursos humanos no es óptima porque no se genera el trabajo en equipo. El 48.7% indicó que esta gestión es medianamente aceptable y un 11.2% indicó que esta dimensión es favorable porque los jefes alientan el compromiso y motivan para lograr los objetivos.

Tabla 9

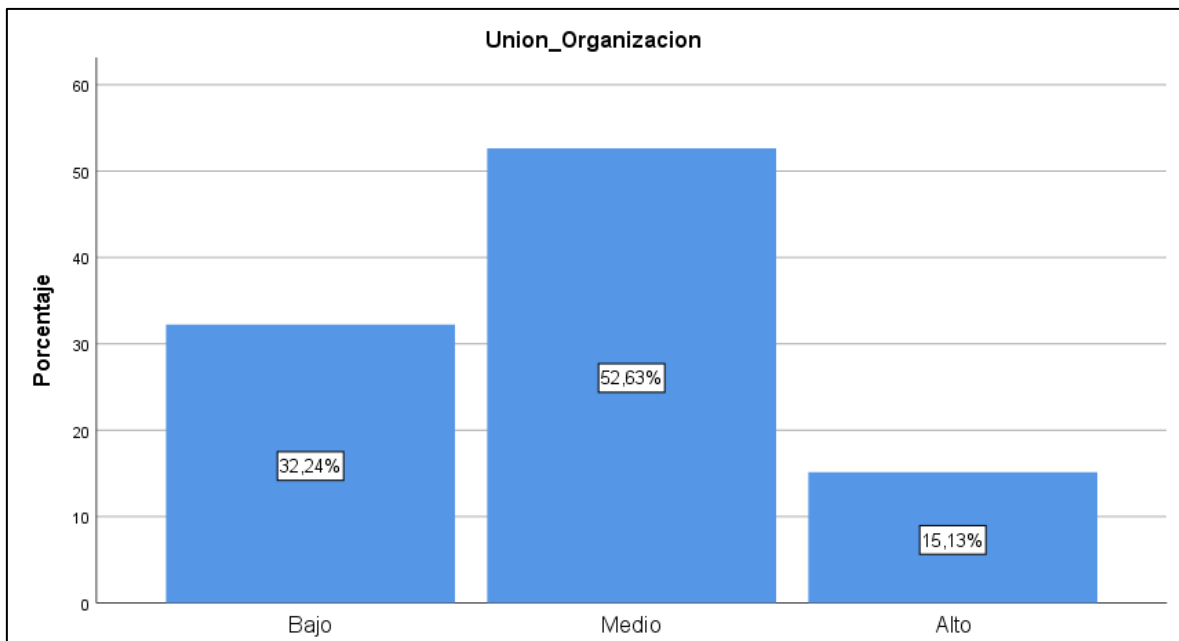
Niveles de la dimensión unión de la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	49	32,2
	Medio	80	52,6
	Alto	23	15,1
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 6

Niveles de la dimensión unión de la organización



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 32.2% de encuestados perciben que la unión en la empresa tiene un bajo nivel, porque las políticas no favorecen al trabajador. El 52.6% indicó que esta dimensión es medianamente aceptable porque existe un equilibrio la empresa exige trabajo, pero brinda beneficios y un 15.3% indicó que esta dimensión es favorable porque los jefes brindan confianza a los trabajadores y se trabaja con eficiencia.

Tabla 10

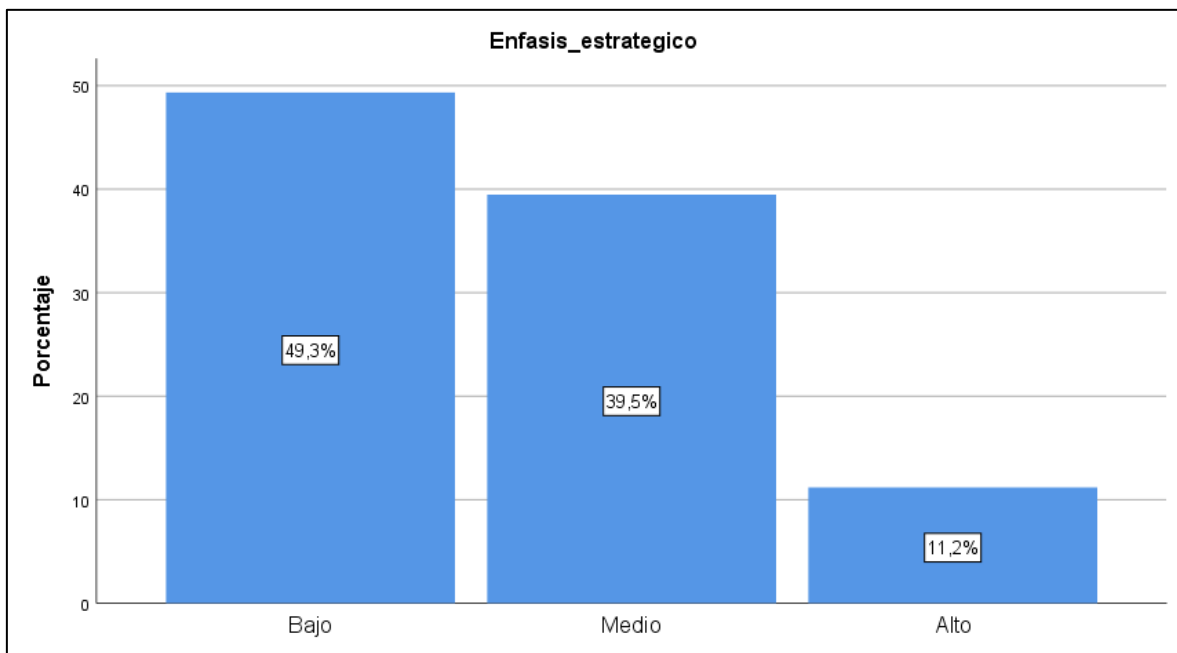
Niveles de la dimensión énfasis estratégico

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	75	49,3
	Medio	60	39,5
	Alto	17	11,2
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 7

Niveles de la dimensión énfasis estratégico



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 49.3% de encuestados perciben que la empresa está enfocada en lograr sus metas de producción, pero no en generar participación de los trabajadores. El 39.5% indicó que esta dimensión es medianamente aceptable porque invierte en tecnología para mejorar estratégicamente la producción y un 11.2% indicó que esta dimensión es favorable porque la empresa realiza controles eficientes para cumplir sus objetivos.

