

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN PANASERVICE EN
EL DISTRITO DE OCOYO, REGIÓN HUANCVELICA AÑO 2021**

PRESENTADO POR:

Fiorella Lourdes Justo Santos

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

ASESOR:

Patricia E. Ramos La Rosa

HUACHO - 2022

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN
LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN PANASERVICE EN
EL DISTRITO DE OCOYO, REGIÓN HUANCVELICA AÑO 2021**

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Patricia E. Ramos La Rosa

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a Dios por brindarme siempre las fuerzas para continuar con lo adverso.

A mi madre Janet por su constancia y perseverancia.

A mi hermana Paula por ser mi amiga y consejera.

A mi novio Ronald por confiar en mí y brindarme siempre su apoyo incondicional.

A ustedes esta dedicatoria pues a ellos es a quien les debo todo.

Fiorella Lourdes Justo Santos

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por haberme dado la capacidad y oportunidad de haber logrado este sueño. Un agradecimiento a mi Alma Mater la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión por su excelencia educación.

A la Mg. Patricia E. Ramos La Rosa asesor de tesis , por su esfuerzo y dedicación quien con sus conocimientos , su experiencia , valiosa guía y asesoramiento hizo posible la realización de la misma.

A todos aquellos que con sus buenos deseos nunca dejaron de confiar en mí .

Fiorella Lourdes Justo Santos

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTO	2
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Justificación de la investigación	15
1.5 Delimitaciones del estudio	16
1.6 Viabilidad del estudio	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación	18
2.1.1 Investigaciones internacionales	18
2.1.2 Investigaciones nacionales	20
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas	28
2.4 Definición de términos básicos	28
2.5 Hipótesis de investigación	29
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30
2.6 Operacionalización de las variables	31
CAPÍTULO III	33
METODOLOGÍA	33
3.1 Diseño metodológico	33
3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Población	34

3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	34
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	34
CAPÍTULO IV	35
RESULTADOS	35
4.1 Análisis de resultados	35
4.2 Contratación de hipótesis	47
4.2.1 Prueba de hipótesis	47
CAPÍTULO V	55
DISCUSIÓN	55
5.1 Discusión de resultados	55
CAPÍTULO VI	57
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1 Conclusiones	57
6.2 Recomendaciones	60
REFERENCIAS	62
7.1 Fuentes bibliográficas	62
7.2 Fuentes electrónicas	63
ANEXOS	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadístico descriptivo de la variable Cultura organizacional	35
Tabla 2 Estadístico descriptivo de la variable Síndrome de Burnout	37
Tabla 3 Estadístico descriptivo de la dimensión Características dominantes	38
Tabla 4 Estadístico descriptivo de la dimensión Liderazgo organizacional	39
Tabla 5 Estadístico descriptivo de la dimensión Administración de recursos humanos	40
Tabla 6 Estadístico descriptivo de la dimensión Unión organizacional	41
Tabla 7 Estadístico descriptivo de la dimensión Énfasis organizacional	42
Tabla 8 Estadístico descriptivo de la dimensión Criterio de éxito	43
Tabla 9 Estadístico descriptivo de la dimensión Cansancio emocional	44
Tabla 10 Estadístico descriptivo de la dimensión Despersonalización	45
Tabla 11 Estadístico descriptivo dimensión Realización personal	46
Tabla 12 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	47
Tabla 13 Baremo de estimación para coeficiente de correlación Rho Spearman.....	47
Tabla 14 Correlación de la variable cultura organizacional y síndrome de burnout.....	48
Tabla 15 Correlación de la dimensión características dominantes y la variable síndrome de Burnout.....	49
Tabla 16 Correlación de la dimensión liderazgo organizacional y la variable síndrome de Burnout.....	50
Tabla 17	51
Tabla 18 Correlación de la dimensión unión organizacional y la variable síndrome de Burnout.....	52
Tabla 19	53
Tabla 20 Correlación de la dimensión criterio de éxito y la variable síndrome de Burnout.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Cultura Organizacional.....	36
Figura 2 Variable Síndrome de Burnout.....	37
Figura 3 Dimensión Características dominantes	38
Figura 4 Dimensión Liderazgo organizacional	39
Figura 5 Dimensión Administración de Recursos humanos	40
Figura 6 Dimensión Unión organizacional.....	41
Figura 7 Dimensión Énfasis organizacional.....	42
Figura 8 Dimensión Criterio de éxito	43
Figura 9 Dimensión Cansancio emocional.....	44
Figura 10 Dimensión Despersonalización.....	45
Figura 11 Dimensión Realización personal	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar en qué medida la civilización organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Materiales y Métodos: La exploración muestra un tipo de estudio de exploración aplicada, con un enfoque cuantitativo, no en fase de prueba y transversal. La exhibe se confirmó por 46 trabajadores de la Corporación PANASERVICE. La técnica de recolección fueron la entrevista, la encuesta y la observación. Resultados: Se descubrió un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05 . De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($,733$) lo que sugiere una correlación efectiva destacable. Conclusiones: Los datos obtenidos indican negar la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; la civilización organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. De igual modo, se prueba que hay relación entre la variable cultura organizacional y la variable trastorno de Burnout.

Palabras claves: Cultura organizacional, síndrome de Burnout.

ABSTRACT

Objective: To determine to what extent the organizational culture is related to the Burnout syndrome in the workers of the PANASERVICE Corporation in the district of Ocoyo, Huancavelica Region in 2021. Materials and Methods: The research presumes a type of applied research study, with a quantitative, non-experimental and cross-sectional approach. The sample consisted of 43 workers from the PANASERVICE Corporation. The collection technique was the interview, the survey and the observation. Results: A pvalue of 0.000 was found in less than a pvalue <0.05 . Likewise, it is possible to observe a Spearman Rho coefficient (, 733) which indicates a considerable positive correlation. Conclusions: The data obtained indicate rejecting the null hypothesis and the alternate hypothesis is accepted, which indicates that; Organizational culture is related to the Burnout syndrome in the workers of the PANASERVICE Corporation in the district of Ocoyo, Huancavelica Region in 2021. Likewise, it is evidenced that there is a relationship between the organizational culture variable and the Burnout syndrome variable.

Keywords: Organizational culture, burnout syndrome.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones necesitan crear cultura organizacional sólida para evadir que los trabajadores expresan indicios de trastorno de Burnout, de tal forma que se impide el descenso de la eficacia laboral. La presente exploración tiene como finalidad comprender la relación que hay entre la civilización organizacional el trastorno de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021, por consiguiente, se considera correspondiente el empleo de un enfoque metodológico cuantitativo, de interfaz no en fase de prueba y de corte transversal. El tipo de exploración es elemental y, el nivel es correlacional. La proposición se ha estructurado en seis capítulos, que ahora se detallan:

Capítulo I: En el presente capítulo se aborda el planteo del inconveniente, describiendo el diagnóstico situacional con el examen de las cambiantes de estudio cultura organizacional y el trastorno de Burnout en los trabajadores. De igual modo, se establece la delimitación de la exploración, formulación de inconvenientes general y concreto, objetivos general y concreto, justificación y viabilidad de la exploración.

Capítulo II: En este capítulo está comprendido el marco teórico, los antecedentes nacionales e de todo el mundo de las cambiantes en estudio, se aborda las bases teóricas sobre cultura organizacional y el trastorno de Burnout en los trabajadores, teniendo en cuenta además los términos básicos, la formulación de la conjetura general y específica y operacionalización de cambiantes

Capítulo III: Este capítulo está constituido por el aspecto metodológico, identificando el tipo, nivel, procedimiento de exploración, la gente, exhibe, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento de la información.

Capítulo IV: Se comentan los resultados que se consiguieron en los 45 ítems que conforman los cuestionarios, estos son presentados para el examen e interpretación de los resultados, donde se analizan las tablas y gráficos luego del procesamiento de datos usando el programa estadístico SPSS V24, de esta forma como la prueba de conjetura en general y particulares de las cambiantes de estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Los cambios en la conducta en el mercado conllevan a generar presión sobre las empresas, debido que la oferta se debe ajustar a las condiciones requeridas por el mercado. Todo este cambio no solo repercute sobre los productos o servicios de las empresas, en realidad terminan influyendo en la filosofía organizacional y, por consiguiente, la cultura organizacional se modifica en coherencia a los cambios social, en un claro proceso de adaptación y supervivencias de las empresas. Sin embargo, los cambios terminan afectando la salud psicológica de los colaboradores.

La cultura organizacional siempre está en constante cambios, sin embargo, en el último año ha sufrido cambios sustanciales debido a las modificaciones sociales provocada por la presencia de la COVID 19, lo que ha conllevado a cambios de estilo de vida por parte de las empresas y de los consumidores. Si ya se concebía la cultura como un componente cambiante, hoy se puede afirmar que, la capacidad de adaptación de ella conlleva a que las empresas logren soportar los cambios. Debido a que, las empresas han tenido que buscar la forma de continuar trabajando con las condiciones establecidas por la COVID 19, en este proceso se ha tenido que sumar el compromiso de los trabajadores hacia la organización, pero al mismo tiempo se ha expuesto la salud emocional de los colaboradores.

Para comprender la cultura organizacional, se debe partir de la idea de la importancia que las empresas construyan una personalidad, la misma que promueve sentimientos compartidos entre los actores de la empresa. Por lo cual se puede afirmar que cada organización y empresa crea y construye su cultura organizacional, esta es determinada por los factores interno y externos que ejerce patrones de conducta en las empresas.

La cultura organizacional permite que los empleados puedan identificar como es su empresa, sentirse representado y parte de ella, por tal razón, la cultura organizacional genera las condiciones para la confluencia del clima organizacional.

Por esto, es considerable comprender la dinámica que ejercen en las empresas dentro de un entorno laboral, de tal forma, que se destaca factores asociados a la cultura que se construye la identidad en la organización . (Watts, 2013)

Por otra parte, el Síndrome de Burnout se considera una manifestación de estrés crónico, el cual repercute en un notable deterioro profesional, esta situación es provocada por los cambios del contexto profesional en el cual se desenvuelve el colaborador. El Síndrome de Burnout se manifiesta en que el colaborador percibe sus posibilidades de logros reducidos, la limitada capacidad de adaptación genera un sentimiento de incompetencia en el colaborador, lo cual termina activando una constancia en respuestas negativas en torno a las personas que comparte actividad laboral, como hacia los clientes. Las sumas de las características mencionadas anteriormente, va provocar un agotamiento emocional que también se manifiesta en cansancio físico. (Vásquez, Aranda, Aranda, & López, 2021)

Asimismo, La Organización Mundial de la Salud señala las siguientes características del Síndrome de Burnout; agotamiento emocional, desvinculación afectiva y cinismo, reducción del sentido de eficiencia personal. Por lo cual, las afecciones generadas por el síndrome tienen repercusiones tanto en el ámbito interno de la empresa como en el externo, es decir, los clientes perciben los efectos negativos del síndrome de Burnout es importante destacar que son los cambios en los procesos de la empresa como lo relacionado al incremento de trabajo, presión laboral, factores económicos o de salud entre otros lo que termina promoviendo la generación del síndrome.

