3. Cultura organizacional y estrés laboral en colaboradores del sector alimenticio en Durango, México. Un diagnóstico organizacional

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.497.03

Fernando Verdín Vera*
Oscar Cruz Hernández Rueda**
Rosalío Tortolero Portugal***
Ernesto Geovani Figueroa González****

Resumen

En el presente estudio se realizó un diagnóstico organizacional para analizar la relación entre la cultura organizacional y el estrés laboral en colaboradores de una unidad operativa del sector alimenticio ubicada en Durango, México. El estrés laboral constituye una problemática relevante en las organizaciones contemporáneas debido a que afecta la salud física y psicológica de los trabajadores, así como su desempeño laboral. Diversos factores organizacionales, entre ellos el clima organizacional, la satisfacción laboral, el conflicto trabajo-familia, el aislamiento social y los cambios en las

* Licenciado en Gestión y Liderazgo Empresarial. Estudiante de la Maestría en Liderazgo Organizacional en el Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0000-9632-0516; correo electrónico: fernandoveraliclidgesemp@gmail.com
** Licenciado en Biología. Profesor del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0009-0005-9119-3286.
*** Doctor en Gestión de las Organizaciones. Profesor-investigador del Centro Universitario de Líderes Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-4526-7417; Scopus: 59543122300.
**** Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor-investigador de tiempo completo de la Universidad Juárez del Estado de Durango, México. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7900-9141; Scopus: 59543324200

condiciones de trabajo, influyen significativamente en la generación de estrés laboral. La cultura organizacional constituye un elemento fundamental para el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, ya que comprende el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de sus integrantes. Una cultura organizacional sólida favorece la comunicación, el compromiso, la cooperación y el sentido de pertenencia de los trabajadores, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Asimismo, influye en la manera en que los empleados perciben su entorno laboral, toman decisiones y enfrentan los desafíos organizacionales. La muestra estuvo conformada por 28 trabajadores, a quienes se aplicaron un cuestionario de cultura organizacional de 53 ítems y un instrumento de estrés laboral de 29 ítems, ambos con formato tipo Likert. El procesamiento estadístico incluyó análisis descriptivos y la estimación del coeficiente Rho de Spearman, en atención al tamaño muestral y al nivel de medición de las variables. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

Palabras clave: *cultura organizacional, estrés laboral, bienestar laboral, riesgos psicosociales.*

Introducción

El estrés laboral constituye uno de los problemas más persistentes y complejos de la investigación organizacional contemporánea debido a que compromete simultáneamente la salud de los trabajadores, la calidad de las relaciones laborales y la sostenibilidad del desempeño institucional. Su estudio ha dejado de centrarse exclusivamente en la capacidad individual de afrontamiento para desplazarse hacia el análisis de las condiciones de trabajo, la organización de las tareas, los estilos de liderazgo y la calidad del entorno organizacional. Desde esta perspectiva, el estrés no debe entenderse como una reacción aislada del individuo, sino como el resultado de una interacción dinámica entre las demandas del trabajo, los recursos disponibles y los significados construidos en el contexto organizacional (Bakker et al., 2023; McGrath, 1976).

En este marco, la cultura organizacional adquiere un lugar central. Más que un conjunto de símbolos, valores declarados o normas formales, la cultura constituye un sistema de supuestos compartidos, prácticas cotidianas y patrones relacionales que orientan la manera en que se percibe el trabajo, se distribuye el reconocimiento, se comunica la autoridad y se configura el sentido de pertenencia (Schein, 2010). Cuando esos arreglos favorecen la claridad, el apoyo, la coherencia y el aprendizaje, la organización puede ofrecer un entorno protector frente al malestar ocupacional. En cambio, cuando predominan la ambigüedad, la rigidez, la distancia relacional o la insuficiencia de apoyo, aumentan las probabilidades de desgaste, tensión y desajuste psicosocial.

Los desarrollos recientes del modelo de demandas y recursos laborales permiten explicar con mayor precisión este vínculo. Dicho enfoque plantea que las demandas del trabajo, como la sobrecarga, la presión temporal, la ambigüedad de rol o la exposición continua a exigencias operativas tienden a generar agotamiento cuando no están compensadas por recursos suficientes, entre los cuales destacan la autonomía, el apoyo social, la retroalimentación, el liderazgo y la comunicación organizacional (Bakker et al., 2023; Demerouti y Bakker, 2023). Desde esta óptica, la cultura organizacional puede ser comprendida como un metarecurso: una condición estructural que facilita o restringe el acceso efectivo a recursos concretos de protección. En otras palabras, la cultura no sólo acompaña la experiencia laboral, sino que moldea las posibilidades reales de afrontamiento y bienestar. Esta relación adquiere particular relevancia en organizaciones del sector alimenticio y de distribución, donde la intensidad operativa, la presión por resultados, la coordinación permanente y la alta dependencia del trabajo de campo convierten al liderazgo, la comunicación y el reconocimiento en componentes decisivos del bienestar laboral. Cuando ello no ocurre, el esfuerzo cotidiano puede ser experimentado como una carga emocionalmente costosa. Por el contrario, cuando la organización provee soporte, seguridad psicológica y cohesión relacional, incluso contextos altamente exigentes pueden ser percibidos como manejables y legítimos (Edmondson y Bransby, 2023).

En México, además, la discusión posee una dimensión normativa ineludible. La NOM-035-STPS-2018 establece la obligación de identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como de promover

entornos organizacionales favorables (STPS, 2018). En consonancia con ello, la Organización Internacional del Trabajo ha subrayado que cualquier aspecto del diseño, la organización o la gestión del trabajo que incremente el riesgo de afectación mental o emocional debe ser tratado como riesgo psicosocial (OIT, 2022), mientras que la Organización Mundial de la Salud ha precisado que el *burnout* constituye un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico no gestionado con éxito en el trabajo (WHO, 2019). Estos marcos refuerzan la necesidad de estudiar la cultura organizacional no sólo como categoría analítica, sino como un eje de intervención preventiva y de mejora institucional.