Tabla 11

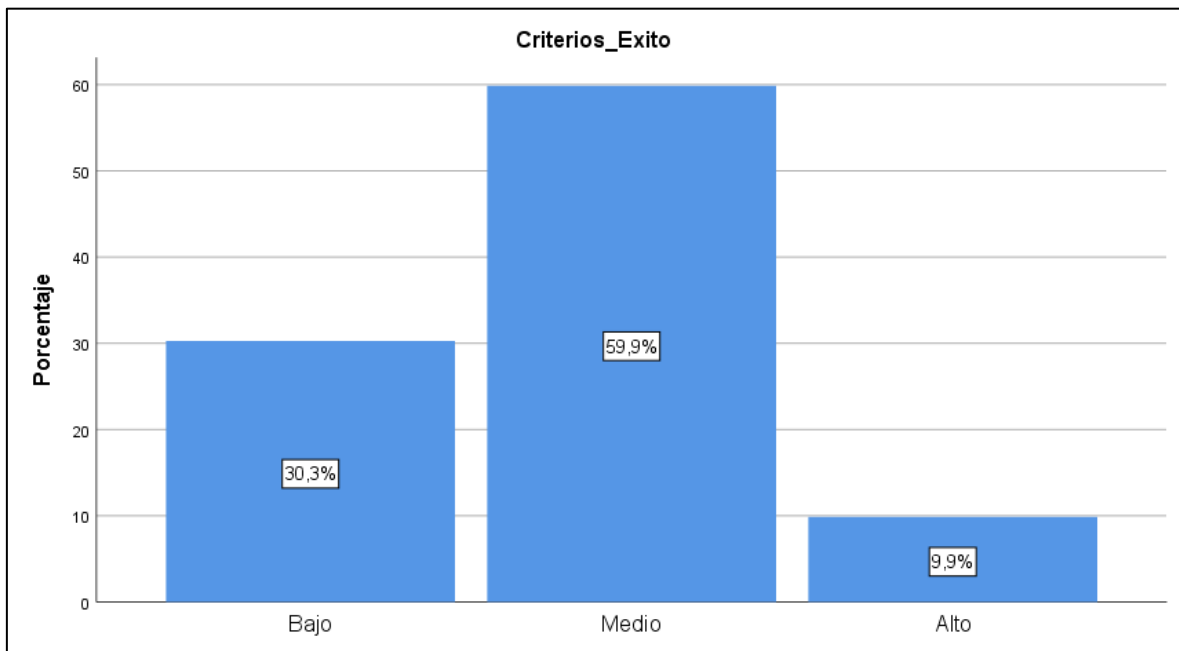
Niveles de la dimensión criterios de éxito

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	46	30,3
	Medio	91	59,9
	Alto	15	9,9
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 8

Niveles de la dimensión criterios de éxito



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 30.3% de encuestados perciben la empresa basa su éxito en el logro de su producción y ventas, pero no valora adecuadamente el esfuerzo del personal. El 59.9% indicó que esta dimensión es medianamente aceptable porque la empresa busca ser competitiva en el mercado y un 9.9% indicó que esta dimensión es favorable porque la empresa también se enfoca en el desarrollo de su fuerza laboral.

Tabla 12

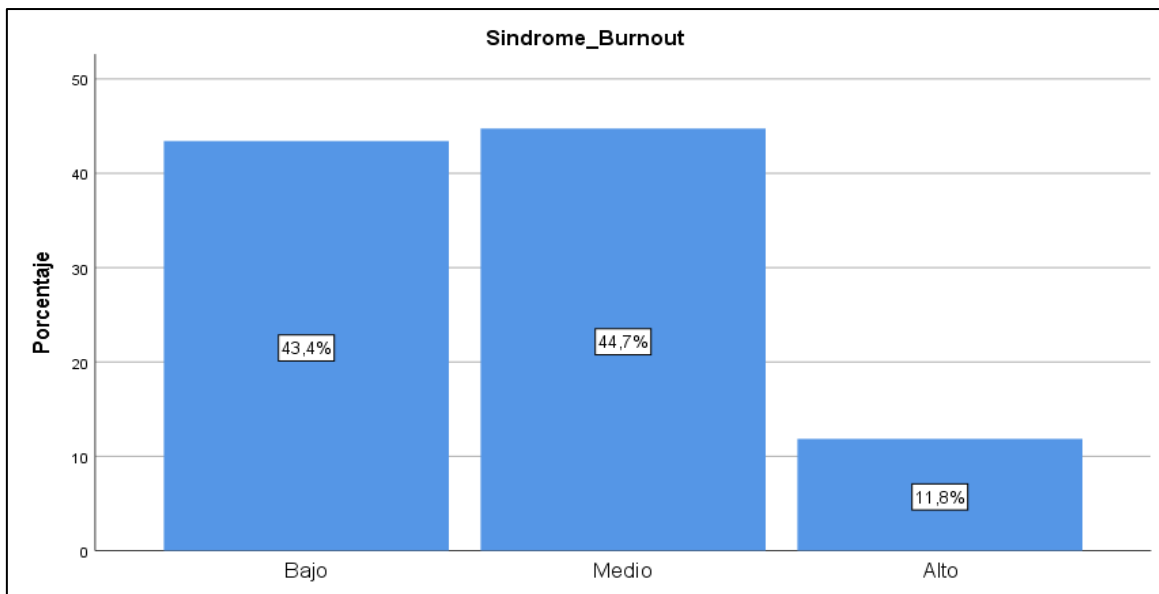
Niveles de la variable Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	43,4
	Medio	68	44,7
	Alto	18	11,8
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 9

Niveles de la variable Síndrome de Burnout



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 43.4% de encuestados respondieron que su nivel de estrés es bajo, ya que no tiene recarga laboral. El 44.7% indicó que su nivel de estrés porque sienten que tienen muchas actividades y no logran terminan en su jornada laboral y un 11.8% indicó que se siente buen agotado física y emocionalmente porque tiene problemas tanto familiares como laborales.