La investigación se va desarrollar en la empresa PANASERVICE S. A. C, la cual se dedica el servicio de catering, concesionario de alimentos, alimentación institucional o colectiva, para mineras y constructoras, la empresa presta sus servicios a nivel nacional. Las exigencias de los clientes demandan que la empresa mantenga un alto régimen de calidad en los servicios brindados. Para la presente

investigación se va centrar en centro de servicio para las la Minera Sierra Antapite ubicada en Huancavelica, en el distrito de Ocoyo, provincia de Huaytará.

En el centro de servicio PANASERVICE S. A. C en Huancavelica se ha observado en lo relacionado a la cultura organizacional, que las normas organizacionales como las normas de convivencia, de vestimenta de seguridad entre otras se han ajustado drásticamente producto de los cambios generados por COVID 19, para la prestación de servicio de alimentos generando sentimientos saturados asociados al cansancio emocional. Por otro lado, los trabajadores muestran temor de contagio de COVID 19, debido a que se presta el servicio de alimentación a los colaboradores de la Minera Sierra Antapite, Los cambios en los protocolos, han incrementado la carga laboral en el personal. Las condiciones descritas anteriormente, fomentan el cansancio emocional y físico en los trabajadores, dimensiones asociadas al Síndrome de Burnout. Además, con el objetivo de cumplir protocolos sanitarios, se está ejerciendo un liderazgo autocrático como parte de la cultura organizacional, promoviendo relaciones o comunicación vertical, disminuyendo contacto entre los actores y limitando la realización personal de los trabajadores, es importante desatacar que la realización personal es una dimensión del Síndrome de Burnout. Las condiciones actuales de la empresa han conllevado a restringir los ambientes y actividades sociales entre los trabajadores, generando un clima apático despersonalizando las relaciones entre los miembros. Además, se observa que la misión y visión de la empresa PANASERVICE no está internalizada por los trabajadores, por lo tanto, los valores promovidos por la empresa no son parte de la dinámica social. Además, los tiempos de internamiento se han visto modificados, lo que ha conllevado que los colaboradores vean alterado la programación de su vida personal, fomentado comportamientos asociados a pérdidas emocionales producto del cansancio emocional del Síndrome de Burnout. El temor de estar expuestos a contagios de COVID 19 incrementa la irritabilidad de personal, al darse los cambios tan abruptamente, la cultura organizacional de la empresa no está abordando los problemas de conducta y desempeño de los trabajadores, lo que conlleva a generar un servicio frío despersonalizado.

Es importante, que la empresa aborde este problema relacionado a la cultura organizacional, de no ser así, estarían exponiendo a que la presencia de Síndrome de Burnout genere estragos asociados a la calidad de atención y servicio que ofrece a la Minera Sierra Antapite se deteriore.

La investigación busca establecer el nivel relación entre la variable Cultura Organizacional y la variable Síndrome de Burnout en la Corporación PANASERVICE S. A. C. en Huancavelica.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera las características dominantes se relacionan con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

¿De qué manera administración de recursos humanos se relacionan con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

¿De qué manera la unión organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

¿De qué manera el énfasis organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

¿De qué manera el criterio de éxito organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las características dominantes y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Determinar la relación entre la unión organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021

Determinar la relación entre el énfasis organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Determinar la relación entre el criterio de éxito organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

1.4 Justificación de la investigación

En la actualidad, las empresas no deben subestimar la salud mental de los trabajadores, puesto que, las investigaciones señalan que las afecciones psicológicas afectan sustancialmente el desempeño físico de los colaboradores.

La presente investigación tiene como objetivo aportar conocimientos en relación con las variables de estudio comportamiento organizacional y síndrome de Burnout en la empresa PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

La justificación práctica se orienta a determinar el nivel de relación entre las variables de estudio, lo cual permite conocer el comportamiento de las dimensiones asociadas a la variable cultura organizacional. La dimensión a trabajar es las características dominantes de la empresa como el liderazgo establecido en la empresa, forma de administración de recursos humanos, unión entre los actores de la empresa, el énfasis en los procesos, y los criterios de éxito considerados en la empresa. En el caso de la variable síndrome Burnout se estudian las dimensiones; agotamiento emocional, desvinculación afectiva, y reducción del sentido de eficiencia personal.

En relación a la justificación metodológica la presente exploración se va a seguir una secuencia metodológica con la identificación del tipo, nivel y diseño de la exploración y la aplicación de procedimientos, métodos, técnicas e instrumentos que nos dejará realizar los objetivos de la exploración.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial

La investigación se realizará específicamente en la empresa PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica.

Delimitación Temporal

La investigación se realizará en el año 2021

Delimitación social

La investigación se llevará a cabo en un con los trabajadores del centro de servicio ubicado en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica.

Delimitación Conceptual

Cultura organizacional

Se concibe la cultura organizacional como la suma de características culturales que promueven un vínculo social en la organización, lo que conlleva a identificar soluciones de problemas de la organización. Por tanto, los miembros de estos grupos que mantiene un vínculo social basado en factores culturales similares, lo que permite que ellos adopten conductas y respuestas colectivas ante los cambios o *problemas* (Schein E., 1984).

Síndrome de Burnout

Se considera el síndrome de Burnout a la manifestación constante de fatiga física y mental, esta manifestación de conducta negativas incide en un deterioro del desarrollo de las actividades laborales. El individuo afectado por el síndrome construye un autoconcepto negativo lo que promueve la falta de interés hacia el trabajo o hacia el cliente (Maslach C., 2009).

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio cuenta con todas las condiciones para su realización, debido a que se cuenta con predisposición de la empresa para la realización de la investigación. Por tal razón, la empresa ha proporcionado la información necesaria, también ha permitido la realización de visitas para observar sus procesos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Akkaya (2020) en su investigación denominada, La relación entre el ajuste persona-organización y los niveles de agotamiento de los académicos. El objetivo principal de la investigación fue, determinar si existe una relación entre el síndrome de burnout, que está relacionado con muchos factores organizacionales. Enfoque de la investigación mixta. La muestra estuvo compuesta por 393 académicos. Los resultados de la investigación mostraron que los niveles de adecuación de la persona a la organización de los académicos que trabajan en universidades estatales o fundacionales en Turquía eran altos, los niveles de agotamiento eran bajos en los subdimensiones de agotamiento emocional y despersonalización del agotamiento, y el nivel de realización personal. El resultado fue, obtuvo una diferencia significativa en los niveles de Burnout de los académicos en cuanto a su carga de cursos semanal, títulos académicos, si tienen alguna función administrativa y variables de género.

Khuri (2020) en su investigación denominada, Síndrome de Burnout entre Maestros Árabes en Israel en relación con variables Cultura Organizativas. Tuvo como objetivo, examinar como se relaciona el agotamiento docente con diferentes variables de la cultura organizacional. La investigación tuvo un enfoque cualitativo. La muestra estuvo compuesta por 372 mujeres. Los resultados mostraron que todas las dimensiones del agotamiento estaban relacionadas positiva o negativamente con variables independientes. Los resultados del análisis de regresión múltiple indicaron que las tres dimensiones del agotamiento docente se vieron afectadas de manera diferente por cuatro variables predictoras. Los hallazgos mostraron que la carga de trabajo, la colaboración de liderazgo y las relaciones con los estudiantes fueron predictores significativos del agotamiento emocional; las relaciones con los estudiantes predijeron significativamente el agotamiento en la despersonalización.

Irinyi et al., (2019) en su investigación denominada, Enfermeras con síndrome de Burnout: papel de los factores cultura organizacional y relacionados con el paciente. El objetivo de la investigación fue, discriminar el agotamiento bajo medio alto en enfermeras por indicadores laborales y relacionados con el paciente y explorar qué factores caracterizan mejor estas categorías. Enfoque de la investigación fue mixta. Los resultados fueron que los altos directivos de enfermería experimentaron más desgaste que los mandos intermedios o el personal, los mandos intermedios también informaron un mayor desgaste que el personal. Conclusión, el agotamiento afecta a los gerentes y al personal de manera diferente; los altos directivos pueden ser más susceptibles al agotamiento de lo que se informó anteriormente.

Shlenkov, Sinyakova, & Koshkarov (2019) en su investigación denominada, Características de la Cultura Organizacional en el EMERCOM de Rusia y su impacto en los empleados de EMERCOM. El objetivo fue identificar el tipo de cultura y su impacto en los empleados en EMERCOM de Rusia. Enfoque de la investigación es cualitativa. La conclusión fue, las características específicas y la heterogeneidad de la cultura organizacional en el EMERCOM de Rusia. Se señalan dos tipos de culturas organizativas en el Ministerio de Emergencias de Rusia: tipos burocráticos y de mando. Son distinguidos los rasgos y las cuestiones de estas culturas la influencia a los empleados EMERCOM de Rusia.

González & Orta (2018) en su exploración llamada La cultura organizacional y el Trastorno de desgaste profesional en instructores universitarios. El propósito fue Saber los elementos de la Cultura Organizacional que mediatizan la expresión del Trastorno de Desgaste Profesional (SDP), en instructores de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas. La exploración fue de tipo descriptiva-explicativa. La conclusión, las distintas sistematizaciones teóricas en los estudios sobre Trastorno de Desgaste Profesional y Cultura Organizacional se puede deducir que el SDP es la etapa final del estrés laboral, no es un fenómeno estático, sino un desarrollo secuencial y multifactorial donde juegan un papel condicionante y antecedente los causantes propios de las organizaciones laborales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Portocarrero (2020) en la investigación denominada, Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020. El objetivo de investigación determinar la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de una Universidad de Chimbote – 2020. El enfoque fue cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo compuesta de 60 administrativo. Los resultados de la exploración indicaron que en un 92% hay una cultura organizacional poco conveniente y un desarrollo laboral regular, llegándose a la conclusión que hay una correlación efectiva moderada de $Rho \text{ Spearman} = 0,467$ y la sig. (bilateral) = 0,001, entre las cambiantes estudiadas.

Amoros Tirado et al., (2019) en su investigación denominada, tipos de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout, tuvo como objetivo saber la relación entre los tipos de cultura organizacional basados en el Modelo de Valores de Rivalidad de Cameron & Quinn y el modelo tridimensional del Trastorno de Burnout de Maslach con la intención de entender si, gestionando oportunamente la civilización organizacional de una compañía, se podría impedir la aparición del trastorno de Burnout. La metodología fue cuantitativa. La muestra estuvo compuesta por 35 personas. el resultado fue, que los factores como la edad, el tiempo de servicio, el puesto del colaborador y la localidad son las cambiantes que tienen un efecto importante sobre el Trastorno de Burnout. Se concluye que los tipos de cultura organizacional tienen que de ser gestionados oportunamente en las compañías debido a que chocan en el estrés laboral, sea exacerbándolo o sea mitigándolo. La correlación entre las variables presenta un $Rho=0,761$ es decir una correlación positiva fuerte.