Bajo este marco, el presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal en una unidad operativa del sector alimenticio en Durango, México, con el propósito de realizar un diagnóstico organizacional situado. La investigación examina la pregunta: ¿de qué manera la cultura organizacional se vincula con la experiencia de estrés laboral en este contexto? La premisa central sostiene que la cultura no constituye una variable periférica, sino una dimensión estructural que moldea las posibilidades de afrontamiento de los trabajadores. Mediante el análisis de datos recabados en la unidad, este artículo se propone integrar evidencia empírica y discusión teórica para ofrecer una lectura rigurosa sobre el bienestar, el liderazgo y la prevención de riesgos psicosociales en el sector.

Marco teórico

Cultura organizacional como estructura de sentido y acción

La cultura organizacional ha sido definida como el patrón de supuestos básicos compartidos que un grupo desarrolla al resolver problemas de adaptación externa e integración interna, y que posteriormente transmite a sus nuevos miembros como la forma adecuada de percibir, pensar y actuar dentro de la organización (Schein, 2010). Esta formulación conserva plena vigencia porque subraya tres rasgos esenciales: su carácter aprendido, su naturaleza colectiva y su relativa estabilidad histórica.

Desde perspectivas contemporáneas, la cultura organizacional no sólo explica la identidad, la cohesión o el simbolismo institucional, sino también resultados observables relacionados con el desempeño, la adaptación, el compromiso y el bienestar. Cameron y Quinn (2021), a través del *Competing Values Framework*, distinguen perfiles culturales como clan, adhocracia, mercado y jerarquía, cada uno asociado con modos específicos de liderazgo, control, coordinación y relación interpersonal. Las culturas más colaborativas suelen favorecer el apoyo, la cercanía y el sentido de pertenencia; las más jerárquicas pueden ofrecer orden, previsibilidad y estabilidad, aunque también pueden intensificar la distancia emocional si no se equilibran con recursos relacionales suficientes. La evidencia empírica reciente confirma esta relevancia. Tulcanaza-Prieto et al. (2021) mostraron que la cultura organizacional se asocia con el desempeño corporativo y debe ser tratada como un activo estratégico, no como un elemento accesorio de la gestión. De forma convergente, Galanaki et al. (2024) encontraron que ciertas configuraciones culturales favorecen o inhiben fenómenos relacionales nocivos, como el acoso laboral, lo que desplaza la explicación del malestar desde el plano exclusivamente interpersonal hacia un nivel estructural. Asimismo, D'Silva et al. (2024), en un contexto hospitalario de alta exigencia, evidenciaron que la percepción cultural se relaciona con la satisfacción laboral, el *burnout*, el estrés y el afrontamiento.

En el caso analizado, el diagnóstico organizacional evidenció una plantilla predominantemente operativa, caracterizada por trabajo fuera de las instalaciones y dependencia del acompañamiento organizacional no presencial. En este contexto, la cultura organizacional se manifiesta mediante la consistencia comunicacional, la claridad del liderazgo, la previsibilidad operativa y la percepción de respaldo institucional por parte de los colaboradores.

Estrés laboral, *burnout* y riesgos psicosociales

El estrés laboral ha sido conceptualizado desde múltiples enfoques fisiológicos, cognitivos y organizacionales. Una de las definiciones clásicas más influyentes lo entiende como la relación percibida entre demandas del entorno y capacidad de respuesta del sujeto (McGrath, 1976).

El concepto de *burnout* ha refinado esta comprensión al delimitar con mayor precisión el desgaste vinculado al entorno laboral. Maslach y Leiter (2021) plantean que el *burnout* emerge de un desajuste persistente entre la persona y seis áreas críticas de la vida en el trabajo: carga, control, recompensa, comunidad, equidad y valores. La sobrecarga, la falta de control, la escasez de reconocimiento o la ruptura del sentido de comunidad no ocurren en el vacío: están modeladas por prácticas institucionales, estilos de mando y dinámicas culturales. Edú-Valsania et al. (2022) añaden que el *burnout* requiere precisión conceptual y psicométrica, puesto que su confusión con la depresión general, el agotamiento inespecífico o el descontento laboral puede debilitar la investigación y la intervención. La Organización Mundial de la Salud ha definido el *burnout* como un fenómeno ocupacional derivado del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito (WHO, 2019). Esta formulación desplaza la carga explicativa desde el individuo hacia el sistema de trabajo.

De modo convergente, la Organización Internacional del Trabajo (2022) considera riesgos psicosociales aspectos del diseño, la organización y gestión del trabajo que pueden generar daño psicológico o físico, entre ellos la sobrecarga, la baja autonomía, la comunicación deficiente o el conflicto interpersonal. Estos marcos permiten comprender que la organización no constituye un escenario pasivo del estrés, sino un agente activo en su producción, amplificación o prevención.

Demerouti (2024) ha insistido en que las intervenciones centradas únicamente en el alivio individual tienen efectos limitados cuando las condiciones de trabajo permanecen intactas. Esta observación tiene una relevancia particular en estudios aplicados y diagnósticos organizacionales, como el que aquí se presenta.

El modelo de demandas y recursos laborales

El modelo de demandas y recursos laborales constituye uno de los marcos más sólidos para articular teóricamente la cultura organizacional y el estrés laboral. En su formulación clásica, Demerouti et al. (2001) distinguieron entre demandas del trabajo, entendidas como aspectos físicos, psicológicos u organizacionales que requieren esfuerzo sostenido y generan costos

psicofisiológicos, y recursos del trabajo, definidos como elementos que permiten alcanzar objetivos, reducir el impacto de las demandas y promover aprendizaje, motivación y crecimiento.

La actualización desarrollada por Bakker et al. (2023) amplía esta teoría al integrar variables como el compromiso, el comportamiento proactivo y transformaciones contextuales. Los autores muestran que recursos como el apoyo del supervisor, la justicia organizacional, la autonomía, la retroalimentación y el reconocimiento reducen el agotamiento y fortalecen la motivación. Demerouti y Bakker (2023) extendieron este marco a contextos de crisis y alta complejidad, argumentando que los recursos no se agotan en el puesto de trabajo, sino que operan también a nivel organizacional y extra organizacional.

