

Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria

Organizational Climate, Boreout and Innovation in Agroindustry

Clima organizacional, boreout e inovação na agro-indústria

José Acosta Vergara,¹ María Trinidad Plaza Gómez² & Helman Hernández Riaño³

Autores

¹ Universidad de Córdoba, Departamento de Ingeniería Industrial, Córdoba, Colombia. E-mail: jacostavergara64@correo.unicordoba.edu.co

² Universidad de Córdoba, Departamento de Ingeniería Industrial, Córdoba, Colombia. E-mail: mtplaza@correo.unicordoba.edu.co

³ Universidad de Córdoba, Departamento de Ingeniería Industrial, Córdoba, Colombia. E-mail: hhernandez@correo.unicordoba.edu.co

Corresponding author:

Helman Hernández Riaño, Universidad de Córdoba, Departamento de Ingeniería Industrial, Córdoba, Colombia. E-mail: hhernandez@correo.unicordoba.edu.co

Copyright: © 2021 Revista Dimensión Empresarial / Vol. 19 No. 4 (2021) / **e-ISSN:** 2322-956X

Tipo de artículo: Artículo de investigación / **Recibido** 9/03/2021 **Aceptado** 30/11/2021

JEL Classification:

Cómo citar:

Acosta Vergara, J., Plaza Gómez, M. & Hernández Riaño, H. (2021). Clima organizacional, Boreout e innovación en la agroindustria. *Revista Dimensión Empresarial*, 19(4), 65-86 DOI: 10.15665/dem.v19i4.2680

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre clima organizacional, Boreout e innovación en empresas del sector agroindustrial de Montería - Colombia. La investigación es cuantitativa no experimental de cohorte transversal correlacional, utilizando un análisis de varianza, para el análisis de los datos. Los resultados arrojaron que el clima organizacional influye sobre el síndrome de Boreout y este a su vez, sobre la innovación, lo que permitirá una mejor comprensión de los factores que afectan los procesos de innovación en este sector económico y contribuir con el desarrollo de futuras estrategias que mejoren la gestión de la innovación. Por último, los resultados obtenidos permitirán a las organizaciones y a los gestores de las mismas, tomar acciones que permitan impulsar los procesos de innovación, mediante la manipulación de factores que afectan su desempeño innovador, mejorando finalmente su competitividad.

Palabras clave: agroindustria, Boreout, clima organizacional, innovación, y psicometría.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship among Organizational Climate, Boreout, and Innovation in companies in the agro-industrial sector in Montería, Colombia. This research is quantitative, non-experimental, of a correlational cross-sectional cohort, which uses an analysis of variance for data analysis. The results showed that the Organizational Climate influences the Boreout Syndrome and this, in turn, on innovation, which will allow a better understanding of the factors, which affect innovation processes in this economic sector and contribute to the development of future strategies, which improve innovation management. Finally, the obtained results will allow organizations and their managers to take actions, which allow to boost innovation processes through manipulation of factors, which affect their innovative performance, by improving eventually their competitiveness.

Keywords: Agroindustry, Boreout, Innovation, Organizational Climate, and Psychometry.

Resumo

O objetivo deste estudo foi determinar a relação entre Clima Organizacional, Boreout e Inovação em empresas do setor agroindustrial de Montería - Colômbia. A pesquisa é quantitativa, não experimental, de coorte transversal correlacional, utilizando a análise de variância para análise dos dados. Os resultados mostraram que o Clima Organizacional influencia na Síndrome de Boreout e,

esta, por sua vez, na inovação, o que permitirá um melhor entendimento dos fatores que afetam os processos de inovação. Por fim, os resultados obtidos permitem às empresas promover o processo de inovação por meio da manipulação dos fatores que afetam seu desempenho inovador, desenvolvimento de sua competitividade.

Palavras-chave: Agroindústria, Boreout, Inovação, Clima Organizacional, Psicometria.

Introducción

En Colombia el Producto Interno Bruto (PIB), creció 3,3% en el 2019 respecto al 2018, en donde la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca constituyen 2%, y las industrias manufactureras 1,6% (DANE, 2020). De igual forma, en el departamento de Córdoba la dinámica del sector agroindustrial es primordial para el desarrollo, en esta región la ganadería representan 10% del PIB y las industrias manufactureras 9,2% (DANE, 2019), donde Montería contribuye con 88,7% (Alcaldía de Montería, 2017). De esta forma, el sector agroindustrial juega un papel de gran importancia en Montería y en cualquier parte de Colombia, por lo que resulta importante conocer los factores que lo afectan, tales como el clima organizacional, el síndrome de Boreout y la innovación.

El clima organizacional, síndrome de Boreout y la innovación hacen parte de las problemáticas de las actuales empresas a nivel mundial, por tal motivo se hizo pertinente analizar estas variables en las empresas del sector agroindustrial de la

ciudad de Montería. El clima organizacional es imprescindible para cualquier empresa, con un clima satisfactorio se obtienen buenos resultados en el corto, mediano y largo plazo, sin embargo con un clima laboral regular se puede incurrir en bajos índices de competitividad, eficiencia y rentabilidad (Segredo Pérez & Reyes Miranda, 2004), de igual forma, el síndrome de Boreout causa pérdidas para la empresa debido que este se caracteriza por causar desinterés, aburrimiento, falta de motivación, bajos índices de creatividad y productividad en el trabajador (Cabrera Noriega, 2014). Por último, la innovación es un factor clave para el desarrollo y crecimiento empresarial (Baena et al., 2009).