Ludeña (2019) denominada, Síndrome de Burnout y su relación con la gestión de la cultura organizacional de los trabajadores de salud de la red ejecutora San Martín en el año 2017. El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la cultura Organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín de la ciudad de Tarapoto en

el año 2017. La investigación fue de tipo no experimental – correlacional. La exhibe estuvo compuesta por 22 expertos de salud de la red ejecutora San Martín. La conclusión fue que, de un total de 22 trabajadores encuestados, 16 presentaron un prominente índice de estrés laboral trastorno de Burnout, de los cuales 14 manifestaron que en la entidad se tiene un clima organizacional indebido, en tanto que los 2 que sobran lo califican como correcto. De igual modo, el nivel de correlación entre cambiantes fue Rho 0,791, lo que sugiere una correlación directa fuerte.

Sánchez (2018) en su investigación denominada Síndrome de Burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017. La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017. La investigación fue de diseño correlacional. La exhibe se confirmó por 200 trabajadores, correspondientes a 7 instituciones educativas. Los resultados aceptan evidenciar que hay una correlación nula o trivial entre el Burnout con el Deber Organizacional ($\rho=-.01$; IC95%: $-.15$ a $.13$) y sus dimensiones afectivo ($\rho=.04$; IC95%: $-.10$ a $.18$), permanencia ($\rho=-.03$; IC95%: $-.17$ a $.11$), rotación ($\rho=-.07$; IC95%: $-.21$ a $.07$) y normativo ($\rho=.03$; IC95%: $-.11$ a $.16$), ósea la sensación de fatiga o cansancio, originada desde una sobrecarga laboral, no se relaciona directamente o inversa con el nivel de deber laboral con las ocupaciones que hacen, la identificación con la institución y el nivel de compromiso en el cumplimiento de sus trabajos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Cultura organizacional

Schein (2011) señala, que la cultura organizacional es producto de un sistema que tiene como ejes las creencias y valores que comparten sus miembros dentro de la organización, la cultura encamina la conducta de los miembros hacia el objetivo trazado por la organización.

Kast & Rosenzweig (2010) señala; que es un enfoque centrado en que la cultura, de tal forma que se genera una programación colectiva mental, dentro del cual los grupos humanos generan valores, creencias, por tanto, la cultura permite una forma de entendimiento entre los miembros de la organización. Se puede considerar que los elementos de entendimiento están compuestos por el lenguaje, símbolos, valores, reglas; los mismo que generan pensamientos compartidos entre los miembros de la organización.

La cultura organizacional nos permite entender a los grupos humanos y su interacción con la organización, puesto que se considera como la médula donde se gesta la etapa filosófica de la organización, la fuerza que ejerce la cultura organizacional sobre los miembros es enorme, ya que interviene en la modificación de los comportamientos, reorienta los objetivos de la organización permitiendo una adecuación y adaptación de la organización con su ambiente.

La importancia que ejerce la cultura organizacional para moldear las actitudes de los colaboradores permite generar una visión clara de la organización, la misma que deberá ir en coherencia con sus objetivos, esto genera que los miembros de la organización adopten la cultura y trabajen en torno de ella para respaldarla; es importante recalcar que todo el comportamiento generado por los miembros repercute en la planificación y dirección de la organización.

Gonzales & Olivares (2013) señalan que; la cultura organizacional genera que los grupos comparten características, las cuales definen e identifican a la organización. La cultura organizacional es parte de la percepción que conciben los miembros, sin embargo, la percepción va tener variaciones influidas por la formación del empleado o por los niveles jerárquicos dentro de la empresa; por tanto, la alta gerencia promueve la inducción e integración de los trabajadores a los equipos de trabajos.

Dentro de las propuestas identificada de la cultura organizacional está la del creador Harrison (1972), quien define 4 tipos de orientaciones culturales en funcionalidad de los objetivos perseguidos por la compañía y los valores asociados a todos ellos. Además hay organizaciones orientadas a la norma, cuyo propósito es la seguridad y la seguridad, cumplir la norma rigurosamente, garantizar

responsabilidades y ver el orden riguroso en los procedimientos; de igual modo, hay organizaciones orientadas a resultados, identificadas con los objetivos de efectividad y actualización de elementos, la composición de la empresa; y por último, hay organizaciones orientadas a la gente, cuyo propósito es el avance y la agrado de sus ayudantes.

2.2.2 Dimensiones de cultura organizacional

Modelo de Cameron y Quinn (2005) muestra elementos configurativos de la civilización organizacional: propiedades dominantes de la compañía, liderazgo organizacional, gestión de elementos humanos, unión organizacional, énfasis en el trabajo, criterios de triunfo.

2.2.2.1 Características dominantes

La fuerza del tipo o estilo de cultura está cierta por el número de puntos concedido a un tipo de cultura específica, cuanto más prominente sea el puntaje, más fuerte o más dominante es la civilización en especial (Cameron k & Quinn, 2005).

Las organizaciones, entre otras cosas, donde la supervivencia es dependiente de la elasticidad, la originalidad, la imaginación y el espíritu empresarial, la sincronización y vigilar, son bastante menos predominantes en la determinación de un desarrollo exitoso. Una cultura de adhocracia fuerte puede ser más correcta en estas situaciones. Otras organizaciones tienen la posibilidad de necesitar de una cultura más balanceada, donde haya un énfasis semejante en todos los 4 tipos de cultura. El punto es que ninguna trama de cultura ideal existe, cada organización debe saber por su cuenta el nivel de la fuerza cultural que se necesita para tener triunfo en su ámbito (Cameron k & Quinn, 2005).

2.2.2.2 Liderazgo organizacional

Es la capacidad de establecer claramente un objetivo, de manera que se motive o se logre atraer al equipo, esto individuos mantiene una relación y comparte el objetivo inducido por el líder. Los individuos logran establecer un trabajo en sinergia, con el afán de satisfacer sus necesidades tanto individual como colectivas. El reto que se presenta es que las organizaciones no solo sean creadas, sino que

logran ser dirigidas de forma efectiva, de tal forma que se logre percibir el potencial de todos los actores (Cameron k & Quinn, 2005).

2.2.2.3 Administración de recursos humanos

Es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial, administrar puede ser entendida como la ejecución de acciones encaminadas a la obtención de un provecho para la organización; es el grupo de ocupaciones ejecutadas por sus integrantes para lograr los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. La correcta administración en la gestión de los elementos humanos es esencial para conseguir un armonioso clima laboral, de ella es dependiente la actitud frente el trabajo y la permanencia de los empleados. La administración de la gestión de los elementos humanos, no puede ser solo vista como las relaciones al interior de la empresa; esta viene acompañada por indispensables valores en la relación e incorporación de todos los integrantes que la componen: usuarios, suministradores y empleados, todo los que juegan un papel protagónico en el triunfo empresarial (Benavides, Vergara, & Perez, 2014).

2.2.2.4 Unión organizacional

Garantizar que la unión organizacional crea deber con los valores empresariales o la filosofía de administración, lo que permitiría que los empleados trabajen por algo en lo que creen. La unión organizacional influye en las culturas sirven como un sistema de control en la organización, ya que de ellas derivan los procesos, reglas y formas que desarrollan los patrones de accionar (Avella, 2010).

2.2.2.5 Énfasis en el trabajo

Admiten que “es la naturaleza del cargo la que perjudica de manera más íntima al trabajador. El cargo es analizado por los autores en tres niveles: organizacional, ambiental y del” accionar. En el nivel organizacional, se hace el abordaje primordialmente considerando la eficacia (Cameron k & Quinn, 2005).

2.2.2.6 Criterio de éxito

Los colaboradores sientan a la empresa como propia y que desarrollen fuertes vínculos afectivos, identificando en ella las posibilidades de éxitos profesional. La

historia de la empresa contiene valores que los colaboradores deben rescatar y con los que se debe buscar que se identifiquen.

2.2.3 Tipos de cultura y perfil organizacionales

Chiavenato (2009) señala que; las organizaciones son producto de procesos de interacción, que probablemente no compartan normas o principios universales. Por tanto, es evidente, que cada administración es única, permitiendo que las organizaciones establezcan funciones diferentes que guardan coherencia con las condiciones internas y ajenas de la organización. Por medio de la exploración de Likert se ha predeterminado 4 perfiles organizacionales, los cuales se centran en el del desarrollo de elección, el sistema de comunicaciones, las relaciones entre personas y el sistema de recompensas y sanciones. Estos elementos aceptan crear los perfiles organizacionales. Sistema 1. Autoritario coercitivo; se destaca por detallar un sistema administrativo fuerte, arbitrario y coercitivo; el sistema facilita vigilar de manera muy rígida todo lo que acontece dentro de la organización. Sistema 2. Autoritario benevolente; propicia un sistema condescendiente, menos rígido en el sistema administrativo, este sistema busca promover la participación de los colaboradores, sin embargo, puede promover de forma indirecta un estado de desorden. Sistema 3. Consultivo, fomenta un ambiente participativo, este sistema es el antagónico del sistema autocrático. El sistema busca alejar la arbitrariedad organizacional a través de la consulta a los participantes de la organización. Sistema 4 Participativo; es un sistema más equilibrado que incorpora la democracia dentro de un marco de reglas, lo que va permitir una participación ordenada de los miembros que interactúan en la organización (p.127-128).

2.2.4 Síndrome de Burnout

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) hacen referencia al uso habitual del término Burnout desde 1961, cuando el escritor Greene distribución a los que leen una novela llamada “Un caso de Agotamiento” donde cuenta la historia de un arquitecto, el cual deja sus trabajos para internarse en la jungla como producto de sus tormentos espirituales y desilusiones. Este suceso terminó sustancial por cuanto evidenció que expertos de las sociología se percataron de la presencia de este inconveniente antes que los estudiosos quienes comenzaron a estudiarlo recién en la década de los 70.

El criterio de Burnout está asociado al trabajo y que representa a los trabajadores que con el pasar de los años dejan de contribuir de forma positiva en sus organizaciones porque se sienten agotados.

Freudenberger (1975) investigó a un grupo de trabajadores y voluntarios que atendían una clínica de toxicómanos y que, al cabo de algo más de un año en esta actividad, han comenzado a enseñar un estado de arrojo depresivo, pérdida de energía y desmotivación para el trabajo. Simultáneamente, Maslach y Schaufeli llevó a cabo indagaciones por medio de entrevistas a personas que prestaban servicios y quienes manifestaron sentirse agotados a la vez que experimentaban pensamientos malos hacia sus usuarios o pacientes.

Las causas del Trastorno de Burnout son variadas, Bridgeman & Bridgeman, (2018) señalaron que el Burnout debía ser entendida como la suma de efectos que causan las responsabilidades expertos y el ámbito de trabajo, y a los que se adicionan propiedades personales (elevado nivel de perfeccionismo, altruismo, nivel de compromiso y deber, de esta forma como una achicada autovaloración y capacidades sociales deficientes), de la misma forma que visualizó Freudenberger al detallar a la gente que eran proclives a este padecimiento.