Saud y Rice (2024) aportan evidencia complementaria al mostrar que el trabajo en equipo y las políticas de bienestar amortiguan el vínculo entre estrés y *burnout*. Su contribución refuerza la idea de que los recursos colectivos son tan importantes como los individuales.

Para organizaciones con personal operativo y de campo, este hallazgo posee gran relevancia: el trabajador necesita percibir que existe un equipo, una estructura de apoyo y un respaldo organizacional, incluso cuando desarrolla sus actividades lejos del centro institucional.

Seguridad psicológica, liderazgo y ajuste persona-organización

La seguridad psicológica se define como la creencia compartida de que el entorno es seguro para asumir riesgos interpersonales, formular preguntas, reconocer errores o pedir ayuda sin temor a represalias, humillación o deterioro del estatus (Edmondson y Bransby, 2023). Esta categoría ha adquirido centralidad porque conecta cultura, liderazgo, aprendizaje organizacional y bienestar. Cuando la seguridad psicológica es alta, la persona comunica problemas, participa y coopera. Cuando es baja, emergen silencio defensivo, ocultamiento de errores, retraimiento relacional e hiperalerta interpersonal, condiciones que pueden intensificar el malestar ocupacional.

Esta lógica resulta pertinente en el presente caso, dado que la estructura ocupacional mostró un predominio de personal no jefe.

Zeng y Hu (2024) añadieron una dimensión relevante al demostrar que el ajuste persona-puesto y persona-organización se relaciona con el *burnout* a través de la presión laboral. Cuando el trabajador percibe congruencia entre sus características, las exigencias del puesto y la orientación de la organización, la presión tiende a disminuir; cuando predomina el desajuste, el agotamiento se incrementa.

Johnson y Shamroukh (2024) encontraron, además, que la percepción de una cultura positiva, segura y de apoyo predice menores signos de *burnout*. Aunque su estudio se desarrolló en sistemas de salud, el hallazgo es teóricamente convergente con la hipótesis general del presente trabajo: una cultura organizacional favorable no sólo mejora el clima y el compromiso, sino que también puede funcionar como factor protector frente al desgaste. En el caso analizado, esta posibilidad se reflejó empíricamente en la dirección del coeficiente de correlación estimado entre la cultura organizacional y el estrés laboral, el cual mostró una tendencia inversa. Aunque dicha asociación fue débil y no estadísticamente significativa, su orientación resulta coherente con los postulados de la literatura revisada y fortalece la plausibilidad del vínculo.

Perspectiva normativa y síntesis conceptual

En México, la NOM-035-STPS-2018 ofrece un marco operativo particularmente relevante para traducir la teoría en intervención. La norma obliga a identificar factores de riesgo psicosocial y a promover entornos organizacionales favorables, incluyendo la revisión de liderazgo negativo, violencia laboral, jornadas extensas, relaciones trabajo-familia y deficiencias en la organización del trabajo desde esta perspectiva, el caso estudiado adquiere especial interés.

En síntesis, la literatura revisada permite sostener cuatro proposiciones fundamentales. Primero, la cultura organizacional constituye una estructura de sentido, coordinación y regulación que moldea la experiencia del trabajo. Segundo, el estrés laboral y el *burnout* expresan desajustes entre demandas, recursos y formas de organización del trabajo. Tercero, recursos como el

liderazgo de apoyo, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el reconocimiento y la seguridad psicológica amortiguan el desgaste. Cuarto, la cultura organizacional puede funcionar como factor protector o intensificador del malestar según la calidad de sus prácticas.

Metodología

Diseño

La investigación se estructuró desde un enfoque cuantitativo, con alcance correlacional-descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. Este planteamiento fue congruente con el propósito de analizar la relación entre la cultura organizacional y el estrés laboral en una organización específica, sin manipulación de variables y mediante la observación de los fenómenos en su contexto natural. El carácter transversal obedeció a que la información fue recolectada en un sólo momento temporal, lo que permitió construir un diagnóstico organizacional situado sobre las percepciones de los colaboradores respecto a ambas variables.

Aunque el estudio fue planteado con orientación correlacional, el material empírico recuperado estuvo conformado principalmente por estadísticos descriptivos, frecuencias, distribuciones y salidas básicas procesadas en SPSS, por lo que se adoptó un criterio de máxima trazabilidad metodológica: comunicar con precisión los datos disponibles, explicitar el modo en que fueron organizados analíticamente y discutir la relación entre los constructos desde una perspectiva prudente, diagnóstica y teóricamente fundada.

Contexto y participantes

La investigación se llevó a cabo en una unidad operativa del sector alimenticio de panificación localizada en Durango, México. La muestra estuvo integrada por 28 colaboradores, pertenecientes a distintos perfiles ocupacionales de la organización. Considerando tanto la naturaleza aplicada del estudio como el tamaño de la muestra, se infiere un muestreo no probabilístico

por conveniencia. De manera complementaria, la base empírica también incluyó variables sociodemográficas y laborales como género, escolaridad y antigüedad, lo que permitió enriquecer la caracterización del caso y aportar mayor contextualización al diagnóstico.

Operacionalización de variables

El estudio consideró dos variables principales: cultura organizacional, tratada como variable independiente, y estrés laboral, considerada variable dependiente. Ambas fueron medidas mediante instrumentos estructurados con formato tipo Likert. La lógica de operacionalización se construyó a partir de la clasificación de los reactivos por dimensiones y del agrupamiento observado en el expediente metodológico y en la base de datos. Así, cada variable fue desagregada en dimensiones conceptualmente diferenciadas, lo que permitió su análisis global y, potencialmente, por componentes específicos.

Variable independiente: cultura organizacional

La cultura organizacional fue entendida como el sistema de valores, prácticas, percepciones y patrones relacionales compartidos que orientan la forma en que se organiza el trabajo, se distribuyen responsabilidades, se legitima la autoridad, se reconoce el desempeño y se configura el sentido de pertenencia dentro de la organización. Operacionalmente, esta variable fue medida mediante un cuestionario de 53 ítems, distribuido en nueve dimensiones:

Estructura (ítems 1–10), responsabilidad (ítems 11–17), recompensa (ítems 18–23), desafíos (ítems 24–28), relaciones (ítems 29–33), cooperación (ítems 34–39), estándares (ítems 40–44), conflicto (ítems 45–49), identidad (ítems 50–53).