Tabla 13

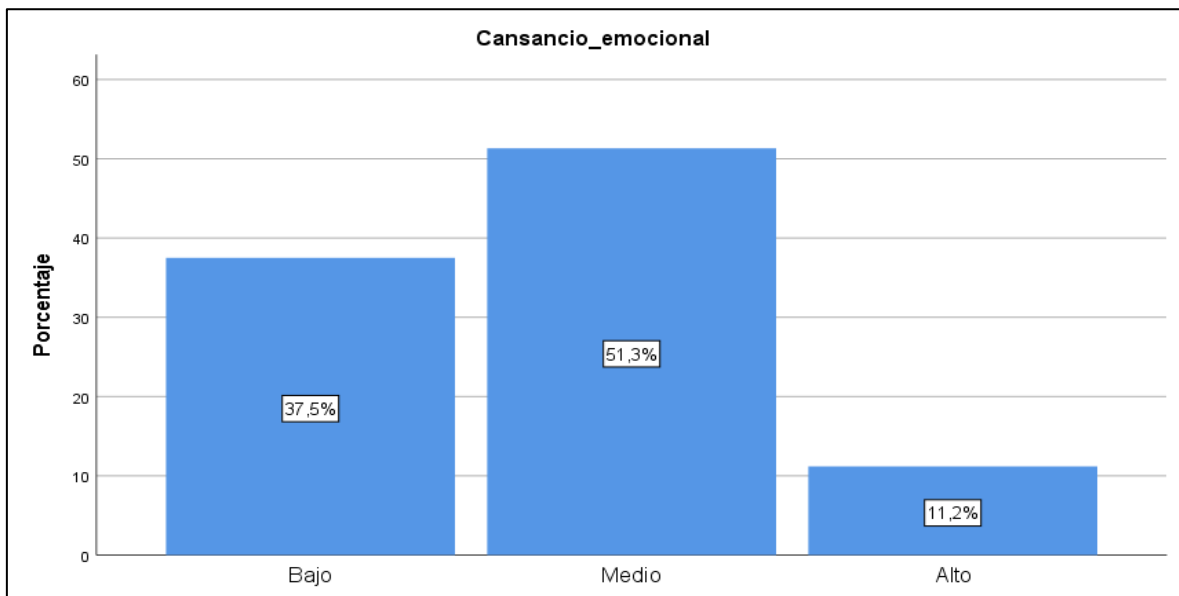
Niveles de la dimensión cansancio emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	57	37,5
	Medio	78	51,3
	Alto	17	11,2
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 10

Niveles de la dimensión cansancio emocional



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 37.5% de encuestados respondieron que no presentan cansancio físico al final de su jornada laboral porque su trabajo no es complicado. El 51.3% indicó que su nivel de cansancio es medio y un 11.2% indicó que un cansancio físico considerable al final de su jornada laboral

Tabla 14

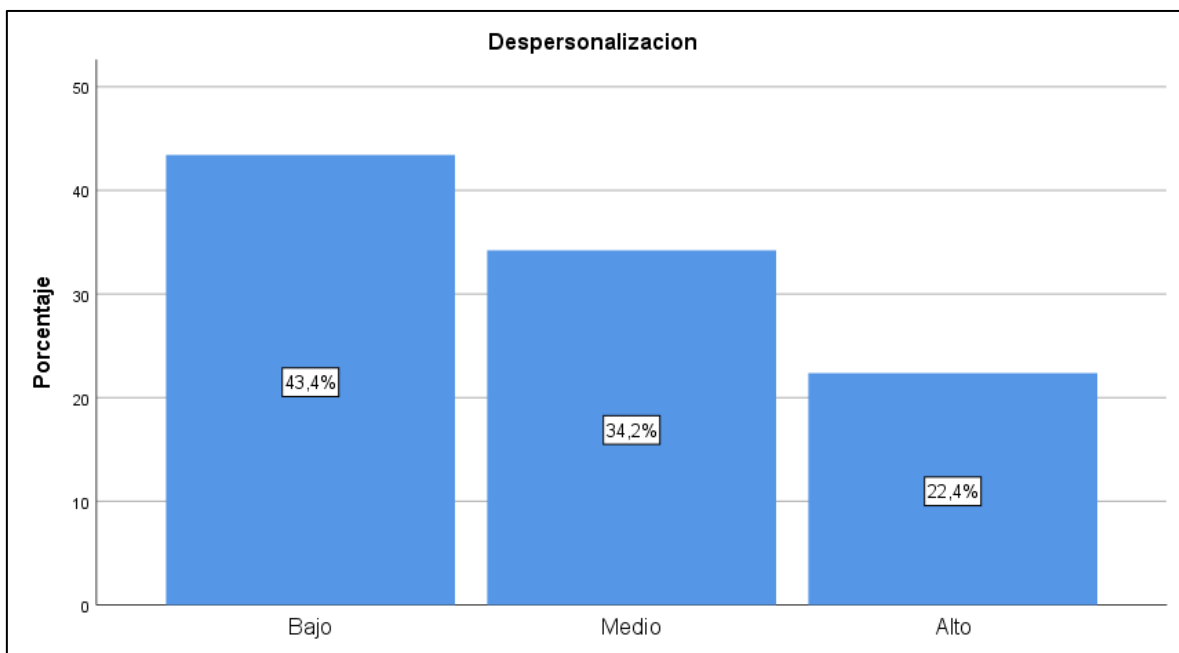
Niveles de la dimensión despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	66	43,4
	Medio	52	34,2
	Alto	34	22,4
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 11

Niveles de la dimensión despersonalización



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 43.4% de encuestados respondieron que su nivel de despersonalización es bajo, porque ellos sí se preocupan por sus compañeros. El 34.2% indicó que su nivel de despersonalización es medio y un 22.4% indicó que un nivel de despersonalización es alto, porque no les preocupa el bienestar de sus compañeros.