2.2.5 Causas de síndrome de Burnout

Neira (2004) relata que es la mezcla de los componentes particulares que los expertos tienen la posibilidad de tener, combinada con los componentes naturales de los mismos, que tiene dentro la condición popular, familiar, didáctica, etc. y la disposición de estos factores; que al asociarse o vincularse con el tipo de trabajo (contacto directo con personas) en el que cada uno se desenvuelve, otorga como resultado el Trastorno de Burnout. No obstante, además hay otras causas por las cuales los expertos tienden a desarrollar este trastorno, como son las condiciones laborales, las retribuciones, las relaciones entre personas que desarrollan con los integrantes de la colectividad, etc., considerando que es por medio de ella, que se tiene la posibilidad de considerar el desarrollo y eficacia de los expertos.

2.2.6 Características y síntomas del síndrome de Burnout

Cordes & Dougherty (1993) hablan de que el agotamiento emocional es la carencia de energía o la sensación de que todos los elementos afectivos y sentimentales que tiene el hombre, están agotados, por lo cual tienen la posibilidad de presentarse o manifestarse simultáneamente por medio de los sentimientos de desilusión y tensión, en ese sentido; la gente que la sufren carecen de razón para seguir haciendo un trabajo. Además, expresan, que un individuo que está agotada emocionalmente, se siente incapaz de confrontar al planeta y entonces sienten que no tienen la posibilidad de volver como estaba ni pelear por conseguir lograr sus misiones a corto, mediano y extenso período.

2.2.7 Consecuencia del síndrome de Burnout

Los efectos de esta enfermedad son muy indispensables y trascendentales, debido a que se ajustan tanto a la gente como a las organizaciones, logrando ser enormemente costosas para las dos partes. Por esa razón hay que prestar particular interés en las propiedades del trastorno, debido a que varios jefes o causantes de superficies, acostumbran percatarse de estos indicios en el final del inconveniente, no logrando llevar a cabo nada para solucionarlos, creándose un ámbito muy adverso y que está íntimamente relacionado con una calidad baja del atendimento. (Maslach C., 2009).

2.2.7.1 El desgaste del compromiso

o que anteriormente venía siendo característico e considerable para la persona, se torna en algo repugnante y de poca consideración, carente de valor. Al principio los individuos se sienten motivados con su trabajo, dispuestos a dar de su tiempo, entendimientos y esmero, consiguiendo excelente resultados en las evaluaciones de desarrollo, encontrándose libres de los indicios del trastorno, por otro lado, con el transcurrir del tiempo esto cambia radicalmente (Maslach C., 2009).

2.2.7.2 El desgaste de las emociones

Las emociones constructivas de afán, locura, santificación, confort y excitación en el trabajo, progresan hacia la perturbación, la indignación, la angustia, el

nerviosismo y el abatimiento; donde la caída de los sentimientos se otorga por medio de la insatisfacción y la indignación. Además, se sienten perturbados por la sepa de control que sienten sobre sus empleos, lo que no les facilita desempeñarse de forma eficaz (Bridgeman & Bridgemen, 2018).

2.3 Bases filosóficas

Taylor (1913); señala que la cultura se define como la inclusión de conocimiento creencias, arte, moral, ley, costumbres que, a través de conductas habituales, se incorporan en la conducta del ser humano. Sin embargo, el enfoque de cultura como concepto esta implícitamente relacionada con la subjetividad, que las personas desarrollan con respecto a la sociedad. Siendo la percepción una clara manifestación de la conciencia, donde el “yo” recae sobre sí mismo para hallar su relación con el mundo objetivo.

Maslach (2009) expone que el foco del fenómeno está en el desarrollo de erosión psicológica y los resultados psicológicos y sociales de una exposición crónica al estrés. Oséa, el burnout es el resultado de una respuesta prolongada a los estresores entre personas crónicos en el trabajo y tiende a ser muy permanente con el tiempo. De igual modo, agrega que el burnout no es una contrariedad de la gente, sino resultado del ámbito popular en el cual trabajan y que es la composición y el desempeño del lugar de trabajo el que determina la manera en la cual la gente interactúan y hacen sus trabajos. Cuando se muestran unas condiciones laborales en las cuales no se reconoce el lado humano del trabajo, se crea una brecha muy extensa entre la naturaleza del trabajo y la de la gente, lo cual ocasiona un más grande compromiso de avance del burnout.

Hay una distingue clave entre el burnout como estado o como desarrollo, puesto que el burnout como estado entraña un grupo de sentimientos y formas de proceder comúnmente asociadas al estrés, que sugieren un “etiquetamiento” (decir que alguien “está quemado” o burn-out recomienda un fenómeno estático, un resultado final), en tanto que, la concepción como desarrollo, lo aborda como un especial mecanismo de afrontamiento al estrés que supone fases en su avance (Maslach C., 2009).

2.4 Definición de términos básicos

Actitudes

Hablamos de una aptitud característica de los humanos con la que combaten el planeta y las situaciones que se les podrían enseñar en la vida real.

Agotamiento mental

Es cansancio mental se otorga por una sobrecarga de fluído de pensamiento. Paralelamente, esto desemboca en la producción de estrés que, con el tiempo, se transforma en un estado de ansiedad muy amenazante para la salud psicológica.

Cultura Organizacional

Es el grupo de percepciones, sentimientos, reacciones, hábitos, creencias, valores, tradiciones y maneras de interacción dentro y entre los grupos que ya están en todas las organizaciones.

Frustración

Es el sentimiento que se crea en un sujeto cuando no puede agrandar un deseo planteado. Frente esta clase de ocasiones, la persona acostumbra reaccionar a nivel emocional con expresiones de furia, de ansiedad o disforia, primordialmente.

Entusiasmo

Se considera como una fuerza que procede desde adentro del cuerpo que provoca que un individuo sienta el deseo de hacer ocupaciones, sentirse alegre por esto e incentivado de forma simultánea.

Organización

Es una entidad popular formada por dos o más personas que trabajan de forma coordinada en un ámbito de afuera concreto apuntando a un propósito colectivo. Radica en la división de tareas y en la asignación de responsabilidades.

Trastorno de Burnout

El trastorno de desgaste profesional o burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se muestra como producto de demandas agobiantes, estrés crónico o insatisfacción laboral.

Valores

Son un grupo de principios, creencias y normas morales que consigue un ser humano durante su historia, logrando ser aprendidos por su núcleo familiar, su ámbito popular o colectivo

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

HA: La cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

2.5.2 Hipótesis específicas

HA: Las características dominantes se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

HA: El liderazgo organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

HA: Administración de recursos humanos se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

HA: La unión organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

HA: El énfasis organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021

HA: El criterio del éxito organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Cultura Organizacional	Schein (2011) señala, que la cultura organizacional es producto de un sistema que tiene como ejes las creencias y valores que comparten sus miembros dentro de la organización, la cultura encamina la conducta de los miembros hacia el objetivo trazado por la organización.	X1: Características dominantes	La organización	1	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Neutral 4. desacuerdo 5. Totalmente desacuerdo
			Innovación	2	
			Cumplimiento de metas	3	
			Políticas	4	
		X2: Liderazgo Organizacional	Desarrollo humano	5	
			Nuevos recursos y desafíos	6	
			Las acciones competitivas	7	
			La permanencia	8	
		X3: Administración de Recurso Humanos	El trabajo en equipo	9	
			Riesgos individuales	10	
			La alta competencia	11	
			La seguridad	12	
			Confianza mutua	13	

		X4: Unión Organizacional	Innovación	14	
			Cumplimiento de metas	15	
			Políticas	16	
		X5: Énfasis organizacional	Desarrollo humano	17	
			Nuevos recursos y desafíos	18	
			Las acciones competitivas	19	
			La permanencia	20	
		X6: Criterio de éxito	Desarrollo de los recursos humanos	21	
			producto único	22	
			La participación de mercado	23	
			La eficiencia en el cumplimiento	24	
Síndrome de Burnout	Gil-Monte, Carlotto, & Goncalves (2010) Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, de carácter interpersonal y emocional, que hace aparición en los expertos de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con los usuarios o individuos de la organización, y se destaca por un deterioro cognitivo que radica en una pérdida de la ilusión del trabajo, el infortunio profesional o la baja ejecución personal en el trabajo, por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico y por reacciones y formas de proceder negativas hacia los usuarios y hacia la organización.	Y1: Agotamiento emocional	Perdidas emocionales	1,2,3,6,8,13,14,16,20	Ordinal (LIKERT) 1. Totalmente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Neutral 4. des acuerdo 5. Totalmente des acuerdo
			Sentimientos saturados		
			Cansancio emocional		
		Y2: Despersonalización	Respuesta fría	5,10,11,15,22	
			Falta de sentimiento		
			Insensibilidad		
		Y3: Realización Personal	Forma de trabajo	4,7,9,12,17,18,19,21	
			Forma de vivencia		
			Sentimiento de competencia		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

De acuerdo a su orientación es de tipo aplicada, de acuerdo a la técnica de contrastación es de tipo explicativa, de acuerdo con la direccionalidad es de tipo prospectiva, de acuerdo con el tipo de fuente de recolección de datos es de tipo proyectiva, de acuerdo con la evolución del fenómeno estudiado es de tipo transversal, de acuerdo con la comparación de las poblaciones es de tipo comparativa; el diseño es de perspectiva histórica; el método es cuantitativo.

Tipo de Investigación

El tipo de estudio del presente trabajo de exploración es aplicado, donde se busca conseguir información de los hechos o fenómenos para hallar las relaciones entre la civilización organizacional y la formalización de las compañías, para lograr ofrecer elecciones de satisfacción sobre las cambiantes estudiadas.

Enfoque

El enfoque es cuantitativo, no experimental y transversal.

Enfoque cuantitativo: Las variables serán medidas con bases numéricas y analizadas estadísticamente. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014) afirma que; “El enfoque cuantitativo los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio. Además, las hipótesis se establecen previamente, esto es, antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos” (p. 20).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población está constituida por los 46 trabajadores la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

3.2.2 Muestra

La muestra se considera censal debido a que se ha tomado la totalidad de la población, es decir se estudiara los 46 trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Las técnicas usadas “para la recolección de datos en la presente” exploración fueron: la entrevista, la encuesta y la observación.

Entrevista estructurada o formalizadas: interacción popular que tiene por objeto juntar datos para una indagación y se ejecuta según con el catálogo fijo de cuestiones cuyo orden y redacción permanece invariable (Behar Rivero, 2008, pág. 60)

Encuesta: archivo que recopila información de una parte de la gente de interés, en relación el volumen de la exhibe en el objetivo del estudio (Behar Rivero, 2008, pág. 62).

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

El investigador desarrollará un cuestionario con 46 cuestiones cerradas en escala de tipo Likert por todas las cambiantes de estudios: Cultural organizacional y el Trastorno de Burnout.

Se seleccionará la exhibe por medio de un muestreo no probabilístico, identificando a los 46 la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica.