En este artículo se determinó la relación entre las variables antes mencionadas, por medio de la aplicación de los instrumentos correspondientes para cada variable, los cuales se aplicaron a los jefes de áreas y administradores de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería, posteriormente, a los datos obtenidos se les aplicó un aná-

lisis de varianza el cual arrojó como resultado que sí existe una relación entre el clima organizacional, el síndrome de Boreout y la innovación.

Marco teórico

Cabrera, en 2014 diseña una psicometría para medir el síndrome de Boreout constituida por tres componentes: aburrimiento, desinterés e infraexigencia en el trabajo, a raíz de esto establece que este cuestionario aportará grandes contribuciones a la psicología del trabajo, puesto que permite conocer si los trabajadores de una organización se encuentran aburridos, desinteresados e infraexigidos al momento de realizar su labor, es decir, que presenten el síndrome de Boreout, esto según lo establece Cabrera puede ser atacado mediante la implementación de programas de vigilancia epidemiológica para riesgo psicosocial (Cabrera Noriega, 2014).

De igual forma, Espino (2020) realizó una investigación que tenía como fin analizar la calidad de vida y la presencia del síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial, donde se concluye que existe una correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida de los trabajadores y las dimensiones de Boreout (aburrimiento, infraexigencia, desinterés, mantener el trabajo alejado y conseguir tiempo libre), en donde se obtiene que la relación obtenida es inversamente proporcional, entre más aburridos, infraexigidos, desinteresados, con ganas de mantener el trabajo alejado y de conse-

guir tiempo libre, peor será la calidad de vida de los trabajadores.

Así mismo, Agudelo (2020) realizó una revisión de literatura acerca del síndrome de Boreout. En donde concluyó que el aburrimiento hace referencia al sentimiento de desconexión del cargo, pues el trabajador pierde el propósito entre lo profesional y lo personal y ya no se concibe en el trabajo.

De igual manera, Grandon (2020) llevó a cabo un estudio que tenía como finalidad analizar la influencia de dolencias corporales y factores de riesgo ocupacional sobre el síndrome de Boreout en una empresa de videovigilancia y seguridad, en donde se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre los trastornos musculoesqueléticos y el síndrome de Boreout, mientras que, no se encuentra evidencia de relación entre los factores de riesgo ocupacional (psicosociales) y las dolencias corporales sobre el síndrome de Boreout.

Por otro lado, en un estudio realizado por Rodríguez se analizó el clima organizacional en una empresa de servicio, en donde se concluyó mediante la implementación de una investigación descriptiva que existen diferentes tipos de clima dentro de una empresa, haciendo énfasis en la existencia de un clima autocrático-explotador, que provoca que los trabajadores se relacionen en un ambiente de trabajo desfavorable, lo cual disminuye notoriamente el nivel de productividad y por ende, genera pérdidas para las empresas (Rodríguez, 2016).

Así mismo, Méndez (2006) en su investigación determina que la percepción que los trabajadores han construido respecto al clima organizacional depende de la cultura que predomina en las organizaciones, y esta a su vez es condicionada por los modelos administrativos con los que se orienta la gestión empresarial de las organizaciones actuales.

De igual forma, Acosta y Venegas (2010) realizaron un estudio el cual tenía como objetivo identificar el clima organizacional en una empresa cervecera, los resultados arrojaron que los trabajadores que participaron en dicho estudio perciben un buen clima frente a factores tales como el apoyo, la estructura, el riesgo, la responsabilidad y el calor, mientras que perciben un mal clima frente a factores como el conflicto, la identidad, los estándares de desempeño y la recompensa.

Por otro lado, se considera innovación a la implementación de un producto o bien, nuevo o mejorado, un nuevo método de organización, de mercadeo, o una nueva o mejorada técnica de organización del lugar de trabajo (OECD/Eurostat, 2005).

Ortiz-villajos y Sotoca (2018) exploraron la influencia de la innovación en la probabilidad de supervivencia en empresas británicas, demostrando que cuando se observa todo el grupo de empresas, la innovación significativa presenta una influencia positiva en la probabilidad de supervivencia empresarial.

Adicionalmente, Burrus, Graham y Jones (2018), resaltan la importancia de la innovación regional frente al desempeño

empresarial, puesto que la capacidad de innovación de la zona en donde se encuentre una empresa contribuye directamente con el desempeño que esta tenga, debido a que entre mayor sea el nivel de innovación en términos de fuerza laboral y talento técnico de las regiones más alta será la tasa de crecimiento en el margen de ganancias y de ingresos netos. En este mismo orden de ideas, Yamakawa y Ostos (2011) concluyeron en su estudio que la innovación impacta en el desempeño organizacional, puesto que consideran que la innovación es el medio para alcanzar los objetivos y propósitos que se trace una organización, obteniendo de esta manera un alto desempeño organizacional.

En este sentido, García, Quintero y Arias (2014) estudiaron la relación existente entre las capacidades de innovación, el desempeño innovador y el desempeño empresarial, y concluyeron que las capacidades de innovación influyen en el desempeño innovador y empresarial, lo que indica que la innovación es de gran importancia para el desarrollo de la empresa en el mercado tan cambiante y dinámico de la actualidad. Así mismo, Toro et al., (2017) en su estudio confirman la relación existente entre innovación y desempeño empresarial, lo que significa que cuando una empresa realiza actividades innovadoras, logra un mucho mayor desempeño organizacional, el cual se expresa en términos de calidad del servicio, imagen empresarial, satisfacción del cliente y posicionamiento en el mercado.