Tabla 15

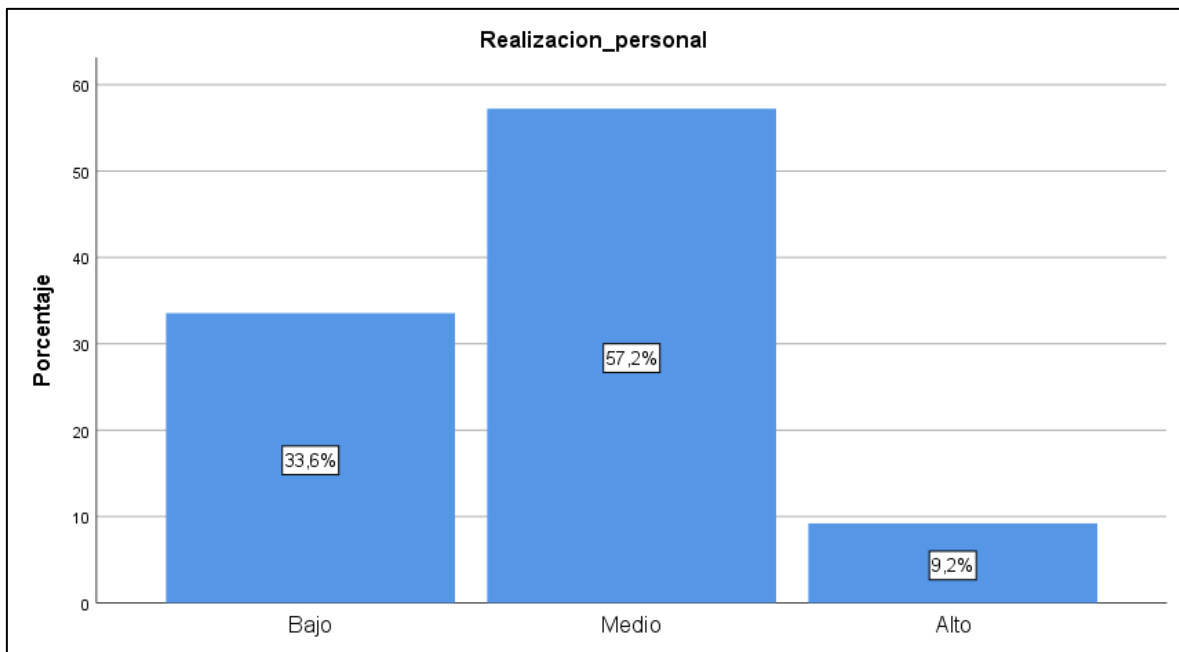
Niveles de la dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	51	33,6
	Medio	87	57,2
	Alto	14	9,2
	Total	152	100,0

Nota: detalles de frecuencias y porcentajes

Figura 12

Niveles de la dimensión realización personal



Nota: detalles de porcentajes

Se evidenció que el 33.6% de encuestados perciben que su nivel de desarrollo personal es bajo, ya que la empresa no brinda oportunidad de línea de carrera. El 57.2% indicó percibe que su desarrollo personal es de nivel regular, ya que tuvieron la oportunidad de lograr un ascenso y un 9.2% indicó que un nivel de desarrollo personal es alto, porque le gusta su trabajo y labora con muchas energía.

3.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Cultura Organizacional	Síndrome de Burnout
N		152	152
Parámetros normales ^{a,b}	Media	58,64	53,13
	Desv. Desviación	17,651	16,191
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,291	,263
	Positivo	,291	,263
	Negativo	-,180	-,150
Estadístico de prueba		,291	,263
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Según los resultados, un nivel de significancia (p-valor) de 0 en la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indica que las variables de cultura organizacional y síndrome de Burnout no siguen una distribución normal. En otras palabras, los datos no se ajustan a una curva de campana típica que se esperaría en una distribución normal. Por lo tanto, se utilizará una prueba no paramétrica, Ro de Spearman.

3.3 Resultado del objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Tabla 17

Correlación entre cultura organizacional y síndrome de Burnout

		Cultura Organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,974**
		N	. / 152
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 / 152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de 0.974 en la prueba de correlación de Rho de Spearman entre las variables Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout sugiere una correlación positiva y muy fuerte entre estas dos variables. Con este resultado se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. En el contexto de la investigación, es importante considerar que, en este caso, un valor de correlación tan alto sugiere que un aumento en la percepción negativa de la cultura organizacional (en términos de sus dimensiones: características dominantes, liderazgo organizacional, administración del recurso humano, unión organizacional, énfasis estratégico y criterios de éxito) está altamente relacionado con un mayor riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores.

Tabla 18

Correlación entre características dominantes y síndrome de Burnout

			Características dominantes	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Características dominantes	Coeficiente de correlación	1,000	,912**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,912**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.912 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Características dominantes y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y fuerte entre estas dos variables. En este contexto, una correlación tan alta sugiere que la percepción de las características dominantes en la cultura organizacional, que incluye aspectos como el enfoque en el lugar personal y familiar, la dinámica emprendedora, la jerarquización y estructuración, y la orientación hacia los resultados, está estrechamente relacionada con un mayor riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores. Esto podría indicar que ciertos aspectos de la cultura organizacional están contribuyendo de manera significativa al agotamiento y la fatiga emocional de los trabajadores.

Tabla 19

Correlación entre Liderazgo Organizacional y síndrome de Burnout

		Liderazgo Organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Liderazgo Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,900**
		N	152
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,900**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.900 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Liderazgo Organizacional y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y muy fuerte entre estas dos variables. En este contexto, una correlación tan alta implica que la forma en que se percibe el liderazgo organizacional, incluyendo la noción de ser un tutor, consejero y figura paterna en la organización, la capacidad de ser un emprendedor innovador y tomar riesgos, la habilidad para coordinar y organizar eficientemente, y la orientación hacia resultados, está fuertemente relacionada con un mayor riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores. Estos resultados sugieren que el estilo y las características de liderazgo en la organización pueden tener un impacto importante en el bienestar de los trabajadores y en su vulnerabilidad al síndrome de burnout.

Tabla 20

Correlación entre administración del recurso humano y síndrome de Burnout

			Administración del Recurso Humano	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Administración del Recurso Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.900 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Administración del Recurso Humano y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y fuerte entre estas dos variables. Esto sugiere que existe una relación significativa entre la percepción de cómo se administra el recurso humano en la cultura organizacional y la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa. En este contexto, una correlación tan alta implica que la forma en que se administra el recurso humano en la organización, incluyendo la promoción del trabajo en equipo, la participación, la iniciativa individual, la adopción de riesgos, la innovación, la seguridad en el empleo y la competitividad orientada a objetivos ambiciosos, está fuertemente relacionada con un mayor riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores.