Se va a aplicar el instrumento a los integrantes seleccionados en un tiempo promedio de 30 minutos por cada variable. La información será procesada en Excel, creando una base de datos, cuyos datos luego serán transferidos al software estadístico SPSS versión 22.0 con la elaboración de cuadros, gráficos y tablas de frecuencia en las dimensiones establecidas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de variable Cultura organizacional

Tabla 1

Estadístico descriptivo de la variable Cultura organizacional

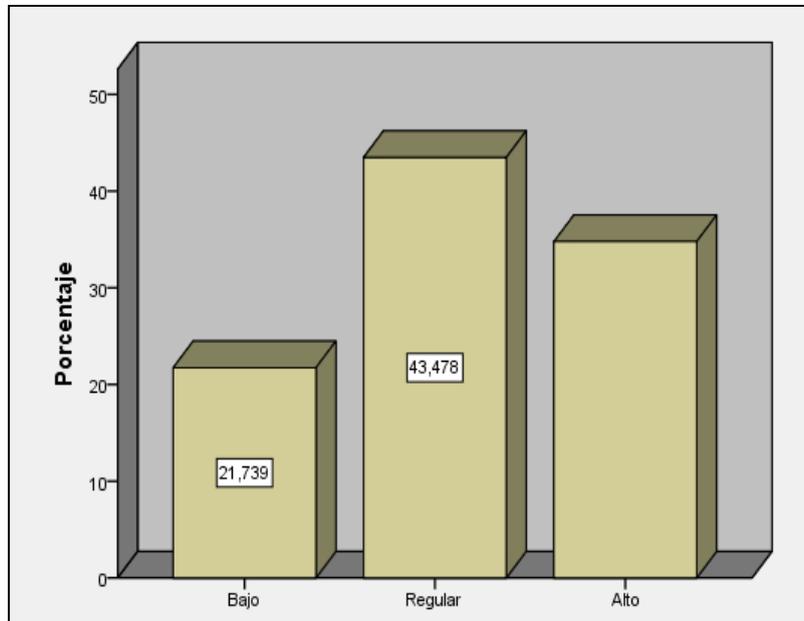
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	10	21,7	21,7	21,7
Regular	20	43,5	43,5	65,2
Alto	16	34,8	34,8	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 indica que, el 21,7% de los encuestados afirman un nivel bajo de cultura organizacional. Un 43,5% de la muestra afirmó que el nivel de cultura organizacional es regular. Por último, un 34,8% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de cultura organizacional.

Figura 1

Variable Cultura Organizacional



4.1.2 Análisis descriptivo de variable Síndrome Burnout

Tabla 2

Estadístico descriptivo de la variable Síndrome de Burnout

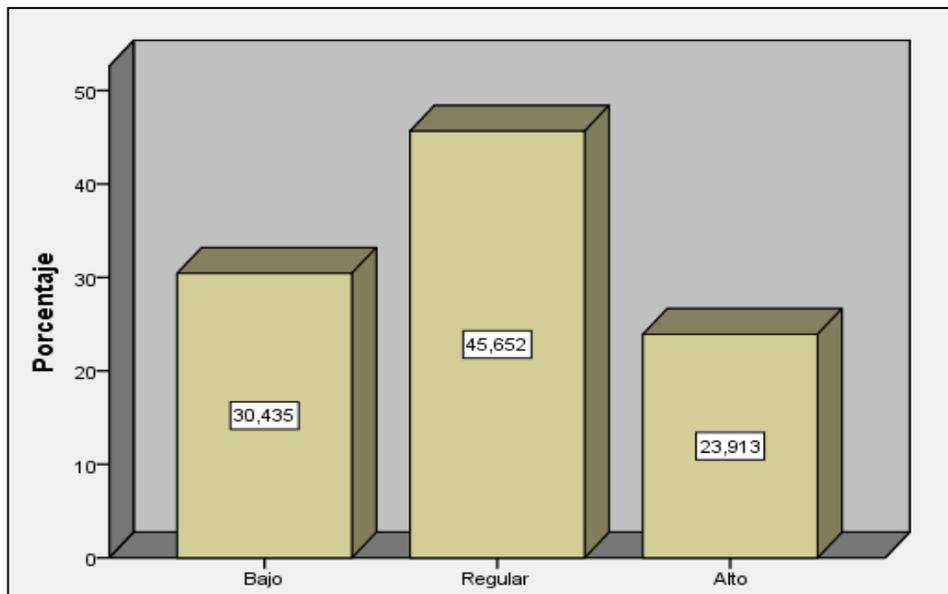
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	14	30,4	30,4	30,4
Regular	21	45,7	45,7	76,1
Alto	11	23,9	23,9	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 indica que, el 30,4% de los encuestados afirman un nivel bajo de Síndrome de Burnout. Un 45,7% de la muestra afirmó que el nivel síndrome de Burnout es regular. Por último, un 23,9% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de síndrome de Burnout.

Figura 2

Variable Síndrome de Burnout



4.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión Características dominantes

Tabla 3

Estadístico descriptivo de la dimensión Características dominantes

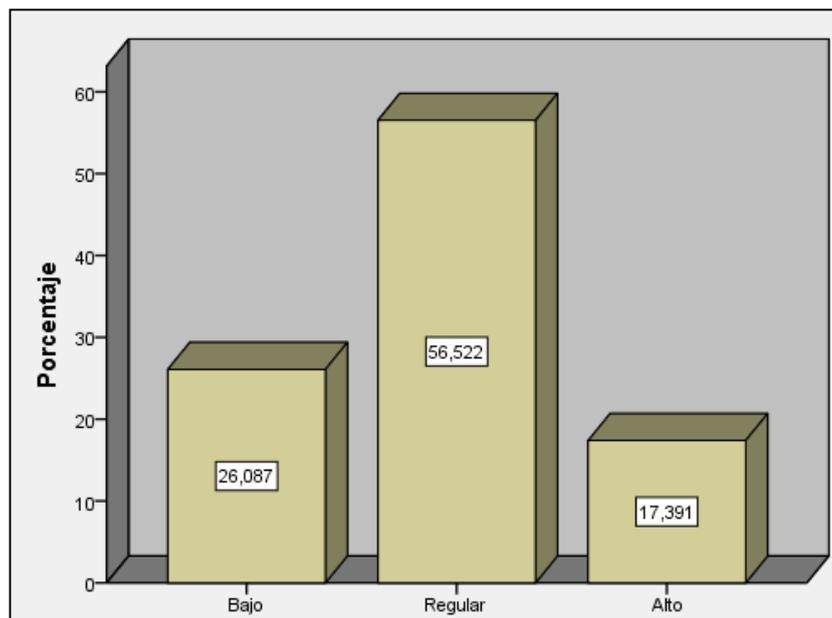
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	12	26,1	26,1	26,1
Regular	26	56,5	56,5	82,6
Alto	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 2 y figura 2 indica que, el 30,4% de los encuestados afirman un nivel bajo de Síndrome de Burnout. Un 45,7% de la muestra afirmó que el nivel síndrome de Burnout es regular. Por último, un 23,9% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de síndrome de Burnout.

Figura 3

Dimensión Características dominantes



4.1.4 Análisis descriptivo de la dimensión Liderazgo organizacional

Tabla 4

Estadístico decriptivo de la dimensión Liderazgo organizacional

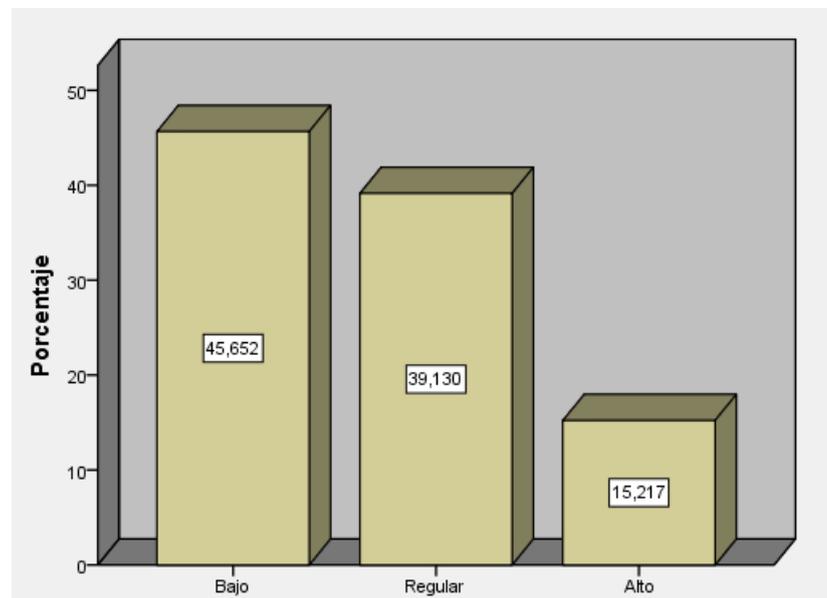
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	21	45,7	45,7	45,7
Regular	18	39,1	39,1	84,8
Alto	7	15,2	15,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 3 y figura 3 indica que, el 45,7% de los encuestados afirman un nivel bajo de liderazgo organizacional. Un 39,1% de la muestra afirmó que el nivel liderazgo organizacional es regular. Por último, un 15,2% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de liderazgo organizacional.

Figura 4

Dimensión Liderazgo organizacional



4.1.5 Análisis descriptivo de la dimensión Administración de recursos humanos

Tabla 5

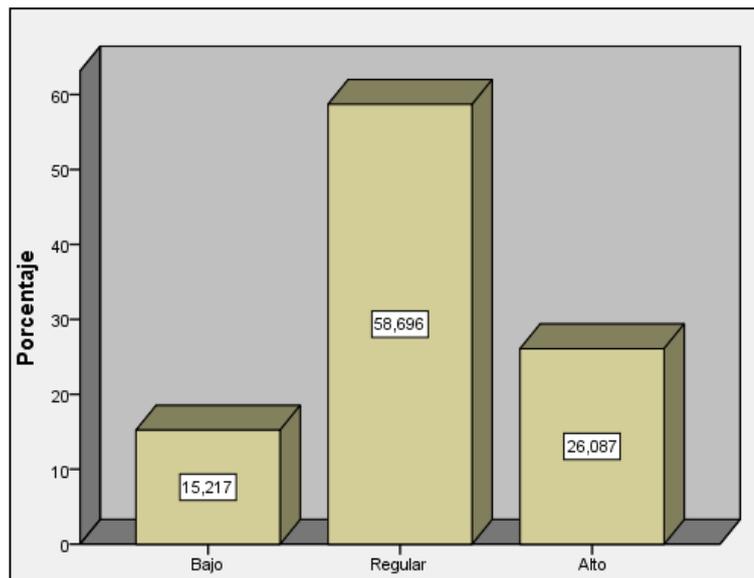
Estadístico descriptivo de la dimensión Administración de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	7	15,2	15,2	15,2
Regular	27	58,7	58,7	73,9
Alto	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 3 y figura 3 indica que, el 15,2% de los encuestados afirman un nivel bajo de administración de recursos humanos. Un 58,7% de la muestra afirmó que el nivel administración de recursos humanos es regular. Por último, un 26,1% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de administración de recursos humanos.