Estas dimensiones permitieron aproximarse empíricamente a distintos componentes de la experiencia cultural de los trabajadores, tales como la claridad organizativa, la percepción de autonomía, el reconocimiento recibido, la interacción interpersonal, la colaboración, la exigencia institucional, la presencia de tensiones y el grado de identificación con la organización.

Variable dependiente: estrés laboral

El estrés laboral fue conceptualizado como la respuesta psicosocial del trabajador frente a demandas del trabajo percibidas como intensas, persistentes o difíciles de afrontar, en interacción con los recursos y apoyos disponibles en el contexto organizacional. De manera operacional, esta variable fue medida mediante un instrumento de 29 ítems, agrupado en tres dimensiones:

Control (ítems 54–62), exigencias psicológicas (ítems 63–71), apoyo social (ítems 72–82). Estas dimensiones permitieron evaluar componentes clave del malestar ocupacional, particularmente el grado de autonomía percibida, la intensidad de las demandas psicológicas del trabajo y la disponibilidad de soporte relacional e institucional en el entorno laboral.

Tabla 3.1. *Operacionalización sintética de variables del estudio*

Variable	*Tipo*	*Dimensiones*	*Ítems*	*Técnica*	*Instrumento*	*Escala*
Cultura organizacional	Independiente	Estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad	1–53	Encuesta	Cuestionario de cultura organizacional	Likert
Estrés laboral	Dependiente	Control, exigencias psicológicas y apoyo social	54–82	Encuesta	Instrumento de estrés laboral	Likert

Nota. Esta versión resume la estructura metodológica de las variables y resulta útil para manuscritos con limitación de extensión o para síntesis metodológicas.

Esta operacionalización fue metodológicamente pertinente para el objetivo del estudio, pues permitió examinar tanto la configuración general de cada variable como su potencial articulación a través de dimensiones sustantivas vinculadas con liderazgo, comunicación, apoyo, reconocimiento y percepción de demanda laboral.

Instrumentos

Se emplearon dos instrumentos estructurados con formato tipo Likert. El primero fue un cuestionario de cultura organizacional integrado por 53 ítems distribuidos en nueve escalas. El segundo fue un instrumento de estrés laboral compuesto por 29 ítems organizados en tres escalas. La combinación de ambos instrumentos fue consistente con el objetivo del estudio en tanto permitió captar de forma simultánea percepciones sobre el entorno organizacional y sobre la experiencia subjetiva de tensión o presión asociada al trabajo.

Desde una perspectiva metodológica, la medición de cultura organizacional permitió recuperar dimensiones vinculadas con estructura, integración, reconocimiento, conflicto, cooperación y pertenencia; mientras que la medición de estrés laboral recogió componentes asociados con autonomía percibida, exigencia psicológica y apoyo social. Esta articulación resultó conceptualmente coherente con el marco teórico del estudio y con la hipótesis de que el entorno organizacional podría operar como factor protector o intensificador del malestar psicosocial.

Procedimiento

La recolección de datos se realizó en una sola fase, en correspondencia con el diseño transversal del estudio. Los instrumentos fueron aplicados a colaboradores de la organización en su contexto laboral y, posteriormente, la información fue codificada y procesada mediante el software IBM SPSS Statistics, versión 27. No se documentaron mediciones repetidas, seguimiento longitudinal ni la aplicación en distintos momentos temporales. Aunque el expediente no preservó un protocolo ético detallado, por la naturaleza del estudio se asume que la aplicación de los cuestionarios exigió condiciones mínimas de voluntariedad, confidencialidad, anonimato y resguardo de la información. Estas condiciones son especialmente relevantes en investigaciones organizacionales donde se evalúan percepciones sobre liderazgo, cultura y estrés, ya que la validez de las respuestas depende en gran medida

de la seguridad percibida por los participantes para expresar sus opiniones sin temor a consecuencias laborales.

Una vez levantada la información, los datos fueron organizados en una matriz electrónica y posteriormente transformados en variables de análisis en SPSS, incluyendo tanto variables sociodemográficas y ocupacionales como las respuestas correspondientes a los 82 reactivos de los instrumentos aplicados.

Análisis de datos

El análisis de datos se desarrolló en dos niveles. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y ocupacionales, mediante frecuencias absolutas, porcentajes, medias, desviaciones estándar, valores mínimos y máximos, con el fin de reconstruir el perfil de la muestra y situar el problema organizacional con mayor precisión. Este nivel de análisis permitió identificar el predominio de personal no jefe, el carácter mayoritariamente extramuros del trabajo y la concentración etaria de la muestra.

En segundo lugar, se efectuó un análisis correlacional entre la variable global de cultura organizacional y la variable global de estrés laboral. Para ello se empleó el coeficiente Rho de Spearman, decisión metodológicamente congruente con tres elementos: el tamaño reducido de la muestra, la naturaleza ordinal de los datos derivados de escalas tipo Likert y el interés por estimar asociación monotónica entre variables sin asumir normalidad estricta. El análisis mostró una correlación negativa débil entre cultura organizacional y estrés laboral ($\rho = -0.212$; $p = 0.279$; $n = 28$), lo que sugiere una tendencia según la cual percepciones más favorables de la cultura organizacional se asociaron con menores niveles de estrés laboral, aunque dicha relación no alcanzó significancia estadística.

Consideraciones de rigor metodológico y limitaciones

El estudio presentó varias fortalezas. En primer lugar, abordó un problema pertinente desde la investigación organizacional, la salud ocupacional y la

gestión institucional. En segundo lugar, utilizó instrumentos estructurados y una base de datos obtenida en un contexto laboral específico. En tercer lugar, se apoyó en el procesamiento estadístico sistemático, lo que permitió una reconstrucción trazable del perfil empírico de la muestra y la asociación entre variables. Finalmente, el estudio se desarrolló en un entorno organizacional concreto, lo que reforzó su utilidad diagnóstica y aplicada. No obstante, también se identificaron limitaciones relevantes. La principal fue el tamaño reducido de la muestra (n = 28), lo cual restringió la potencia estadística y la estabilidad inferencial de los resultados. A ello se añadió el uso de muestreo no probabilístico por conveniencia, que limitó la generalización de los hallazgos a otras poblaciones u organizaciones. En suma, la metodología permitió construir una lectura empírica de la cultura organizacional y el estrés laboral en una unidad operativa del sector alimenticio en Durango.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos después de haber aplicado el instrumento de medición a los trabajadores de una empresa alimenticia en Durango y haberlos procesado en el programa estadístico SPSS versión 27.