Tabla 21

Correlación entre unión de la organización y síndrome de Burnout

			Unión de la Organización	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Unión de la Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.615 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Unión de la Organización y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y considerable estas dos variables. Esto sugiere que existe una relación moderada entre la percepción de la unión en la cultura organizacional y la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa. En este contexto, una correlación moderada indica que la percepción de la unión en la organización, que abarca aspectos como la lealtad, el compromiso organizacional, la confianza mutua, el compromiso con la innovación y el cambio continuo, el respeto por las normas y políticas formales, el cumplimiento con la jerarquía y la coordinación está relacionada con el riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores, aunque no de manera tan pronunciada como en otros factores. Estos resultados sugieren que la percepción de la unión en la organización puede tener un impacto moderado en el bienestar de los trabajadores y su vulnerabilidad al síndrome de burnout.

Tabla 22

Correlación entre énfasis estratégico y síndrome de Burnout

		Énfasis estratégico	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Énfasis estratégico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,799**
		N	152
Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,799**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.615 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Énfasis estratégico y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y considerable entre estas dos variables. Esto sugiere que existe una relación considerable entre la percepción del énfasis estratégico en la cultura organizacional y la presencia del síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa. En este contexto, una correlación considerable sugiere que la percepción del énfasis estratégico en la organización, que abarca aspectos como el desarrollo humano de los miembros, la confianza, la mentalidad abierta, el dinamismo y la predisposición a aceptar nuevos retos, experimentar nuevas cosas y aprender de los errores, así como la permanencia y estabilidad de los miembros, la eficiencia, el control y el funcionamiento fluido, y las acciones competitivas para vencer a la competencia, está relacionada con el riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores, aunque no de manera tan intensa como en otros factores. Estos resultados sugieren que la

percepción del énfasis estratégico en la organización puede tener un impacto considerable en el bienestar de los trabajadores y su vulnerabilidad al síndrome de burnout

Tabla 23

Correlación entre criterios de éxito y síndrome de Burnout

			Criterios de éxito	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Criterios de éxito	Coeficiente de correlación	1,000	,753**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	152	152
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,753**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	152	152

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor de correlación de 0.753 en la prueba de Rho de Spearman entre la dimensión Criterios de Éxito y el Síndrome de Burnout indica una correlación positiva y considerable entre estas dos variables. En este contexto, una correlación considerable implica que la percepción de los criterios de éxito en la organización, que abarca aspectos como el desarrollo humano, el trabajo en equipo, el compromiso e interés por los trabajadores, el desarrollo de productos únicos y novedosos, la eficiencia, la confiabilidad en el servicio, la adecuada programación de la producción, los costos bajos, y la penetración y liderazgo en el mercado, está relacionada con el riesgo de síndrome de burnout en los trabajadores, aunque no de manera extremadamente fuerte. Estos resultados sugieren que la percepción de los criterios de éxito en la organización puede tener un impacto considerable en el bienestar de los trabajadores y su susceptibilidad al síndrome de burnout

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los hallazgos que se obtuvieron en la investigación permitieron validar la hipótesis, que indica que la cultura organizacional está fuertemente relacionada con el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Eficio S.A.C, Trujillo 2023, ya que los trabajadores no perciben un buen liderazgo y existe demasiado control sobre los ellos para lograr lo objetivos planteados por la empresa y esto está generando síndrome de Burnout en los trabajadores.

Las limitaciones que se presentaron fueron: los horarios de trabajo en una empresa agroexportadora suelen ser intensos y pueden variar, lo que dificultó encontrar momentos adecuados para aplicar los cuestionarios a todos los trabajadores. Para futuras investigaciones, esta situación podría haber llevado a una muestra no representativa o a la exclusión de ciertos grupos de trabajadores. Otra limitante fue la elección de los instrumentos, ya que la exigencia académica indicó que los cuestionarios fueran de otras investigaciones científicas y revisados por pares; esto amplió el tiempo de búsqueda, pero se cumplió con este requerimiento y los cuestionarios presentados en esta investigación cumplen con este requisito.

El primer objetivo del estudio fue: determinar la relación entre características dominantes y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una alta relación ($\rho = 0.912$) que indica que los trabajadores perciben una cultura inadecuada porque existe demasiado control sobre los trabajadores y esto hace que la cultura sea desfavorable para ellos, generando estrés en los trabajadores. Este resultado coincide con la investigación de Cabezas (2020), que descubrieron que la característica dominante de la empresa es una directiva vertical enfocado en el trabajo constante para cumplir con la entrega de los proyectos, según lo planificado y esto genera el síndrome de Burnout en los trabajadores. A nivel teórico Jáuregui y Louffat (2019) señalan que, las características dominantes

establecen el tono y la atmósfera general en el lugar de trabajo. Si la cultura organizacional promueve valores como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la colaboración y el apoyo entre colegas, puede reducir el estrés al crear un entorno laboral más armonioso y menos competitivo.

El segundo objetivo del estudio fue: determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una alta relación ($\rho = 0.900$) que indica que los trabajadores perciben que los jefes ejercen un liderazgo vertical muy rígido y esto genera desmotivación para que brindar ideas de mejora en las actividades diarias y eso genera estrés en los trabajadores. Este resultado coincide con la investigación de Pazo y Velarde (2021), que determinaron que el liderazgo que prevalece en la institución es autocrático, es decir, prevalece la autoridad y órdenes antes que el consenso de ideas, generando el síndrome de Bournot en el personal. A nivel teórico Ortega (2016), indica que el liderazgo establece el ejemplo y define la cultura organizacional. Los líderes que priorizan el bienestar de sus trabajadores y promueven un ambiente colaborativo y de apoyo pueden influir positivamente en la reducción del estrés al crear un entorno laboral más positivo y comprensivo.