Figura 5 Dimensión Admnsitración de Recursos humanos



4.1.6 Análisis descriptivo de la dimensión Unión organizacional

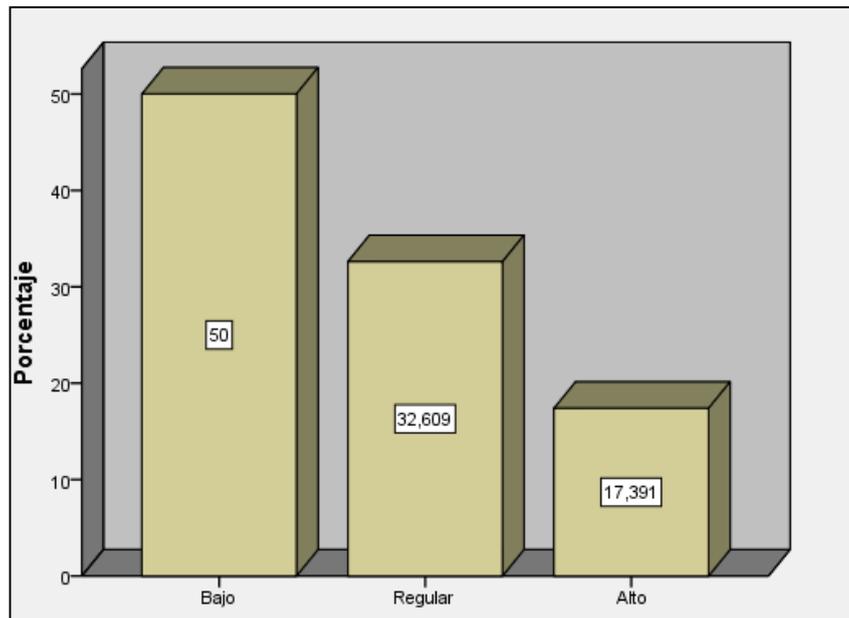
Tabla 6 Estadístico decriptivo de la dimensión Unión organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	23	50,0	50,0	50,0
Regular	15	32,6	32,6	82,6
Alto	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 6 y figura 6 indica que, el 50,0% de los encuestados afirman un nivel bajo de unión organizacional. Un 32,6% de la muestra afirmó que el nivel unión organizacional es regular. Por último, un 17,4% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de unión organizacional.

Figura 6 Dimensión Unión organizacional



4.1.7 Análisis descriptivo de la dimensión Énfasis organizacional

Tabla 7

Estadístico descriptivo de la dimensión Enfasis organizacional

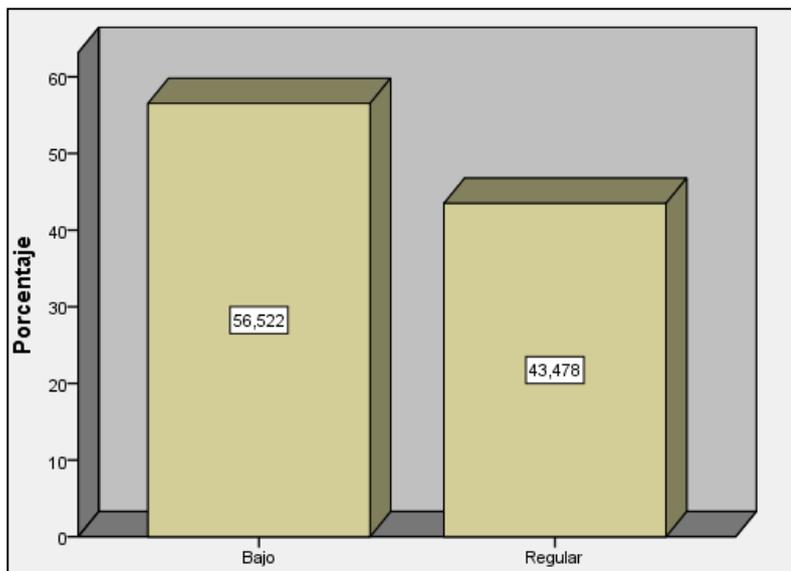
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	26	56,5	56,5	56,5
Regular	20	43,5	43,5	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 7 y figura 7 indica que, el 56,5% de los encuestados afirman un nivel bajo de énfasis organizacional. Un 43,5% de la muestra afirmó que el nivel de énfasis organizacional es regular.

Figura 7

Dimensión Enfasis organizacional



4.1.8 Análisis descriptivo de la dimensión Criterio de éxito

Tabla 8

Estadístico descriptivo de la dimensión Criterio de éxito

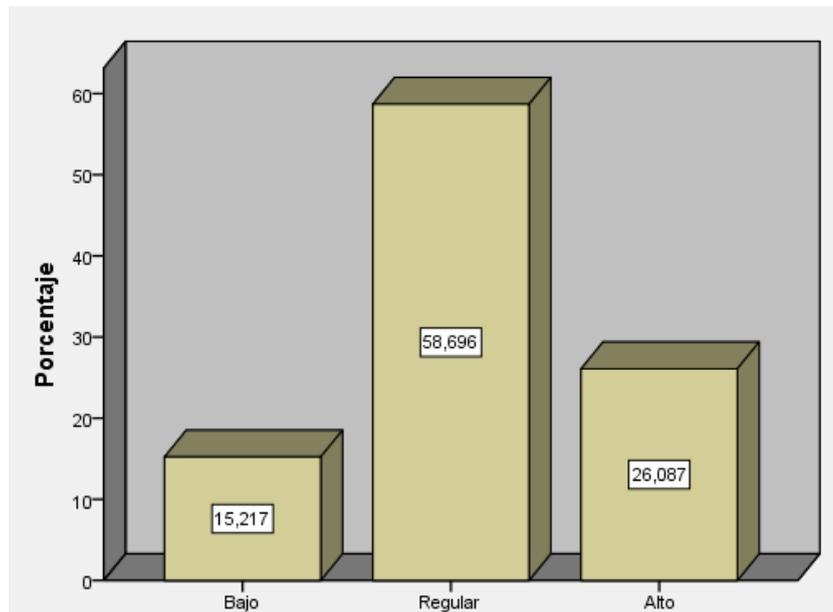
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	7	15,2	15,2	15,2
Regular	27	58,7	58,7	73,9
Alto	12	26,1	26,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 8 y figura 8 indica que, el 15,2% de los encuestados afirman un nivel bajo de criterio de éxito. Un 58,7% de la muestra afirmó que el nivel criterio de éxito es regular. Por último, un 26,1% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de administración de recursos humanos.

Figura 8

Dimensión Criterio de éxito



4.1.9 Análisis descriptivo de la dimensión Cansancio emocional

Tabla 9

Estadístico descriptivo de la dimensión Cansancio emocional

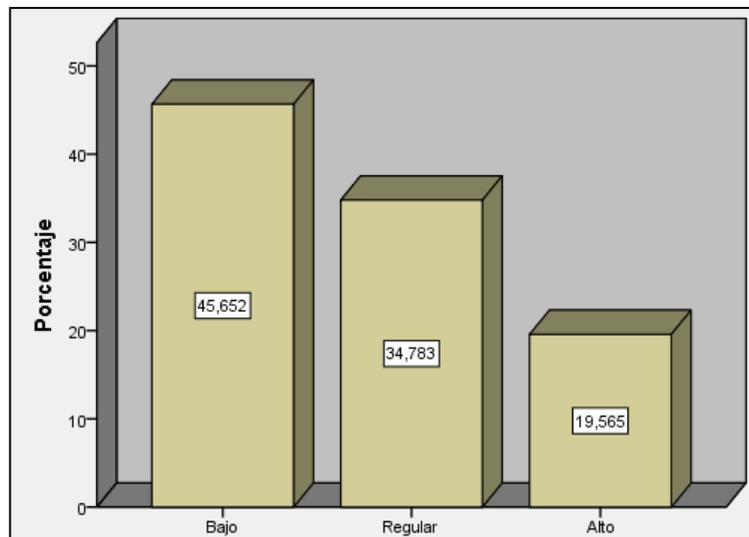
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	21	45,7	45,7	45,7
Regular	16	34,8	34,8	80,4
Alto	9	19,6	19,6	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 9 y figura 9 indica que, el 45,7% de los encuestados afirman un nivel bajo de cansancio emocional. Un 34,8% de la muestra afirmó que el nivel cansancio emocional es regular. Por último, un 19,6% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de cansancio emocional.

Figura 9

Dimensión Cansancio emocional



4.1.10 Análisis descriptivo de la dimensión Despersonalización

Tabla 10

Estadístico descriptivo de la dimensión Despersonalización

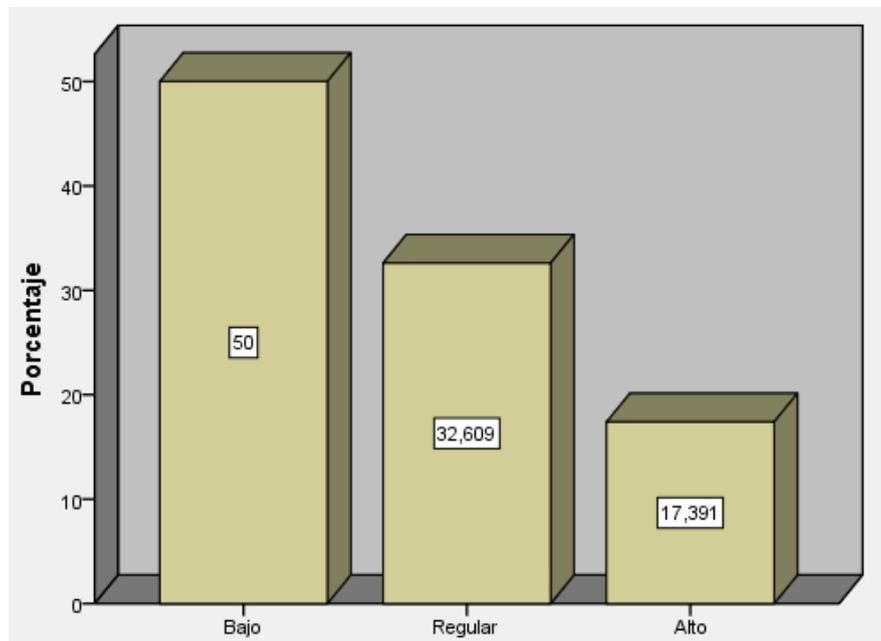
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Bajo	23	50,0	50,0	50,0
Regular	15	32,6	32,6	82,6
Alto	8	17,4	17,4	100,0
Total	46	100,0	100,0	

Interpretación

En la tabla 10 y figura 10 indica que, el 50,0 % de los encuestados afirman un nivel bajo de despersonalización. Un 32,6% de la muestra afirmó que el nivel despersonalización es regular. Por último, un 17,4% de los encuestados perciben que existe un alto nivel de despersonalización.