En lo que concierne al estudio de las relaciones entre las variables Clima Organizacional, Boreout e Innovación, se encontraron diversos estudios que analizan dichas relaciones. Ekvall (1996), realizó uno en donde se concluyó que el clima organizacional ejerce una influencia sobre los procesos o actividades que puedan generar resultados innovadores variando de acuerdo al tipo de organización, sean deliberadamente conservadoras o involuntariamente alejadas. En 2009, se llevó a cabo una investigación a cargo de Rasulzada y Dackert (2009), en donde los resultados afirmaron una relación significativa entre la creatividad e innovación organizacional percibida por cada trabajador frente a los factores psicosociales individuales, y frente al clima organizacional y los recursos laborales. Por otro lado, en el ámbito educativo Chang, Chuang y Bennington (2010) encontraron que un clima propicio para innovación en las organizaciones impulsa la enseñanza creativa.

Así mismo, en una investigación realizada en 2011 por Dávila et al., (2011) en donde los resultados arrojaron que, el papel del líder y el estilo de gerencia son de gran importancia en la organización, puesto que contribuye a la construcción de una cultura de innovación lo que trae consigo un clima apto para innovar. En este mismo orden de ideas, Pons y Ramos (2012) concluyeron que cuando el individuo percibe un clima laboral de apoyo a la producción de innovaciones, un estilo de dirección que le estimula y

unas prácticas de gestión que le animan a innovar, este dedicará más recursos a la generación, promoción y realización de innovaciones, de manera que estas resultan más efectivas.

Por otro lado, Stock (2015) concluyó que las dimensiones de Boreout (Desinterés e Infraexigencia) limitan el comportamiento laboral innovador, pero el aburrimiento tiene un comportamiento neutral sobre esta, debido que se estarían presentando efectos tanto negativos como positivos. En este orden de ideas, Gutiérrez (2020), Melendez Santilan y Tejada Muñoz (2020); Miranda y Díaz (2016), Ruiz Alvarado (2020) y Solís et al. (2016), encontraron que el clima organizacional presenta una relación directa y dependiente con el síndrome de Burnout, lo que indica que entre mejor sea el clima organizacional disminuirá la presencia del mencionado síndrome. Así mismo, Daza et al. (2017), Esplana y Núñez (2017) llevaron a cabo investigaciones en la que concluyeron que existe una relación significativa entre clima organizacional y síndrome de Boreout.

Por otra parte, Shanker et al. (2017), concluyeron que existe relación positiva significativa entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional, así como relación positiva significativa entre el comportamiento laboral innovador y el desempeño organizacional. Además, también se encontró que el clima organizacional para la innovación tiene una relación positiva en el comportamiento laboral innovador, siendo este

último un mediador entre la relación existente entre el clima organizacional para la innovación y el desempeño organizacional, lo que indica que la existencia de un clima innovador ayuda en la mejora del comportamiento laboral innovador. Lo anterior, se apoya en las investigaciones de Amabile y Gyskiewicz (1989), Jaskyte y Audrone (2006), y Oldham y Cummings (1996).

De manera similar, Patrón et al. (2017), identificaron que la innovación y la adaptación al cambio se encuentran determinadas con un liderazgo que pueda llegar a beneficiar un clima organizacional abierto, en donde la empresa proporciona mayor apoyo hacia los trabajadores y por la tanto se aumenta el nivel de compromiso, ya que esto evita que los trabajadores pueden sentirse sin protección y desmotivados para alcanzar los objetivos y metas planteadas por la empresa. Del mismo modo, Salahi et al. (2017) investigaron la relación entre Clima Organizacional e Innovación y encontraron que estos constructos se relacionan, demostrando que las dimensiones de solidaridad, la existencia de los recursos suficientes, la independencia, la supervisión, las obras desafiantes y el sistema de fomento, impactan de forma positiva en la innovación de procesos y que, por otro lado, la apertura a la dimensión de innovación demostró un impacto negativo en la innovación de procesos.

En un estudio realizado por Annika Olsson et al. (2019) se concluyó que las empresas minoristas obtienen puntajes

positivos en ser organizaciones innovadoras con respecto a varias dimensiones de clima creativo. Así mismo, se encontró relación entre la percepción que tienen los trabajadores respecto al apoyo que le ofrece la gerencia para realizar actividades innovadoras, afirmando que los trabajadores perciben que, la autonomía para las actividades innovadoras es limitada o al menos que, tomar una iniciativa para estas actividades puede no ser tan aceptada o bien recibida, por lo que en ocasiones se abstienen de iniciar procesos de innovación. Por su parte, Escamilla et al. (2019) concluyeron que dependiendo del nivel de competencia de participación de los clubes, existe correlación positiva entre clima organizacional e innovación.

En otro estudio, realizado por Özsungur (2020), se encontró que el síndrome de Boreout así como el Mobbing tienen un efecto negativo en el desempeño de la innovación; resaltando la importancia sobre la incidencia de los factores psicológicos en la innovación de las empresas.