Tabla 3.2. *Tabla de frecuencias por dimensión y escala Likert de 5 puntos*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.792	82

Nota. Elaboración propia utilizando software SPSS v. 27

Prueba de confiabilidad. Alfa de Cronbach

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.792$ para los 82 ítems analizados. Este resultado evidencia una consistencia interna aceptable, indicando que los

reactivos presentan una adecuada homogeneidad para medir los constructos de estudio. De acuerdo con los criterios metodológicos establecidos en la literatura, valores superiores a 0.70 son considerados satisfactorios para investigaciones en ciencias sociales.

Perfil ocupacional y sociodemográfico de la muestra

Los resultados descriptivos permitieron caracterizar con claridad la composición ocupacional y sociodemográfica de los participantes. En la variable puesto, 26 colaboradores se ubicaron en la categoría no jefe, lo que representó 92.9 % de la muestra, mientras que sólo 2 casos (7.1 %) correspondieron a jefaturas. La media observada fue 1.93, con una desviación estándar de 0.262, valor mínimo de 1 y máximo de 2. Este hallazgo indicó que el estudio reflejó principalmente la experiencia del personal operativo, aspecto central para la interpretación organizacional del estrés laboral. En la variable área de labor, 25 participantes (89.3 %) reportaron desempeñar sus funciones fuera de la empresa, mientras que 3 (10.7 %) realizaban sus actividades dentro de las instalaciones. La media fue 1.89 y la desviación estándar 0.315. Este resultado sugirió una organización en la que la cultura no depende principalmente de la convivencia física cotidiana, sino de mecanismos no presenciales de coordinación, acompañamiento y comunicación.

La distribución por edad mostró una concentración en el rango de 31 a 35 años, que agrupó al 42.9 % de la muestra. Le siguieron los grupos de 41 a 45 años con 21.4 %, 36 a 40 años con 17.9 %, 26 a 30 años con 14.3 % y 46 a 50 años con 3.6 %. Este patrón describió una fuerza laboral ubicada predominantemente en la adultez joven y media temprana, etapa en la que suelen coexistir demandas laborales intensas y responsabilidades familiares o personales relevantes.

Respecto al estado civil, 19 participantes (67.9 %) reportaron estar casados, 5 (17.9 %) se identificaron como solteros y 4 (14.3 %) señalaron encontrarse en unión libre. Este perfil reforzó la pertinencia de considerar la articulación entre trabajo y vida personal como trasfondo interpretativo del riesgo psicosocial, aun cuando el expediente no incluyó una escala específica sobre conflicto trabajo-familia.

De manera complementaria, la base de datos incluyó variables contextuales relevantes. En género, predominó el sexo masculino con 82.1 %, frente a 17.9 % femenino. En escolaridad, la categoría más frecuente fue preparatoria con 71.4 %, seguida de carrera trunca con 17.9 %, carrera terminada con 7.1 % y secundaria con 3.6 %. En antigüedad, el grupo más amplio correspondió a quienes tenían entre 1 y 5 años en la organización (46.4 %), seguido por el rango de 6 a 10 años (35.7 %), 11 a 15 años (10.7 %) y 16 a 20 años (7.1 %). Estos datos complementaron la lectura del caso al mostrar una población mayoritariamente masculina, con escolaridad media superior y trayectoria laboral intermedia dentro de la organización, rasgos que ayudan a contextualizar las percepciones sobre cultura y estrés.

Tabla 3.3 *Perfil ocupacional y sociodemográfico de la muestra*

Variable	***Categoría***	***Frecuencia***	%
Puesto	Jefe	2	7.1
	No jefe	26	92.9
Área de labor	Dentro de la empresa	3	10.7
	Fuera de la empresa	25	89.3
Edad	26 a 30 años	4	14.3
	31 a 35 años	12	42.9
	36 a 40 años	5	17.9
	41 a 45 años	6	21.4
	46 a 50 años	1	3.6
Estado civil	Soltero	5	17.9
	Casado	19	67.9
	Unión libre	4	14.3

Nota. La muestra estuvo compuesta principalmente por personal no jefe y por trabajadores que realizaban labores fuera de la empresa, rasgos relevantes para la interpretación del diagnóstico organizacional.

Indicadores descriptivos básicos

Las salidas estadísticas también reportaron medias, desviaciones estándar, mínimos y máximos para las variables contextuales codificadas. Aunque estas variables fueron categóricas, dichos indicadores permitieron corroborar la

concentración de la muestra en categorías específicas y aportaron soporte técnico adicional para la descripción formal del caso.

A continuación, se presentan los estadísticos descriptivos globales de las variables de estudio (tabla 3.4).

Tabla 3.4. *Estadísticos descriptivos de cultura organizacional y estrés laboral*

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EL	28	2,21	3,52	3,0222	,36059
CO	28	2,00	4,00	3,0714	,46576
N válido (por lista)	28				

Nota. Elaboración propia utilizando software SPSS v. 27.

Los estadísticos descriptivos evidenciaron niveles moderados en las variables analizadas. La cultura organizacional presentó una media de 3,07 (DE = 0,46), mientras que "el estrés laboral" registró una media de 3,02 (DE = 0,36), lo que indica percepciones relativamente equilibradas entre ambas dimensiones. Asimismo, la mayor dispersión observada en la cultura organizacional sugiere una variabilidad más amplia en las percepciones de los participantes respecto al entorno institucional, en comparación con el estrés laboral, cuyos resultados mostraron una mayor homogeneidad.