Figura 10

Dimensión Despersonalización



4.1.11 Análisis descriptivo de la dimensión Realización personal

Tabla 11

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	60,9	60,9	60,9
Válidos Regular	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

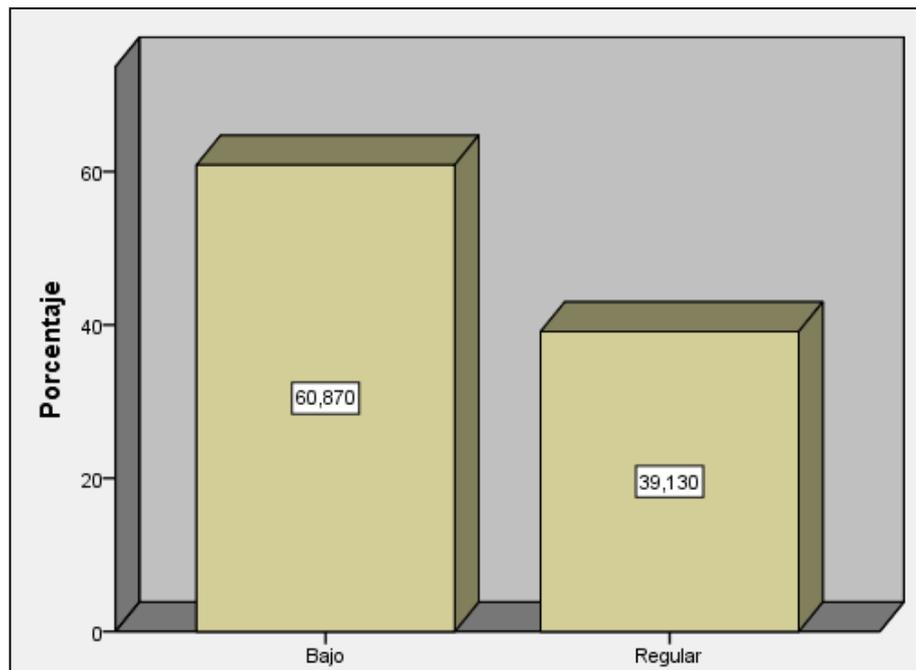
Estadístico descriptivo dimensión Realización personal

Interpretación

En la tabla 11 y figura 11 indica que, el 60,9% de los encuestados afirman un nivel bajo de realización personal. Un 39,1% de la muestra afirmó que el nivel realización personal es regular.

Figura 11

Dimensión Realización personal



4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 12

Prueba de normalidad kolmogorov-smirnov

	kolmogorov-smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable cultura organizacional	.916	46	.026
Variable síndrome de Burnout	.916	46	.026

Se observa en la tabla 12 los resultados de la prueba de normalidad de la muestra conformada por 46 trabajadores de la empresa PANASERVICE, tomándose como referencia al estadístico kolmogorov-smirnov, en el cual se ha obtenido un sig. Bilateral de 0,026. La prueba permite afirmar que no existe una distribución normal, por lo cual se debe emplear la prueba no paramétrica Rho de Spearman

4.2.1 Prueba de hipótesis

Tabla 13

Baremo de estimación para coeficiente de correlación Rho Spearman

Rango	Significancia
-0.9 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

4.2.1 Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Estrategia de la prueba:

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: La cultura organizacional no se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

H_a: La cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 14

Correlación de la variable cultura organizacional y síndrome de burnout

		Cultura organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,733**
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.
		N	46
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	,733**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

En relación a la prueba de conjetura general, en la tabla 10 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor < 0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; la civilización organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. De igual modo, se prueba que hay relación entre la variable cultura organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($,733$) lo que sugiere una correlación efectiva destacable. Es considerable resaltar que se ha usado el coeficiente de correlación Rho de Spearman porque en la organización de normalidad permitió asegurar que no hay una organización habitual, empleándose la prueba no paramétrica.

Prueba de hipótesis Especifica 1

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H⁰: Las características dominantes no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021

H_a: Las características dominantes se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 15

Correlación de la dimensión características dominantes y la variable síndrome de Burnout

		Características dominantes	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Características dominantes	Coefficiente de correlación	,856**
		Sig. (bilateral)	,000
	N	46	
	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	,856**
		Sig. (bilateral)	,000
N	46		

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 1, en la tabla 15 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor < 0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; Las propiedades dominantes se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión propiedades dominantes y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman (,856) haciéndola una correlación efectiva fuerte.

Prueba de hipótesis Especifica 2

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H°: El liderazgo organizacional no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Ha: El liderazgo organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 16

Correlación de la dimensión liderazgo organizacional y la variable síndrome de Burnout

		Liderazgo organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
	Liderazgo organizacional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
	Síndrome de Burnout		
	Sig. (bilateral)	,717**	1,000
	N	46	46

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 2, en la tabla 16 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; el liderazgo organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión liderazgo organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($,717$) haciéndola una correlación efectiva destacable.

Prueba de hipótesis Especifica 3

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H°: Administración de recursos humanos no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Ha: Administración de recursos humanos se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 17

Correlación en Administración de RRHH y Síndrome de Burnout

		Administración RRHH	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Administración RRHH		
	Coeficiente de correlación	1,000	,575**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
	Síndrome de Burnout		
	Coeficiente de correlación	,575**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	46	46

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 3, en la tabla 17 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor <0.05, del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; Gestión de elementos humanos se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión gestión de elementos humanos y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman (.575) haciéndola una correlación efectiva destacable.

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: La unión organizacional no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

H_a: La unión organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 18

Correlación de la dimensión unión organizacional y la variable síndrome de Burnout

		Unión organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Unión organizacional	1,000	-,815**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46
	Síndrome de Burnout	-,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	46

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 4, en la tabla 18 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor < 0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; la unión organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión unión organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman (-,815) haciéndola una correlación negativa fuerte.

Prueba de hipótesis Especifica 5

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: El énfasis organizacional no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021

H_a: El énfasis organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 19

Corelación entre Énfasis organizacional y síndrome de Burnout

		Énfasis organizacional	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
	Énfasis organizacional		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	46	46
	Síndrome de Burnout		
	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	46	46	

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 5, en la tabla 19 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor < 0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; El énfasis organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión énfasis organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman (,608) haciéndola una correlación efectiva destacable.

Prueba de hipótesis Especifica 6

Si el valor Sig. es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor Sig. es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

H^o: El criterio del éxito organizacional no se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

H_a: El criterio del éxito organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Tabla 20

Correlación de la dimensión criterio de éxito y la variable síndrome de Burnout

		Criterio de éxito	Síndrome de Burnout
Rho de Spearman	Criterio de éxito	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,575**
		N	. 46
	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	46 1,000
		Sig. (bilateral)	,575** ,000
		N	. 46 46

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

En relación a la prueba de conjetura detalla 6, en la tabla 20 se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor < 0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; El método del triunfo organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021. Además, se prueba la relación entre la extensión método de triunfo y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($,575$) haciéndola una correlación efectiva destacable.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados mostraron que existe correlación directa positiva considerable de Rho ,733 entre las variables cultura organizacional y síndrome de Burnout. Los datos obtenidos concuerdan con el trabajo Amoros Tirado et al.; (2019) encuentra una relación de Rho de ,761 entre la variable cultura organizacional y el síndrome de Burnout, el cual señala que la cultura organizacional no se debe afianzar en procesos monótonos, debido a que estas condiciones asociadas al desarrollo laboral conllevan al incremento de síndrome de Burnout. Para Tirados et al (2019) la explicación se centra en como concibe el eje de cultura organizacional, puesto que, si se intenta enmarcar en hábitos inflexibles, estos terminan decantando síntomas del síndrome de Burnout.

Por otro lado, la presente investigación encontró relación entre las características dominantes y el síndrome de Burnout de Rho ,856 esto guarda relación con el trabajo de Ludeña (2019) establecen correlación fuerte de 0,791 entre la gestión de cultura y síndrome de Burnout. Para el investigador Ludeña, considera que, si bien es cierto, la importancia de las características dominantes en la construcción de la cultura, si estas características son opuestas a las culturas familiares que portan los trabajadores termina siendo contraproducentes y originan cansancio emocional que es uno de los síntomas del síndrome de Burnout. La

explicación de Ludeña se ajusta a la presente investigación, debido a que se ha podido identificar que hay características dominantes asociados a los horarios forma de trabajo que forma parte de la cultura organizacional de la Corporación Panaservice, sin embargo, las condiciones de la COVID -19 conllevó a que estas características generaran cansancio emocional y despersonalización de los trabajadores de la empresa.

Con respecto a la administración de recursos humanos presenta una correlación ,575 con el síndrome de Burnout, los resultados guardan relación con el trabajo de Portocarrero (2020) encuentra una correlación moderada de $Rho=0,467$ entre la variable cultura organizacional y el desempeño laboral. Para Portocarrero, la administración de recursos humanos está asociado a posibles cambios en los trabajadores, medición de desempeño por lo cual si se incide en estos temas promueven la manifestación del síntoma de realización personal, que es parte del síndrome de Burnout, que orilla al trabajador a iniciar una agresiva competencia laboral, lo que provoca debilitamiento del clima laboral. Para el presente estudio, las condiciones de pandemia, conllevó a la reestructuración de personal, además, la forma de trabajo varió, esto conllevó a un porcentaje de despido, por lo cual, género que los trabajadores manifestaran sentimiento de competencia por la necesidad de conservar sus puestos laborales.

Asimismo, se estableció una correlación negativa fuerte entre la unión organizacional y el síndrome de Burnout, es decir, a mayor unión organizacional menor síndrome de Burnout o viceversa. Los datos obtenidos guardan relación con el trabajo de Espinoza & Gaspar (2018) se encuentra relación de $Rho= -,891$ entre la variable Cultura Organizacional y estrés Laboral. En el trabajo de Espinoza & Gaspar, se indica que es importante fortalecer la unión organizacional como ente de contención ante el estrés laboral. En el presente de trabajo presenta datos similares, debido a que ante la percepción de los trabajadores consideran que mantener la unión organizacional disminuye la sensación de cansancio organizacional, los cambios disruptivos generan saturaciones de emociones.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Los resultados señalan que hay relación entre la variable cultura organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, se aprecia un coeficiente de Rho de Spearman (.733) lo que sugiere una correlación efectiva destacable. Además, se ve los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 en menor a pvalor <0.05, del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; la civilización organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.

Segunda

Los resultados apuntan que hay una la relación entre la extensión propiedades dominantes y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman (.856) haciéndola una correlación efectiva fuerte. Además, se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000, menor a pvalor <0.05, del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; las propiedades dominantes se relacionan con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

Tercera

Los resultados señalan que hay una relación entre la extensión liderazgo organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($.717$) haciéndola una correlación efectiva destacable. Además, se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 , menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; el liderazgo organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

Cuarta

Los resultados apuntan que hay una relación entre la extensión gestión de elementos humanos y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($.575$) haciéndola una correlación efectiva destacable. De igual modo, se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 , menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; Gestión de elementos humanos se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

Quinta

Los resultados señalan que hay una relación entre la extensión unión organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($-.815$) haciéndola una correlación inversa fuerte. Se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 , menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; la unión organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

Sexta

Los resultados señalan que hay una relación entre la extensión énfasis organizacional y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($.608$) haciéndola una correlación efectiva destacable. Además, se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 , menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; El énfasis organizacional se relaciona con el trastorno

de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

Séptima

Los resultados señalan que hay una relación entre la extensión método de triunfo y la variable trastorno de Burnout. De esta forma además, es viable ver un coeficiente de Rho de Spearman ($,575$) haciéndola una correlación efectiva considerable. Además, se puede ver los resultados estadísticos con un pvalor de 0.000 , menor a pvalor <0.05 , del mismo modo, se repudia la conjetura nula y se permite la alterna, la cual sugiere que; el método del triunfo organizacional se relaciona con el trastorno de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Zona Huancavelica año 2021.