En este orden de ideas, la literatura científica muestra que existen muchos trabajos que estudian la relación entre clima organizacional e innovación, aportando abundante evidencia de que estos constructos se encuentran relacionados en las organizaciones estudiadas, en el caso de la relación entre clima organizacional y factores de riesgo psicosocial también se encuentra mucha evidencia que sugiere que estos constructos se encuentran relacionados.

Por otro lado, se encuentran muy pocas investigaciones que estudien las relaciones entre factores de riesgo psicosocial e innovación o clima organizacional, Boreout e innovación de forma simultánea, esto sumado a que el comportamiento de dichos constructos ha sido muy poco estudiado en el sector agroindustrial y en el contexto latinoamericano; particularmente en Colombia no existen muchas investigaciones sobre innovación, debido a que las empresas adoptan tecnologías de países más desarrollados, limitando el desarrollo de procesos innovadores (Robayo-Acuña, 2016).

Métodos

Se llevó a cabo una investigación cuantitativa no experimental de cohorte transversal de tipo correlacional exploratoria, que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre Clima Organizacional, Boreout e Innovación en empresas del sector agroindustrial de Montería (Colombia).

De esta manera, la investigación se dividió en tres partes: (i) una revisión bibliográfica que permitiera corroborar los planteamientos establecidos; (ii) un análisis de la información para determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, mediante el Software estadístico IBM SPSS Versión 24; y (iii) un análisis de varianza con el fin de corroborar las hipótesis planteadas entre las relaciones de las tres variables de estudio, mediante el Software Statgraphics Centurión XVI.I.

Población y muestra

La población está constituida por empresas agroindustriales con más de cincuenta trabajadores, que realicen procesos formales de innovación, que estén ubicadas en la ciudad de Montería y que estén matriculadas en la Cámara de Comercio de Montería; de esta manera la población total corresponde a ciento quince empresas. Para la escogencia de estas, se utilizó muestreo por conveniencia, esto debido a que se requerían ciertas características organizacionales que permitieran observar y estudiar los fenómenos objeto del trabajo de investigación. Se requerían empresas con por lo menos un grado medio de desarrollo organizacional y con procesos de innovación con algún grado de formalidad, situación que no permitió la selección aleatoria de las empresas. Por lo anterior, se enviaron invitaciones electrónicas para participar en el estudio a todas las empresas del listado de empresas matriculadas en la Cámara de Comercio que cumplieran los criterios establecidos. Finalmente, se encuestó un total de sesenta trabajadores de cincuenta y cuatro empresas del sector que aceptaron participar en el estudio, todo esto considerando las restricciones que la pandemia de la COVID-19 causó en el trabajo de campo de este proyecto.

Instrumentos

En primer lugar, se realizó una revisión de literatura con el fin de conocer las investigaciones que involucran a las

variables de estudio y se identificaron los instrumentos de medición para cada una de ellas, obteniendo: ICO - Instrumento para clima organizacional (Araújo Silva et al., 2011), Cuestionario para Boreout (Cabrera Noriega, 2014) el cual fue validado en el contexto colombiano por Daza et al. (2017) e IBI “Innovative Behavior Inventory”- ISI “Innovation Support Inventory” (Lukes & Stephan, 2017).

El instrumento para medir Clima Organizacional (ICO), cuenta con 28 ítems, medido por 6 dimensiones: estilo de gerencia, reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa e innovación, utilizando una escala de Likert de 5 puntos que va desde 1 hasta 5 (Araújo Silva et al., 2011). Así mismo, el instrumento para medir innovación (IBI - ISI), consta de dos partes, la primera (IBI), contiene

23 ítems, explicado por 7 dimensiones: búsqueda de ideas, generación de ideas, comunicación de ideas, actividades de inicio de implementación, involucrando a otros, superando obstáculos y resultados de innovación; la segunda (ISI), contiene 12 ítems, agrupada por 3 dimensiones: apoyo gerencial, apoyo organizacional y apoyo cultural, puntuados mediante una escala de Likert de 5 puntos que va desde 1 a 5 (Lukes & Stephan, 2017).

Cabe resaltar, que el cuestionario aplicado a los trabajadores constaba de 4 partes: (i) un cuestionario de datos sociodemográficos; (ii) un cuestionario para medir Clima organizacional tal como se aprecia en la tabla 1; (iii) un cuestionario para medir Boreout (ver Tabla 2); y (iv) un cuestionario para medir innovación (Ver Tabla 3 y 4).

Tabla 1. Cuestionario para medir Clima Organizacional

Dimensión	Ítem del cuestionario
Estilo de gerencia	En esta organización los colaboradores confían en la gerencia
	Cuando la gerencia resuelve solucionar problemas de trabajo ella intenta captar las sugerencias de los miembros del equipo y hacer uso constructivo de ellas
	El comportamiento del gerente estimula a los colaboradores a compartir con él nuevas ideas para que puedan ser puestas en práctica
	La gerencia brinda tratamiento igual para todos los que están bajo su control
	La gerencia confía en el grupo de trabajo
	La gerencia demuestra una relación de apoyo
	En esta organización, la filosofía de la gerencia enfatiza el factor humano, los sentimientos de las personas, etc.
Reconocimiento	En esta organización, los colaboradores son informados sobre el aprovechamiento de sus sugerencias
	Esta organización proporciona a sus colaboradores el reconocimiento necesario para que sientan voluntad de progresar en el desempeño de su trabajo
	Habitualmente, los colaboradores de esta organización reciben elogios por el trabajo bien hecho