Descriptivos de cultura organizacional y sus dimensiones

Los resultados descriptivos evidencian una percepción global favorable del clima organizacional (M = 3.07; DE = 0.46), situándose por encima del punto medio de la escala utilizada. Entre las dimensiones evaluadas, "estructura" presentó la puntuación más elevada (M = 3.14; DE = 0.35), seguida de "cooperación" (M = 3.04; DE = 0.37) e "identidad" (M = 3.02; DE = 0.38), lo que sugiere una valoración positiva de la organización del trabajo, la colaboración entre los miembros y el sentido de pertenencia institucional.

En contraste, las dimensiones de "conflicto" (M = 2.66; DE = 0.57), "desafíos" (M = 2.67; DE = 0.57) y "relaciones" (M = 2.68; DE = 0.37) registraron

las medias más bajas, identificándose como áreas susceptibles de fortalecimiento. Asimismo, la dispersión observada en estas dimensiones refleja una mayor heterogeneidad en las percepciones de los participantes respecto a la gestión de conflictos, las oportunidades de desarrollo y la calidad de las interacciones laborales.

Tabla 3.5. *Estadístico descriptivo de cultura organizacional y sus dimensiones*

Estadísticos descriptivos					
	N	***Mínimo***	***Máximo***	***Media***	***Desviación estándar***
CO	28	2,00	4,00	3,0714	,46576
Estructura	28	2,50	3,70	3,1429	,35842
Responsabilidad	28	2,00	3,57	2,8571	,40030
Recompensa	28	2,00	3,50	2,7738	,38279
Desafíos	28	1,20	3,80	2,6714	,57918
Relaciones	28	1,80	3,20	2,6857	,37880
Cooperación	28	2,00	3,50	3,0417	,37577
Estándares	28	1,80	3,40	2,7214	,44999
Conflicto	28	1,40	4,00	2,6643	,57877
Identidad	28	2,25	3,75	3,0268	,38091
N válido (por lista)	28				

Nota. Elaboración propia utilizando software SPSS v. 27.

Descriptivos de estrés laboral y sus dimensiones

Los resultados descriptivos muestran que “el estrés laboral” presentó una puntuación global moderadamente alta (M = 3.02, DE = 0.36), evidenciando la presencia de factores psicosociales relevantes en el entorno de trabajo. Entre las dimensiones evaluadas, “control” registró la media más elevada (M = 3.23, DE = 0.33), lo que indica que los participantes perciben un nivel relativamente favorable de autonomía y capacidad de decisión en sus actividades laborales. Asimismo, la dimensión “exigencias psicológicas” alcanzó

una media de 3.07 (DE = 0.48), reflejando una percepción moderadamente alta de demandas cognitivas y emocionales asociadas al desempeño laboral. Por otro lado, "apoyo social" presentó la puntuación más baja (M = 2.80, DE = 0.61), así como la mayor dispersión de respuestas, lo que sugiere diferencias significativas en la percepción del respaldo recibido por parte de compañeros y superiores.

Tabla 3.6. *Estadístico descriptivo de estrés laboral y sus dimensiones*

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
EL	28	2,21	3,52	3,0222	,36059
Control	28	2,78	4,00	3,2381	,33636
Exigencias psicológicas	28	2,33	4,67	3,0754	,48011
Apoyo social	28	1,55	3,45	2,8019	,61511
N válido (por lista)	28				

Nota. Elaboración propia utilizando software SPSS v. 27.

Relación entre cultura organizacional y estrés laboral

Con el propósito de examinar la asociación entre las variables centrales del estudio, se estimó el coeficiente Rho de Spearman entre el puntaje global de cultura organizacional y el puntaje global de estrés laboral.

La elección de esta prueba fue congruente con el tamaño reducido de la muestra, la naturaleza ordinal de los datos procedentes de escalas tipo Likert y el interés por evaluar una asociación monotónica sin asumir normalidad estricta.

El análisis mostró una correlación negativa débil entre "cultura organizacional" y "estrés laboral" ($\rho = -0.212$; $p = 0.279$; $n = 28$). Este resultado indicó que, en la muestra analizada, una percepción más favorable de la cultura organizacional tendió a asociarse con menores niveles de estrés

laboral. No obstante, la magnitud del vínculo fue baja y la relación no alcanzó significancia estadística, por lo que no se contó con evidencia inferencial suficiente para sostener una asociación robusta entre ambos constructos en esta población específica.

Tabla 3.7. *Correlación entre cultura organizacional y estrés laboral*

Variables	*ρ de Spearman*	*p*	*N*
Cultura organizacional – Estrés laboral	-0.212	0.279	28

Nota. La correlación fue negativa y débil, sin alcanzar significancia estadística al nivel de .05; por ello, el resultado debe interpretarse como indicio diagnóstico y no como evidencia inferencial robusta. Fuente: elaboración propia con base en los datos procesados en software SPSS v. 27.

Lectura diagnóstica de los hallazgos

En conjunto, los resultados permitieron identificar un escenario organizacional con rasgos estructurales relevantes. El predominio del trabajo extramuros implicó que la cultura organizacional no pudiera descansar únicamente en la presencia física del centro laboral; debía sostenerse mediante prácticas consistentes de conexión, seguimiento y respaldo. De forma paralela, la predominancia de personal no jefe sugirió que la experiencia de la cultura se materializara en la interacción con supervisores y mandos medios, lo que incrementó el peso del liderazgo como interfaz entre trabajador y organización. Esto permitió sostener, con prudencia analítica, que una cultura organizacional más favorable podría operar como recurso de contención del malestar, aunque en esta muestra la intensidad del vínculo no fue suficiente para confirmarlo. En consecuencia, el resultado no invalidó la plausibilidad teórica de la relación; más bien, situó el caso en un plano de evidencia exploratoria, útil para orientar la interpretación organizacional y la identificación de focos de mejora institucional. Asimismo, la combinación entre adultez joven, trabajo

de campo y mayoría de participantes casados reforzó la necesidad de examinar el equilibrio entre exigencias laborales y vida personal.

En síntesis, los resultados mostraron una organización con predominio de personal operativo, trabajo mayoritariamente extramuros y una tendencia inversa, aunque débil y no significativa, entre cultura organizacional y estrés laboral. Estos hallazgos ofrecen una base empírica suficiente para discutir el papel de la cultura como recurso organizacional potencialmente protector frente al malestar psicosocial, así como las condiciones específicas bajo las cuales dicho papel podría fortalecerse o debilitarse.