El tercer objetivo del estudio fue: determinar la relación entre la gestión del recurso humano y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una alta relación ($\rho = 0.880$) que indica que los trabajadores perciben que la gestión de recursos humanos en la empresa no es la ideal, que el área respectiva no promueve el trabajo en equipo en toda la organización y solo se enfocan en el logro de los objetivos empresariales y eso genera estrés en los trabajadores. Este resultado coincide con la investigación de Amoros et al., (2019) quienes hallaron que los trabajadores se sienten estresados, porque tiene mucho trabajo y la empresa no los capacita para mejorar sus habilidades. A nivel teórico Novoa (2019) afirma que, una gestión efectiva de recursos humanos se centra en el desarrollo y el bienestar de

los trabajadores. Ofrecer programas de desarrollo profesional, oportunidades de capacitación, apoyo emocional y herramientas para manejar el estrés puede ayudar a reducir la presión laboral y el estrés asociado.

El cuarto objetivo del estudio fue: determinar la relación entre la unión de la organización y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una relación considerable ($\rho = 0.615$) que indica que los trabajadores perciben que el personal de las áreas trata de cumplir con sus objetivos internos, pero desmerecen la unión y el trabajo en equipo entre todo el personal del resto de áreas. Este resultado coincide con la investigación de Cabezas (2020), que halló un indicador de síndrome de Burnout en los trabajadores porque tiene largas jornadas de trabajo y no reciben apoyo de sus compañeros. A nivel teórico Reyes (2021), indica que, una cultura organizacional que promueve la unión y el compañerismo entre los empleados puede reducir el estrés al proporcionar un sistema de apoyo social. Los trabajadores pueden compartir sus preocupaciones, buscar ayuda y sentirse respaldados por sus compañeros, lo que puede ayudar a manejar mejor el estrés laboral.

El quinto objetivo del estudio fue: determinar la relación entre el énfasis estratégico y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una relación considerable ($\rho = 0.799$) que indica que los trabajadores perciben que la empresa sólo se enfoca en el logro de sus objetivos de producción y no en el bienestar de sus trabajadores, generando estrés en los trabajadores. Este resultado coincide con la investigación de Amoros et al., (2019), quienes evidenciaron que la empresa tiene logros sus objetivos estratégicos en base a inversión en tecnología, pero no mejora la relación con sus trabajadores con reconocimientos por su labor y genera el síndrome de Burnout en los ellos. A nivel teórico Jáuregui y Louffat (2019) afirman que, un énfasis estratégico en el desarrollo humano y el aprendizaje continuo puede proporcionar a los trabajadores oportunidades para mejorar sus habilidades

y competencias, lo que les permite sentirse más capacitados para enfrentar desafíos laborales y, por ende, reducir su estrés.

El sexto objetivo del estudio fue: determinar la relación entre los criterios de éxito y el síndrome de Burnout, donde se obtuvo una relación considerable ($\rho = 0.753$) que indica que los trabajadores perciben que la empresa basa su éxito en el logro de metas de producción y ventas, pero no valora oportunamente el esfuerzo del personal que está comprometido en dichos logros. Este resultado coincide con la investigación de Zamini et al., (2017), quienes demostraron que uno de los criterios de éxito de la institución es la enseñanza de calidad, pero esto exige un mayor esfuerzo de los docentes, sin tener mejores beneficios y esto genera el síndrome de Burnout en los trabajadores. A nivel teórico Ortega (2016) indica que, establecer criterios de éxito claros y realistas puede reducir el estrés al proporcionar a los trabajadores una comprensión clara de lo que se espera de ellos. Esto disminuye la incertidumbre y la ansiedad relacionada con las expectativas laborales poco claras.

Conclusiones

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la cultura y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Eficios S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.974.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las características dominantes y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Eficios S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.912.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Eficios S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.900.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la administración del recurso humano y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Efisio S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.880.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la unión de la organización y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Efisio S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.615.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre el énfasis estratégico y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Efisio S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.615.

Se concluye que existe una relación positiva y significativa entre los criterios de éxito y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora de San Efisio S.A.C., Trujillo 2023. Esto fue corroborado por una prueba de correlación que arrojó un valor de 0.615.

Referencias

- Amoros Tirado, G. I. Y., Cataño Machado, P. Y., Liñan Quintanilla, C. J., & Rosell De Almeida, M. L. (2019). *Tipos de cultura organizacional y Síndrome de Burnout*.
<https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/1562>
- Bernardi, C. y Menezes L. (2018), *The Perception of Organizational Culture in Latin America*. Recuperado 29 de septiembre de 2023, de
<https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/the-perception-of-organizational-culture-in-latin-america>
- Cameron, K. S., & Quinn R. E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the competing values framework*. EUA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
<https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/Organizational%20Culture/CULTURE%20BOOK-CHAPTER%201.pdf>
- Cabezas Guizado, Y. G. (2020). *Cultura organizacional y estrés laboral en el personal administrativo en Aceros Arequipa S.A. sede Pisco en el periodo julio a diciembre 2017*. Repositorio Universidad Autónoma de Ica.
<http://localhost/xmlui/handle/autonomadeica/733>
- El-Sahili, L. F. (2015). *Burnout. Consecuencias y soluciones*. Eritrea
- Espinoza, E. (2018). La hipótesis en la investigación. Recuperado de
<http://scielo.sld.cu/pdf/men/v16n1/1815-7696-men-16-01-122.pdf>

- Gil Monte, P. R. (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Piramide
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional*. Pearson Education
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Morán Astorga, M. C. (2019). *Estrés, Burnout y Mobbing*. Eolas Ediciones
- Novoa Ramos, F. J. (2019). *Cultura organizacional ágil*. Editora Y Distribuidora Multilibros
- Oliveira, M. S. de, & Neto, A. da C. C. (2023). Una revisión sistemática respecto de la cultura organizacional y la génesis del síndrome de burnout. *Research, Society and Development*, 12(5), Article 5. <https://doi.org/10.33448/rsd-v12i5.41430>
- Ortega, M. (2016). *La cultura organizacional: Un enfoque dimensional (dimensiones organizacionales)*. Createspace Independent Publishing Platform
- Pazo Herrera, E. A., & Velarde Sánchez, S. O. (2021). *Clima laboral, cultura organizacional y afrontamiento al estrés en el personal de sub oficiales PNP que desarrollan labores administrativas en comisarías tipo "A" de la región policial Arequipa 2020*. Repositorio de la Universidad Nacional San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/f071d4d9-af77-419b-853a-e6915a4f3c14>
- Reyes, J. (2021). *Comportamiento organizacional: Cultura organizacional*. Editorial Académica Española
- Reynolds, B. (2023, abril 18). *Council Post: Are You Enabling A Burnout Culture? 3 Tips For Leaders On Work-Life Balance*. Forbes. Recuperado 29 de septiembre de 2023,

de <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2023/04/18/are-you-enabling-a-burnout-culture-3-tips-for-leaders-on-work-life-balance/>

Ribeiro, D. J. (2023, agosto 18). *The impact of organizational culture on employee*

Burnout/ LinkedIn. Recuperado 29 de septiembre de 2023, de

<https://www.linkedin.com/pulse/impact-organizational-culture-employee-burnout-s%C3%A1bio/>

Robbins, S. y Coulter, M. (2018) *Administración*. 13va ed. Pearson.