Dimensión	Ítem del cuestionario
Reconocimiento	Existe reconocimiento por parte de la gerencia en relación con los esfuerzos y realizaciones de los colaboradores
	Los colaboradores que más contribuyen para el éxito general de la organización son los más reconocidos por la gerencia
	Aquí se valora hacer las cosas de modo diferente
Autonomía	En esta organización, los colaboradores tienen libertad para actuar como creen mejor
	En esta organización, los colaboradores son estimulados para tomar sus propias decisiones
	Los gerentes estimulan a sus colaboradores a confiar en sí mismos cuando surge un problema
	En esta organización, los colaboradores reciben apoyo y estímulo para intentar hacer algo nuevo
	En esta organización, los colaboradores son estimulados a compartir nuevas ideas y hacer sugerencias para mejorar el trabajo
Entusiasmo y apoyo	Las relaciones interpersonales, en esta organización, son armoniosas, con predominancia de la cooperación y de la solidaridad entre los colegas de trabajo
	En esta organización, generalmente, existe una buena aceptación de las personas en los grupos de trabajo
	En esta organización, se percibe que el sentimiento de amistad es valorado
	Existe bastante desacuerdo entre las personas de esta organización
Recompensa	En esta organización, existe un sistema de promoción que favorece a los colaboradores que presentan los mejores desempeños a lograr niveles jerárquicos más elevados
	La política salarial de esta organización es adecuada, de manera que funciones semejantes son recompensadas de forma idéntica
	En esta organización, las personas son recompensadas a la medida que presentan mejores desempeños en su trabajo
Innovación	En esta organización, son utilizados los mismos métodos de trabajo durante mucho tiempo
	En raras ocasiones se intentan nuevas maneras de hacer las cosas
	Las reglas excesivas y los detalles burocráticos dificultan la consideración de ideas nuevas y originales

Fuente: elaboración propia

Tabla 2. Cuestionario para medir Boreout

Dimensión	Ítem del cuestionario
Aburrimiento	Días de trabajo generan importantes actividades
	Encuentra las actividades laborales entretenidas
	Envía correos o chatea asuntos personales
	Se pasa la jornada esperando que esta concluya
	Puede pasar horas “que no sabe qué hacer”
	Se siente animado cuando trabaja

Dimensión	Ítem del cuestionario
Desinterés en el trabajo	Indiferencia hacia éxitos o fracasos en la empresa
	Poco le importan los deseos o necesidades del cliente
	Se siente motivado con las tareas que le asignan
	Se siente identificado con el trabajo
	El trabajo lo encuentra “sin sentido”
Infraexigencia	Preocupación por la posibilidad de ascender
	Tareas retadoras para sus capacidades laborales
	Puede dar más de lo que su jefe le exige
	Su jefe delega tareas que resultan insignificantes
	Se siente profesionalmente aprovechado
	Cantidad de trabajo adecuada a su capacidad
	En la empresa existe “falta de trabajo”

Fuente: elaboración propia

Tabla 3. Cuestionario para medir Innovación – IBI

Dimensión	Ítem del cuestionario
Generación de ideas	Intento nuevas formas de hacer las cosas en el trabajo
	Prefiero el trabajo que requiere ser creativo
	Cuando algo no funciona bien en el trabajo, trato de encontrar una nueva solución
Búsqueda de ideas	Trato de obtener nuevas ideas de colegas o socios comerciales
	Estoy interesado en cómo se hacen las cosas en otros lugares para usar las ideas adquiridas en mi propio trabajo
	Busco nuevas ideas de otras personas para intentar implementar las mejores
Comunicación de ideas	Cuando tengo una nueva idea, le comunico a mis colegas de ella
	Cuando tengo una nueva idea, busco obtener apoyo de la gerencia
	Muestro a mis colegas aspectos positivos de las nuevas ideas
	Cuando tengo una nueva idea, involucro a personas que puedan colaborar en ella
Actividades de inicio de implementación	Desarrollo planes y cronogramas adecuados para la implementación de nuevas ideas
	Busco y aseguro los fondos necesarios para la implementación de las nuevas ideas
	Para la implementación de las nuevas ideas busco nuevas tecnologías, procesos o procedimientos
Involucrando a otros	Cuando ocurren problemas durante la implementación, me apoyo en personas que pueden resolver obstáculos
	Involucro a los tomadores de decisiones claves en la implementación de una idea
	Cuando tengo una nueva idea, busco personas que puedan impulsarla

Dimensión	Ítem del cuestionario
Superando obstáculos	Soy capaz de superar los obstáculos al implementar una idea
	No me rindo incluso cuando otros dicen que mis ideas no se pueden hacer
	Por lo general, finalizo las tareas hasta lograr el objetivo
	Durante la implementación de la idea, puedo persistir incluso cuando el trabajo no funciona bien en ese momento
Resultados de Innovación	Tengo éxito en el trabajo al implementar mis ideas y ponerlas en práctica
	Muchas cosas que se me ocurrieron se usan en nuestra organización
	Cada vez que trabajaba en un lugar, mejoraba algo

Fuente: elaboración propia

Tabla 4. Cuestionario para medir Innovación – ISI.