Discusión

Los resultados deben partir de una premisa metodológica central: la evidencia empírica disponible posee un alcance predominantemente descriptivo y diagnóstico, con una estimación correlacional global que, aunque teóricamente informativa, no alcanzó significancia estadística. En consecuencia, la interpretación de los hallazgos debe evitar atribuir al estudio una capacidad inferencial mayor que la realmente sustentada por los datos. Esta cautela no debilita el análisis; por el contrario, fortalece su calidad científica, al distinguir con claridad entre lo que el material empírico permite afirmar y lo que el marco teórico ayuda a comprender. En investigación organizacional aplicada, una de las exigencias más importantes consiste precisamente en no confundir plausibilidad teórica con demostración empírica concluyente.

Desde esta perspectiva, uno de los hallazgos más relevantes del estudio fue la altísima proporción de trabajadores que realizaban sus funciones fuera de las instalaciones. Este rasgo desplaza el análisis de la cultura organizacional desde su comprensión como ambiente presencial hacia su lectura como red de soporte simbólico, operativo y relacional. En organizaciones con personal de campo o con fuerte movilidad operativa, el acceso a la cultura depende menos de la proximidad física al centro laboral y más de la calidad de la comunicación, del liderazgo y de la capacidad institucional para responder a contingencias. Demerouti y Bakker (2023) han señalado que, en contextos de alta complejidad, los recursos organizacionales adquieren una importancia crítica para procesar las demandas del trabajo. Un segundo elemento decisivo fue el marcado predominio de personal no

jefe. La cultura se concreta en la forma en que las jefaturas comunican, supervisan, corrigen, escuchan y reconocen.

Si el liderazgo ofrece seguimiento claro, respeto y retroalimentación útil, las demandas del trabajo pueden ser procesadas con mayor seguridad. Si, por el contrario, el mando es ambiguo, punitivo o distante, la cultura puede intensificar el malestar. Esta lectura resulta plenamente convergente con la literatura sobre seguridad psicológica, la cual sostiene que la posibilidad de pedir ayuda, reconocer errores o expresar dudas depende en gran medida de las prácticas del liderazgo inmediato (Edmondson y Bransby, 2023).

La composición etaria y familiar de la muestra añadió una capa adicional de interpretación. La concentración de participantes entre 31 y 35 años, junto con la mayoría de los trabajadores casados, sugiere una fuerza laboral inserta en una etapa de elevada responsabilidad vital, donde es probable la coexistencia de exigencias laborales y demandas familiares. Este perfil vuelve especialmente relevante la previsibilidad del trabajo y la regulación de expectativas organizacionales. La NOM-035-STPS-2018 reconoce la interferencia trabajo-familia como un riesgo psicosocial relevante, y el caso analizado indica que esta dimensión no debería ser subestimada.

La estimación correlacional global entre "cultura organizacional" y "estrés laboral" aporta un elemento clave para la discusión. El coeficiente obtenido mostró una relación negativa débil ($\rho = -0.212$), lo que indica que, en la muestra estudiada, percepciones más favorables de la cultura organizacional tendieron a corresponder con menores niveles de estrés laboral. Sin embargo, esta relación no alcanzó significancia estadística ($p = 0.279$), por lo que no puede sostenerse, desde un punto de vista inferencial, una asociación robusta entre ambas variables. Este resultado debe interpretarse con rigor. No implica que la cultura organizacional carezca de relevancia para el estrés, sino que en esta muestra específica el vínculo no fue lo suficientemente intenso como para confirmarse estadísticamente. En consecuencia, el hallazgo debe ser leído como indicio diagnóstico y no como prueba concluyente.

Desde el punto de vista teórico, la dirección del coeficiente es coherente con la literatura revisada. Johnson y Shamroukh (2024) mostraron que la percepción de una cultura positiva y orientada a la seguridad predice menores signos de *burnout*; Galanaki et al. (2024) evidenciaron que ciertas configuraciones culturales pueden facilitar fenómenos relacionales nocivos; y Zeng y

Hu (2024) añadieron que el ajuste persona-organización y persona-puesto se relaciona con menor desgaste cuando la presión laboral disminuye. Consideradas en conjunto, estas contribuciones respaldan la interpretación de que la cultura organizacional puede actuar como factor protector o intensificador del malestar según la calidad de sus mecanismos de integración, apoyo y coordinación. El modelo de demandas y recursos laborales ofrece un lenguaje especialmente útil para sintetizar esta discusión. Las demandas del contexto analizado parecen relativamente claras: trabajo de campo, alta exigencia operativa, necesidad de coordinación no presencial y probable coexistencia de obligaciones familiares. Frente a ello, los recursos relevantes también son identificables: liderazgo disponible, reconocimiento, apoyo entre pares, claridad de rol, comunicación eficaz y seguridad psicológica.

Otra implicación relevante es que las intervenciones sobre estrés laboral no deberían restringirse al nivel individual. Demerouti (2024) ha advertido que las estrategias centradas exclusivamente en el afrontamiento personal tienden a producir beneficios limitados cuando las condiciones estructurales permanecen intactas. En el caso aquí analizado, esta observación es especialmente pertinente.

Asimismo, el estudio resalta la importancia de los recursos colectivos. Saud y Rice (2024) demostraron que el trabajo en equipo y las políticas de bienestar pueden amortiguar el impacto del estrés sobre el *burnout*. En una fuerza laboral mayoritariamente operativa y de campo, estos recursos adquieren un valor superior porque el trabajador necesita sentir que no opera en soledad, aun cuando se encuentre físicamente distante del centro institucional.

Finalmente, la discusión confirma la relevancia del contexto mexicano y del diagnóstico organizacional como práctica aplicada. La NOM-035-STPS-2018 y los lineamientos internacionales sobre salud mental en el trabajo colocan en primer plano la responsabilidad institucional de identificar y prevenir riesgos psicosociales. En este marco, el caso analizado aporta una contribución valiosa: muestra que, aun con una base empírica modesta, es posible identificar configuraciones laborales que demandan atención e intervención.