Ruparell, S., Nestler, J., Abramson, E., Cooley, V., Gerber, L., & Clapper, T. (2019). 13.

Evaluating the relationship between teamwork, organization, culture and burnout among residents. *Academic Pediatrics*, 19(6), e8.

<https://doi.org/10.1016/j.acap.2019.05.027>

Sánchez Narváez, F. (2018). *Síndrome de Burnout: Una aproximación al concepto*. Eae

Ybáñez, P. I. (2023, junio 3). *Burnout laboral: Seis de cada diez peruanos se sienten*

agotados por su trabajo. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2023/06/03/burnout-laboral-seis-de-cada-diez-peruanos-se-sienten-agotados-por-su-trabajo/>

Zamini, S., Zamini, S., & Barzegary, L. (2017). The Relationship Between Organizational

Culture and Job Burnout Among the Professors and Employees in the University of

Tabriz. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1964-1968.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.381>

Anexos

ANEXO No 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología/Diseño
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023?	Objetivo General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023. Objetivos Específicos: Comprobar la relación entre las características dominantes y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023. Corroborar la relación entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio	Hipótesis General: H0: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023. H1: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.	<u>Cultura Organizacional</u> Definición conceptual Para Robbins y Coulter (2018) (2023) conceptualizan a la cultura organizacional como aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo. <u>Síndrome de Burnout</u> Definición conceptual: Para Pérez y Brown (2019) El síndrome de Burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito	Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Tipo de investigación: Correlacional Transversal Población 250 trabajadores Muestra: 152 colaboradores Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario Para ambas variables se utilizará una medición a través de la Escala de Likert. Las respuestas

S.A.C., Ascope 2023.

tendrán una escala del 1 al 5.

Determinar la relación entre la administración del recurso humano y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Determinar la relación entre la unión de la organizacional y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Comprobar la relación entre el énfasis estratégico y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

Comprobar la relación entre el criterio de éxito y el síndrome de Burnout en el personal de la empresa agroexportadora San Efisio S.A.C., Ascope 2023.

ANEXO No 2: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Cultura organizacional	Para Robbins y Coulter (2018) (2023) conceptualizan a la cultura organizacional como aquellas normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relaciona la plantilla. Se trata, en román paladino, de la psicología de la organización, de su núcleo.	Se evaluará la cultura organizacional que ejecuta la empresa a través de seis dimensiones clave:	Características dominantes	<ul style="list-style-type: none"> Lugar personal y familiar Muy dinámica y emprendedora Jerarquizada, controlada y estructurada Orientada hacia los resultados 	Ordinal (Likert)
		Características dominantes, Liderazgo Organizacional, Administración del Recurso Humano, Unión de la Organizacional, Énfasis estratégico y Criterio de éxito a través de un cuestionario con valoraciones de puntuación en escala de Likert.	Liderazgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Tutor, consejero y padre de todos en la familia. Emprendedor nato, innovador y tomador de riesgos. Coordinador, organizador y defensor de la eficiencia Ejecutivo agresivo, competitivo, clara orientación hacia los resultados 	Ordinal (Likert)
			Administración del Recurso Humano	<ul style="list-style-type: none"> Promueve el trabajo en equipo, consenso, participación Promueve la iniciativa del individuo, la adopción de riesgos, la innovación, la libertad y la seguridad Promueve la seguridad del empleo, la estabilidad y predicción Competitividad agresiva, logro de objetivos ambiciosos 	Ordinal (Likert)

Unión de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad, compromiso organizacional, confianza mutua. • Compromiso con la innovación y cambio continuo. • Respeto por normas y políticas formales, cumplimiento con la jerarquía, coordinación • Agresividad, espíritu ganador, consecución de objetivos 	
Énfasis estratégico	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo humano de los miembros, confianza, mentalidad abierta. • Dinamismo y predisposición a aceptar nuevos retos; experimentar nuevas cosas; aprender de los errores • Permanencia y estabilidad de sus miembros, eficiencia, control y funcionamiento fluido • Acciones competitivas, vencer a la competencia 	
Criterios de éxito	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo humano, trabajo en equipo, compromiso e interés por los trabajadores. • Desarrollo de productos únicos y novedosos. • Eficiencia, confiabilidad en el servicio, adecuada programación de la producción, costos bajos. • Penetración y liderazgo en el mercado 	Ordinal (Likert)

Síndrome de Burnout	Para Pérez y Brown (2019) El síndrome de Burnout es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito.	El Cuestionario intenta medir el estrés laboral, a través de las dimensiones: cansancio emocional,	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Emocionalmente agotado • Cansancio • Sentimiento de fatiga • Esfuerzo • Desgaste físico • Frustración • Trabajo en demasía • Estrés 	Ordinal (Likert)	
		Cada ítem tiene una puntuación de tipo escala de Likert del 1 al 5: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> • Insensibilidad • Trastorno emocional • Despreocupación por los compañeros • Culpabilidad 		Ordinal (Likert)
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> • Comprensión • Trato amable • Influencia positiva • Energía • Influyente en el buen clima • Motivación • Logro • Calma 		

ANEXO N° 3: Cuestionario de Cultura Organizacional

Objetivo: Estimado colaborador, la empresa solicita a Ud. su apoyo con el siguiente cuestionario para que responda objetivamente todas las preguntas cuyos resultados nos permitirá implementar mejoras en cuanto a la cultura organizacional de la empresa.