Dimensión	Ítem del cuestionario
Apoyo gerencial	Mi gerente me motiva a crear nuevas ideas
	Mi gerente recompensa las buenas ideas
	Mi gerente me ayuda a implementar ideas lo antes posible
	Mi gerente es tolerante a equivocaciones y errores durante la implementación de algo nuevo
	Mi gerente puede obtener apoyo para mi propuesta fuera de nuestro departamento
Apoyo Organizacional	La forma de remuneración en nuestra organización motiva a los empleados a sugerir mejoras y procedimientos nuevos
	Nuestra organización ha reservado recursos suficientes para apoyar la implementación de nuevas ideas
	Nuestra organización brinda a los empleados tiempo para poner en práctica ideas e innovaciones
Apoyo Cultural	La mayoría de la gente en Colombia tiene ideas nuevas y originales en el trabajo
	La mayoría de las personas en Colombia pueden implementar nuevas ideas en el trabajo
	La mayoría de las personas en Colombia buscan nuevos desafíos en el trabajo

Fuente: elaboración propia

Para la respectiva interpretación de los instrumentos se tomará como base, para el caso del clima organizacional, la psicometría utilizada por Sandoval et al. (2013), ubicando los resultados en 4 categorías (No favorable, Moderadamente favorable, Favorable y Altamente favorable). Por otro lado, para la interpretación de innovación se utilizaron los parámetros sugeridos por Garza y Mendoza (2009)

clasificándolo en 4 categorías (Nulo, Básico, Intermedio y Superior).

A continuación, en la tabla 5 y 6 se presentan las puntuaciones obtenidas para los niveles de clima organizacional e innovación, luego de realizar un análisis de cuartiles.

Tabla 5. Parámetros para las puntuaciones de los niveles de Clima organizacional

Niveles	Clima organizacional	Estilo de gerencia	Reconocimiento	Entusiasmo y apoyo	Autonomía	Recomensa	Innovación
No favorable	< 92	< 24	< 18	< 14	< 13	< 8	< 6
Moderadamente favorable	92 – 109	24 – 30	18 – 24	14 – 16	13 – 17	8 – 12	6 – 9
Favorable	109 – 123	30 – 34	24 – 28	16 – 19	17 – 22	12 – 13	9 – 11
Altamente favorable	> 123	> 34	> 28	> 19	> 22	> 13	> 11

Fuente: elaboración propia

Tabla 6. Parámetros para las puntuaciones de los niveles de Innovación

Variable y dimensiones	Niveles			
	Nulo	Básico	Intermedio	Superior
Innovación	< 129	129 – 143	143 – 157	> 157
Generación de ideas	< 11	11 – 12	12 – 14	> 14
Búsqueda de ideas	< 11	11 – 12	12 – 15	> 15
Comunicación de ideas	< 16	16 – 18	18 – 20	> 20
Actividades de inicio de implementación	< 10	10 – 13	13 – 14	> 14
Involucrando a otros	< 11	11 – 12	12 – 15	> 15
Superando obstáculos	< 16	16 – 17	17 – 19	> 19
Resultados de innovación	< 11	11 – 12	12 – 14	> 14
Apoyo Gerencial	< 16	16 – 20	20 – 23	> 23
Apoyo Organizacional	< 8	8 – 12	12 – 14	> 14
Apoyo Cultural	< 12	12 – 16	16 – 17	> 17

Fuente: elaboración propia

Análisis de datos

De forma preliminar al análisis de varianza se verificó que los instrumentos tuvieron un buen ajuste al análisis factorial y una adecuada consistencia interna, utilizando el índice KMO, el cual es aceptable con valores superiores a 0,70; la prueba de esfericidad de Bartlett con valores p menores a 0,5 (Hair et al., 2014); y el coeficiente del Alfa de Cronbach, el cual se considerada adecuado para valores mayores a 0,70 (Cronbach, 1951).

Hipótesis

De acuerdo con la revisión de literatura realizada, se plantearon las siguientes hipótesis.

Hipótesis I. El síndrome de Boreout tiene efecto en el apoyo a la innovación (ISI) percibido de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería.

Hipótesis II. Las dimensiones del síndrome de Boreout tienen relación con el comportamiento innovador (IBI) de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería.

Hipótesis III. Las dimensiones del síndrome de Boreout tienen relación con las dimensiones que componen al comportamiento innovador (IBI) de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería.

Hipótesis IV. Las dimensiones de Clima organizacional tienen relación con los Resultados de innovación de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería.

Hipótesis V. Las dimensiones de Clima organizacional tienen relación con el Apoyo Gerencial percibido para la innovación de las empresas del sector agroindustrial de la ciudad de Montería.

Resultados

Posteriormente, a la tabulación de los datos se realizó un análisis conformado por dos partes: (i) un estudio de la validez y confiabilidad de los instrumentos; y (ii) un análisis de varianza para las variables de estudio.

Se analizaron diversas variables sociodemográficas como edad, género y tipo de vinculación, obteniendo que el 57% de los encuestados son hombres y el 43% mujeres, donde el 80% de los trabajadores son menores de 40 años, así mismo, el 67% son profesionales y el 78% presentan un tipo de vinculación directa con la empresa.

Análisis de validez y confiabilidad

Para determinar la validez de contenido de los instrumentos de Clima organizacional e innovación y demostrar que los

ítems evalúan lo que en realidad se pretende medir, se sometieron al juicio de 5 expertos, y se obtuvieron las siguientes apreciaciones, las cuales giraban en torno al cambio de redacción.