6.2 Recomendaciones

Primera

La cultura organizacional requiere de un fortalecimiento constante, debido a que ella se modifica por factores internos y externos de la organización. Debido a las condiciones generadas por la COVID 19, los trabajadores de PANASERVICE han visto sustancialmente modificada la cultura organizacional, por lo cual, se sugiere, contar con el soporte especializado de un psicólogo o especialista en recursos humanos.

Segunda

Las características dominantes asociados al cumplimiento de metas, políticas deben ser planteadas en participación conjunta de los trabajadores. Debido a que se requiere un total compromiso de los trabajadores. Por lo tanto, se sugiere, fortalecer las reuniones de trabajo colaborativo. Además, que los trabajadores aporten sus ideas y posiciones ante los directivos.

Tercera

El liderazgo organizacional se fortalece fomentando el desarrollo humano, por lo tanto, se sugiere que la empresa continúe apoyando el desarrollo de los trabajadores. Asimismo, debe continuar fomentando el apoyo social para sus trabajadores.

Cuarta

La administración de recursos humanos debe seguir orientada en brindar seguridad laboral a los trabajadores, esto genera condiciones favorables para la cultura organizacional. De tal forma que disminuye los riesgos de conflicto laboral, lo que puede afectar a lograr los objetivos de la empresa.

Quinta

La unión organizacional en el estudio se asocia en gran medida a la confianza mutua, por lo cual sugerimos que la empresa PANASERVICE continúe fortaleciendo los lazos de confianza, a través del diálogo entre sus actores.

Sexta

El énfasis organizacional promueve la capacidad de hacer frente a los nuevos desafíos, por lo tanto, se sugiere que los directivos se orienten a fortalecer sus competencias relacionadas con la planificación y riesgos. Esto permitirá hacer frente a los desafíos de los mercados.

Séptima

El criterio de éxito está asociado a la eficiencia del cumplimiento de servicios ofertados, por lo tanto se sugiere a la empresa mantener las políticas y medios de control que aseguran la calidad de los alimentos y servicios.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Angulo Rojas, G. (2017). *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima -2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Bridgeman, P., & Bridgemen, M. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal Of Health-System Pharmacy*, 75(1), 147-152.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional , La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Segunda ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Cordes, C., & Dougherty, T. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 112.
- Freudenberger, H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82.
- Gil-Monte, P., Carlotto, M., & Goncalves, S. (2010). Validation of the Brazilian version of the "Spanish Burnout Inventory" in teachers. *Revista de Saúde Pública*, 44(1), 1-7.
- Khuri, Z. (2020). BURNOUT SYNDROME AMONG ARAB TEACHERS IN ISRAEL IN RELATION TO SELECTED ORGANIZATIONAL VARIABLES. *Studia Paedagogica*; doi:10.5817/SP2020-1-8
- Ludeña Cárdenas, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la gestión de la cultura organizacional de los trabajadores de salud de la Red Ejecutora San Martín en el Año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32, 37-44.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397.

7.2 Fuentes electrónicas

- Akkaya, A. (2020). The Investigation of the Relationship Between Academics' Person-Organization Fit and Burnout Levels. *Journal of Progressive Education.*, 16(4), 27-44. doi:10.29329/ijpe.2020.268.3
- Amoros Tirado, G., Cataño Machado, P., Liñan Quintanilla, C., & Rosell De Almeida, M. (2019). *Tipos de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout*. Lima: Universidad Esan. Obtenido de https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1562/2019_MAODP_16-2_01_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Avella, M. (2010). Relaciones entre cultura y desempeño organizacional en una muestra. *Cuadernos de administración*, 20, 23. Obtenido de evistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/3625
- Benavides , R., Vergara, A., & Perez, O. (2014). *Administración*. México: McGraw-Hil. Obtenido de file:///C:/Users/Patita/Downloads/50-580-1-PB.pdf
- Cameron k, & Quinn, R. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. New York: John Wiley & Sons. Obtenido de <https://webuser.bus.umich.edu/cameronk/PDFs/Organizational%20Culture/CULTURE%20BOOK-CHAPTER%201.pdf>
- Cárdena, J. (28 de Octubre de 2019). 5 diferencias entre ATL y BTL que necesitas conocer para manejar tu estrategia de mercadotecnia y publicidad. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/atl-y-btl/>
- Espinoza Ochoa, A., & Gaspar Huaman, J. (2018). *Cultura Organizacional y Bienestar laboral en profesionales de la salud del centro de salud Ascensión Huanacavelica 2018*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huanacavelica. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González Rosado, L., & Orta Lorenzo, Y. (2018). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios. *Chakiñan*, 14-30. Obtenido de file:///C:/s/Dialnet-LaCulturaOrganizacionalYElSindromeDeDesgasteProfes-6294860.pdf

- Irinyi, T., Lampek, K., Németh, A., Zrínyi, M., & Oláh, A. (2019). Discriminating low-, medium- and high-burnout nurses: Role of organisational and patient-related factors. *Journal of nursing management*, 14231430. doi:10.1111/jonm.12825
- Meza Ariza, L. (2018). *Relación entre la cultura organizacional y la motivación de los empleados de la fabrica Emsucol*. Bogotá: Universidad Santo Tomas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11634/13899>
- Neira, C. (2004). Cuando se enferman los que curan. Estrés laboral y Burnout en los profesionales de la salud. *Gambacop.*, 14. Obtenido de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a03v14n2.pdf
- Portacarrero Gallo, L. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59004>
- Quispe Gambarini, D. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en el personal administrativo de una entidad pública del Estado, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3357>
- Sánchez Pichón, C. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito el Porvenir, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24772>
- Schein E. . (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 3-16. Obtenido de <https://becomingaleaderblog.files.wordpress.com/2015/11/coming-to-a-new-awareness-of-organizational-culture-schein-1984.pdf>
- Shlenkov, A., Sinyakova, M., & Koshkarov, V. (2019). FEATURES OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE EMERCOM OF RUSSIA AND ITS IMPACT ON EMERCOM EMPLOYEES. *ELibrary.RU*, 131-137. Obtenido de <https://elibrary.ru/item.asp?id=39451293>
- Soto Valladares, K. (2017). *Clima laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública emblemática de Huaral, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3387>

Trout, J., & Ries, A. (1999). *Posicionamiento*. México: McGraw Hill.

Urteaga Espino, Z. (2017). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de jornada escolar completa del nivel secundario de la provincia de Pacasmayo, año 2017*. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11791>

Vásquez, E., Aranda, c., Aranda, C., & López, M. (2021). Síndrome de Burnout y justicia organizacional en profesionales de enfermería de hospitales de tercer nivel en la ciudad de Medellín. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 330-339. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552020000400330

Watts, J. (2013). Evaluation of organisational culture and nurse burnout: A study of how perceptions of the work environment affect morale found that workplaces considered by employees as innovative and supportive had a positive effect on their wellbeing. *Nursing Management*, 20(6), 24-29.

ANEXOS

Anexo 01

Cuestionario de Cultura Organizacional y Síndrome de Burnout en los trabajadores de la corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, región Huancavelica año 2021.

La presente encuesta tiene la intención de conocer su opinión con respecto a la Cultura Organizacional y Síndrome de burnout en los trabajadores de la corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, por lo cual agradezco que responda las preguntas con mucha sinceridad ya que la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

I. INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X), según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

Descripción	Valor
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Neutral	3
Desacuerdo	2
Totalmente desacuerdo	1

CULTURA ORGANIZACIONAL					
I. Gestión de relación	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. La organización es un lugar muy personal. Es como una familia.					
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.					
4. La organización es muy estructurada y controlada. Generalmente los procedimientos dicen al personal qué hacer.					
II. 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.					
III. 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					
IV. Unión de la Organizacional					
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					
V. 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					
VI. Criterio 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					

Inventario de Burnout de Maslach (MBI)					
	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado					
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado					
3. Me encuentro fatigado cuando me levanto por las mañanas y me enfrento a otro día de trabajo					
4. Puedo entender con facilidad a las personas con las que trabajo.					
5. Siento que a las personas con las que mantengo contacto en el trabajo las trato con indiferencia					
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí					
7. Siento que resuelvo muy bien los problemas que tengo que enfrentar en el trabajo					
8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de los otros					
10. Creo que me comporto de manera más dura con la gente desde que hago este trabajo					
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
12. Me siento con mucha energía en mi trabajo					
13. Me siento frustrado por mi trabajo					
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
15. Siento que no tengo interés en lo que les ocurra a las personas con las que tengo contacto profesionalmente					
16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés					
17. Tengo facilidad para crear un ambiente agradable en mi trabajo					
18. Me encuentro animado después de trabajar de cerca con las personas que tengo que atender					
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo					
20. En mi trabajo, siento que he llegado al límite de mis posibilidades					
21. Siento que, en mi trabajo, los conflictos emocionales son tratados de forma adecuada					
22. En mi trabajo, algunas personas me culpan por algunos de sus problemas					

Anexo 02

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?	Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.	HA: L cultura organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout en los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.	Independiente (j): Cultura Organizacional	X1: Características dominantes	La organización Innovación Cumplimiento de metas Políticas	Tipo: Aplicada Transeccional o Transversal Correlacional – explicativa. Población: 46 trabajadores Muestra: 46 trabajad
PROBLEMA ESPECÍFICO ¿De qué manera las características dominantes se relacionan con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación entre las características dominantes y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HA: Las características dominantes se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.		X2= Liderazgo organizacional	Desarrollo humano Nuevos recursos y desafíos Las acciones competitivas La permanencia	Instrumento de Recolección de Dato Cuestionario Paquete Estadístico Análisis de Datos: SPSS Versión 22
¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021.	HA: El liderazgo organizacional se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el distrito de Ocoyo, Región Huancavelica año 2021		X3= Administración de Recursos Humanos	El trabajo en equipo Riesgos individuales La alta competencia La seguridad	
¿De qué manera administración de recursos humanos se relacionan con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el	Determinar la relación entre la administración de recursos humanos y el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el	HA: Administración de recursos humanos se relaciona con el síndrome de Burnout de los trabajadores de la Corporación PANASERVICE en el		X4= Unión organizacional	Confianza mutua Innovación Cumplimiento de metas Políticas	

[M(a). PATRICIA E. RAMOS LA ROSA]
ASESOR

[Dra. FLOR VICTORIA PICIHILIGUE NUÑEZ]
PRESIDENTE

[Dr. POLICARPIO DIOMEDES MARQUEZ VALENCIA]
SECRETARIO

[Dr. ELVIS RICAR SANCHEZ GARCIA]
VOCAL