Instrucciones: Por favor responda cada pregunta marcando una equis (“X”) en la opción que Ud., considere que mejor se adecúa a su percepción.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
D1: Características dominantes					
1) La organización es un lugar muy personal. Es como una familia. Las personas disfrutan de la compañía de otros					
2) La organización es un lugar emprendedor y muy dinámico. La gente está dispuesta a asumir riesgos					
3) La organización está muy orientada a los resultados. La mayor preocupación es hacer el trabajo bien hecho. Las personas son competitivas entre sí					
4) La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen al personal qué hacer					
D2: Liderazgo Organizacional					
5) El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento de facilitar, guiar y enseñar a sus miembros					
6) El liderazgo de la organización es generalmente usado como un instrumento para apoyar la innovación, el espíritu emprendedor y la toma de riesgos					
7) El liderazgo de la organización es generalmente usado para asegurar el logro de los resultados.					
8) El liderazgo de la organización es generalmente usado para coordinar, organizar o mejorar la eficiencia					
D3: Administración del Recurso Humano					
9) El estilo de gestión de la organización se caracteriza por el trabajo en equipo, los acuerdos en consenso y la participación					
10) El estilo de gestión de la organización es caracterizado por asumir riesgos individuales, la innovación y la toma de decisiones					

11) El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la alta competencia y exigencias por lograr los resultados					
12) El estilo de gestión de la organización se caracteriza por la seguridad de los puestos de trabajo, la conformidad y la predictibilidad					
D4: Unión de la Organización					
13) Lo que mantiene unida a la organización es la lealtad y la confianza mutua					
14) Lo que mantiene unida a la organización son los deseos de innovación y desarrollo					
15) Lo que mantiene unida a la organización es el cumplimiento de metas. El ganar y tener éxito son temas comunes					
16) Lo que mantiene unida a la organización son las políticas y las reglas. Mantener a la organización en marcha es lo importante					
D5: Énfasis estratégico					
17) La organización enfatiza el desarrollo humano. La confianza es alta, junto con la apertura y la participación					
18) La organización enfatiza la adquisición de nuevos recursos y desafíos. El probar nuevas cosas y la búsqueda de oportunidades son valoradas					
19) La organización enfatiza en las acciones competitivas, los objetivos y el ganar espacios en los mercados					
20) La organización enfatiza la permanencia y la estabilidad. La eficiencia, el control y la realización correcta del trabajo son importantes.					
D6: Criterios de éxito					
21) La organización define el éxito sobre la base del desarrollo de los recursos humanos, el trabajo en equipo, las relaciones personales y el reconocimiento de las personas					
22) La organización define el éxito sobre la base de contar con un producto único o el más nuevo. Se debe ser líder en productos e innovación					
23) La organización define el éxito sobre la participación de mercado y el desplazamiento de la competencia. El liderazgo de mercado es clave					
24) La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas					

Cuestionario Síndrome de Burnout

Objetivo: Estimado colaborador, la empresa solicita a Ud. su apoyo con el siguiente cuestionario para que responda objetivamente todas las preguntas cuyos resultados nos permitirá implementar mejoras para el bienestar de los trabajadores de la empresa

Instrucciones: Por favor responda cada pregunta marcando una equis (“X”) en la opción que Ud., considere que mejor se adecúa a su percepción.

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
D1: Cansancio emocional					
1) Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.					
2) Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.					
3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4) Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.					
5) Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.					
6) Me siento frustrado/a en mi trabajo.					
7) Creo que trabajo demasiado.					
8) Trabajar directamente con mis compañeros me produce estrés.					
9) Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.					
D2: Despersonalización					
10) Creo que estoy tratando a algunas personas como si fueran objetos impersonales					
11) Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo mi trabajo.					
12) Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.					
13) No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis compañeros de trabajo.					

14) Creo que los compañeros me culpan de algunos de sus problemas.					
D3: Realización personal					
15) Tengo facilidad para comprender como se sienten mis compañeros.					
16) Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis compañeros.					
17) Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis compañeros.					
18) Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
19) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.					
20) Me siento motivado después de trabajar en contacto con compañeros.					
21) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
22) En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.					

ANEXO N° 4: Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	26

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	77,69	464,943	,918	,962
CO2	78,09	456,376	,806	,963
CO3	78,10	456,580	,783	,963
CO4	79,05	458,918	,896	,962
CO5	78,80	458,318	,924	,962
CO6	78,87	466,658	,928	,962
CO7	78,16	479,767	,772	,964
CO8	78,15	467,891	,745	,963
CO9	78,21	466,379	,749	,963
CO10	77,13	476,296	,739	,964
CO11	78,86	466,623	,929	,962
CO12	78,18	481,211	,648	,964
CO13	77,47	488,979	,569	,965
CO14	77,86	460,562	,741	,963
CO15	78,18	467,807	,868	,963
CO16	77,30	478,689	,781	,964
Union	69,55	391,150	,886	,968
CO17	77,77	477,265	,803	,964
CO18	77,53	486,357	,565	,965
CO19	77,78	476,582	,856	,963
CO20	77,68	480,006	,565	,965
Enfasis	69,51	413,404	,862	,965
CO21	77,84	461,697	,802	,963
CO22	77,37	477,731	,773	,964
CO23	77,63	467,916	,808	,963
CO24	77,74	490,351	,376	,966

Instrumento Síndrome Burnout

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
SB1	50,48	233,960	,653	,963
SB2	50,66	251,233	,569	,963
SB3	50,01	245,609	,722	,962
SB4	50,47	243,152	,811	,961
SB5	50,24	250,195	,546	,964
SB6	50,49	242,159	,888	,961
SB7	50,38	246,050	,518	,964
SB8	50,55	231,442	,823	,961
SB9	50,07	244,968	,714	,962
SB10	50,34	236,503	,812	,961
SB11	50,45	253,282	,347	,965
SB12	51,13	247,903	,402	,965
SB13	50,78	225,562	,866	,960
SB14	50,79	225,638	,844	,961
SB15	51,74	230,526	,857	,960
SB16	51,48	227,907	,925	,959
SB17	51,57	235,743	,929	,960
SB18	50,87	245,930	,732	,962
SB19	50,86	235,555	,777	,961
SB20	50,91	234,079	,792	,961
SB21	49,81	240,950	,777	,961
SB22	51,57	235,704	,931	,960