Con respecto al instrumento para medir Clima organizacional, se sugiere correcciones de cambio de redacción en el ítem 4 y 21. De igual forma, con relación al instrumento para medir innovación los expertos sugieren cambios en términos de redacción en los ítems 2, 7, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 33 y 35.

De igual forma, se realizó un análisis de confiabilidad en donde el Alfa Cronbach indica que existe una buena consistencia interna en cada uno de los instrumentos estudiados, cuando se obtiene un valor superior a 0,70 (Cronbach, 1951). Particularmente, para el instrumento de Clima organizacional se obtuvo un índice de 0,948 y para el instrumento de Innovación de 0,967; como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad			
Variabes	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Clima Organizacional	,948	,951	28
Innovación	,967	,969	35

Fuente: elaboración propia

Para determinar la validez de construcción de cada uno de los instrumentos utilizados en el estudio se utilizó el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), aceptable para valores superiores a 0,70 y la prueba de esfericidad de Bartlett, donde se acepta la hipótesis nula si el valor P es menor a 0,05 (Costello & Osborne, 2005; Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010), garantizando la existencia de correlaciones suficientes entre las variables (Hair et al., 2014). Para el instrumento de Clima organizacional se obtuvo un KMO de 0,860 y una varianza explicada de 66.069, además, un valor P para esfericidad menor a 0,05, como se observa en la Tabla 8. De igual forma, para el instrumento de Innovación se obtuvo un KMO de 0,800, el cual es aceptable, una varianza explicada de 77.519, además, un valor P para esfericidad menor a 0,05; como se observa en la Tabla 9.

Tabla 8. Índice de KMO y Bartlett de Clima organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,860
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1626,580
	GI	378
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Tabla 9. Índice de KMO y Bartlett de Innovación

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2220,636
	GI	595
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia

Análisis inferencial

Del mismo modo, se llevaron a cabo análisis de varianza (ANOVA) mediante el Software STATGRAPHICS Centurion XVI. II, donde para cada análisis realizado se verificaron los respectivos supuestos de Normalidad, Homogeneidad y Aleatoriedad de los respectivos residuos. En primer lugar, se analizaron los datos relacionados con la hipótesis H1, y se obtuvo que el síndrome de Boreout tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el ISI "Innovation Support Inventory", rechazando la hipótesis nula de que las medias de los grupos del factor Boreout son iguales, debido a que arroja un valor P de 0,0035, el cuál es menor a 0,05 con un nivel de confianza del 95%.

Así mismo, para la hipótesis H2, se analizaron las dimensiones de Boreout (desinterés, infraexigencia y aburrimien-

to) con relación al comportamiento innovador de los trabajadores (IBI – “Innovative Behavior Inventory”), obteniendo que el desinterés tiene un efecto estadístico significativo sobre el comportamiento innovador, puesto a que el valor P es de 0,0331 y es menor a 0,05 con un nivel del 95,0% de confianza, mientras que el aburrimiento y la infraexigencia no producen ningún efecto.

Con respecto a la hipótesis H3, el análisis de las dimensiones de Boreout con relación a la búsqueda de ideas se obtuvo como resultado que con un nivel de confianza del 95% el desinterés y la infraexigencia tienen un efecto estadísticamente significativo sobre la búsqueda de ideas de un trabajador, puesto a que sus valores P fueron de 0,0180 y 0,0238 respectivamente, siendo ambos menores a 0,05, mientras que el aburrimiento no tiene ningún efecto sobre esta. De igual manera, al momento de analizar la relación entre las dimensiones de Boreout y generación de ideas, se obtuvo como resultado que el desinterés presenta un efecto estadísticamente significativo sobre la generación de ideas, puesto a que el valor P es de 0,0368 siendo menor a 0,05 con un nivel del 95,0% de confianza, sin embargo, el aburrimiento y la infraexigencia no tienen ningún efecto sobre esta.

Del mismo modo, también para la hipótesis H3, se obtuvo que de las dimensiones de Boreout, solo el desinterés tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la comunicación de ideas, puesto a que el valor P es 0,0427 siendo

menor a 0,05 con un nivel del 95,0% de confianza, de manera que el aburrimiento y la infraexigencia no presentan ningún efecto sobre esta.

Por otro lado para la hipótesis H4, al analizar la relación entre las dimensiones de Clima organizacional y los Resultados de innovación, se obtuvo que solo el estilo de gerencia tiene efecto sobre los resultados de innovación, puesto a que el valor P es 0,0085 siendo menor a 0,05 con un nivel del 95,0% de confianza, de esta manera, el reconocimiento, autonomía, entusiasmo y apoyo, recompensa y la innovación-clima no presentan ninguna diferencia estadísticamente significativa frente los resultados de innovación.

Por último, para la hipótesis H5 se analizó la relación entre las dimensiones de Clima organizacional y el apoyo gerencial percibido, obteniendo como resultado que el estilo de gerencia tiene una diferencia estadísticamente significativa sobre el apoyo gerencial, puesto a que el valor P es 0,0367 siendo menor a 0,05 con un nivel del 95,0% de confianza.