Conclusiones

El presente estudio permitió concluir que la cultura organizacional constituye una dimensión estructural relevante para comprender la experiencia del estrés laboral en el caso analizado. Aunque la correlación global estimada entre ambas variables mostró una dirección inversa ($\rho = -0.212$), coherente con la expectativa teórica de que una cultura organizacional más favorable podría asociarse con menores niveles de malestar, dicha relación fue débil y no alcanzó significancia estadística ($p = 0.279$). En consecuencia, no se dispone de evidencia inferencial suficiente para afirmar una asociación robusta entre los constructos en la muestra estudiada. No obstante, la orientación del coeficiente resulta conceptualmente consistente con la literatura revisada y mantiene valor como indicio diagnóstico dentro de un contexto organizacional específico.

Más allá del resultado correlacional, la evidencia descriptiva permitió identificar una configuración laboral particularmente significativa. La muestra estuvo compuesta principalmente por personal operativo, con una marcada presencia de trabajo fuera de las instalaciones, concentración etaria en la adultez joven y media temprana y mayoría de trabajadores casados. Esta combinación sugiere un entorno en el que el liderazgo inmediato, la comunicación, el reconocimiento, la previsibilidad operativa y el apoyo social adquieren un papel central para la contención del malestar psicosocial. Desde esta perspectiva, el principal aporte del trabajo reside en ofrecer una reconstrucción rigurosa de un diagnóstico organizacional situado, útil para comprender cómo ciertas configuraciones del trabajo pueden volver especialmente relevante la calidad de la cultura institucional. En el plano aplicado, los hallazgos sugieren prioridades claras de intervención: fortalecer el liderazgo de apoyo, mejorar la comunicación con el personal de campo, institucionalizar prácticas de reconocimiento, reforzar el apoyo social y promover mayor claridad de rol y previsibilidad en la operación cotidiana.

Entre las principales limitaciones del estudio se reconocen el tamaño reducido de la muestra, la probable utilización de un muestreo no probabilístico por conveniencia, la ausencia de documentación psicométrica completa en el expediente recuperado y la imposibilidad de establecer relaciones causales a partir de un diseño transversal. Estas limitaciones restringen la generalización de los hallazgos y obligan a interpretar los resultados con prudencia.

Sin embargo, no anulan el valor del estudio; por el contrario, sitúan su aporte en el terreno que le es propio: el de un diagnóstico organizacional con utilidad aplicada y con capacidad para orientar futuras decisiones de mejora. En términos finales, puede sostenerse que la cultura organizacional, aun sin haber mostrado una asociación estadísticamente significativa con el estrés laboral en esta muestra, sigue constituyendo una dimensión clave para la comprensión del bienestar ocupacional.

Recomendaciones para investigaciones futuras

A partir de los hallazgos y limitaciones identificados, se recomienda que futuras investigaciones: amplíen el tamaño de la muestra y consideren procedimientos de muestreo con mayor capacidad de representatividad; recuperen y reporten con mayor detalle las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados; incorporen análisis por dimensiones específicas de cultura organizacional y estrés laboral, no solo por puntajes globales.

Referencias

American Psychological Association. (2024). 2024 Work in America survey: Psychological safety in the changing workplace.
https://www.apa.org/pubs/reports/work-in-america/2024/psychological-safety

Bakker, A. B., Demerouti, E., y Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10,* 25–53.

https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933
Cameron, K. S., y Quinn, R. E. (2021). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (4th ed.). Jossey-Bass.
Demerouti, E. (2024). *Burnout*: A comprehensive review. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft,* 78, 492–504.
https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3
Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209–236. https://doi.org/10.1177/20413866221135022
Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
D'Silva, R., Balakrishnan, J. M., Bari, T., Verma, R., y Kamath, R. (2024). Unveiling the heartbeat of healing: Exploring organizational culture in a tertiary hospital's emergency medicine department and its influence on employee behavior and well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(7), Article 912.
https://doi.org/10.3390/ijerph21070912
Edmondson, A. C., y Bransby, D. P. (2023). Psychological safety comes of age: Observed themes in an established literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 55–78.
https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-055217
Edú-Valsania, S., Laguía, A., y Moriano, J. A. (2022). *Burnout*: A review of theory and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(3),* Article 1780.
https://doi.org/10.3390/ijerph19031780
Galanaki, E., Papalexandris, N., Zografou, I., y Pahos, N. (2024). Nothing personal, it's the organization! Links between organizational culture, workplace bullying, and affective commitment. *Frontiers in Psychology, 15,* Article 1293610. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1293610
International Labour Organization. (2022). Psychosocial risks and stress at work. https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work
International Labour Organization. (2024). Psychosocial risks and mental health at work. https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/psychosocial-risks-and-mental-health-work
Johnson, T., y Shamroukh, S. (2024). Predictive modeling of *burnout* based on organizational culture perceptions among health systems employees: A comparative study using correlation, decision tree, and Bayesian analyses. *Scientific Reports*, 14, Article 6083.
https://doi.org/10.1038/s41598-024-56771-2
Kiptulon, E. K., Elmadani, M., Limungi, G. M., Simon, K., Tóth, L., Horvath, E., Szőllősi, A., Galgalo, D. A., Maté, O., y Ujváriné Siket, A. (2024). Transforming nursing work environments: The impact of organizational culture on work-related stress among

nurses: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 24, Article 1526. https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x

Maslach, C., y Leiter, M. P. (2021). The *burnout* challenge: Managing people's relationships with their jobs. Harvard University Press.

McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1351–1395). Rand McNally.

Saud, J., y Rice, J. (2024). Stress, teamwork, and wellbeing policies: A synergistic approach to reducing *burnout* in public sector organizations. *Administrative Sciences*, 14(12), Article 319. https://doi.org/10.3390/admsci14120319

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/48.pdf

Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.

Tulcanaza-Prieto, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., y Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the Ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4), Article 132.
https://doi.org/10.3390/admsci11040132

World Health Organization. (2019, May 28). Burn-out an "occupational phenomenon": International classification of diseases.
https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

World Health Organization e International Labour Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief.
https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Zeng, P., y Hu, X. (2024). A study of the psychological mechanisms of job *burnout*: Implications of person-job fit and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 15, Article 1351032.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1351032