Discusión

En este trabajo se verificó la relación existente entre clima organizacional, Boreout e innovación, en las empresas agroindustriales de la ciudad de Montería, así como las relaciones existentes entre las dimensiones de cada variable de acuerdo con lo establecido en las hipótesis.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y lo expuesto en la revisión de literatura, se observa que el desinterés

tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el IBI, hecho que contradice en cierta medida lo expuesto en la literatura por Stock (2015), el cual afirma que tanto el desinterés como la infraexigencia tienen influencia sobre el comportamiento innovador (IBI). Este resultado pudo darse debido a que la infraexigencia podría causar tanto ventajas como desventajas en el comportamiento innovador. El estado de infraexigencia puede causar que un trabajador no agote al máximo su rendimiento, pudiendo tener mayor disponibilidad de tiempo para innovar o este mismo puede producir desmotivación o desvalorización, afectando con ello el desarrollo de actividades innovadoras. Además, los resultados obtenidos muestran que el síndrome de Boreout influye en el apoyo a la innovación percibido por el trabajador (ISI), esto puede ser ocasionado por el estado de desmotivación y malestar que produce este síndrome (Cabrera Noriega, 2014), generando que el trabajador presente una baja percepción frente al apoyo hacia actividades innovadoras.

Por otro lado, se encontró que el desinterés influye en la búsqueda y generación de ideas, lo anterior puede ser causado por la indiferencia que siente el trabajador con respecto a las actividades de su labor o a su posición dentro de la organización, lo cual condicionaría el deseo de buscar, generar y comunicar nuevas ideas. Así mismo, se obtuvo que la infraexigencia presenta una influencia en la búsqueda de ideas, esto puede que sea

producto de que las actividades realizadas no estarían suponiendo un desafío para las cualidades de los trabajadores, ocasionando en estos, un sentimiento de subvaloración, siendo esto causante de que el trabajador no se sienta motivado para emprender la búsqueda de ideas innovadoras; lo anterior profundiza a un nivel más específico el comportamiento laboral innovador (IBI), el cual fue estudiado por Stock (2015).

Además, se obtuvo que el estilo de gerencia tiene efectos sobre los resultados de innovación, lo que apoya lo expuesto por Dávila et al. (2011) y Pons y Ramos (2012) quienes afirman que el estilo de gerencia juega un papel importante en la producción de innovaciones de las organizaciones, esto puede ser ocasionado por la relevancia que representa la conducta del gerente hacia sus colaboradores, teniendo cierto poder de influencia en la innovación de los trabajadores y por consecuencia en los resultados obtenidos de esta. Por último, los resultados también muestran que el estilo de gerencia influye en el apoyo gerencial percibido por los trabajadores, lo anterior puede deberse a que ambas variables están relacionadas con el comportamiento que percibe el equipo de trabajo de su gerente (Pons & Ramos, 2012). De esta forma, el comportamiento percibido referente al clima organizacional puede condicionar el apoyo gerencial percibido para actividades innovadoras.

Conclusiones

Los resultados obtenidos muestran que el síndrome de Boreout tiene un efecto sobre el apoyo a la innovación percibido (ISI), lo que corrobora la hipótesis 1, del mismo modo se obtuvo que de las dimensiones del síndrome de Boreout, solo la dimensión de desinterés tiene efecto sobre el comportamiento innovador (IBI) lo que da cumplimiento parcial a la hipótesis 2, hecho que contradice la literatura, donde se afirma que no solo el desinterés sino la infraexigencia influyen en el comportamiento innovador lo cual se convierte en un nuevo aporte a la literatura (Stock, 2015). Por otro lado, al analizar las dimensiones de Boreout y su relación con las dimensiones del comportamiento innovador (IBI), resultó que desinterés e infraexigencia tienen un efecto sobre la búsqueda de ideas, así como el desinterés influye en la generación de ideas y la comunicación de ideas, corroborando de este modo la hipótesis 3, aportando con esto nuevos conocimientos sobre estos fenómenos organizacionales, disminuyendo la brecha de conocimiento existente. Al analizar las dimensiones de clima organizacional con respecto a los resultados de innovación, se obtuvo que solo estilo de gerencia tiene influencia sobre los resultados de innovación dando cumplimiento parcial a la hipótesis 4 y, por último, se obtuvo que únicamente estilo de gerencia tiene efecto sobre el apoyo gerencial percibido por los trabajadores, apoyando parcialmente la hipótesis 5.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta investigación trae consigo el aporte de nuevos conocimientos a la literatura científica, los cuales se enmarcan en: la contradicción con lo expuesto por Stock (2015) al afirmar que solo el desinterés influye en el comportamiento innovador de los trabajadores, así como la afirmación de que el desinterés e infraexigencia tienen una relación con la búsqueda de nuevas ideas por parte de los trabajadores, así como el desinterés influye significativamente en la generación y comunicación de nuevas ideas percibidas por parte de los trabajadores.

Por otro lado, el desarrollo de la presente investigación trae como implicaciones prácticas las siguientes: (1) una mejor comprensión de la innovación como fenómeno organizacional, lo que permite una mejor gestión de la misma, ocasionando una mejora sustancial en el desempeño organizacional; (2) resaltar la importancia de la mitigación de los riesgos psicosociales, como el síndrome de Boreout, por sus efectos negativos sobre los procesos de innovación y finalmente sobre el desempeño organizacional; (3) contribuir al llenar un vacío presente en la literatura frente al análisis de las variables de estudio, ya sea reafirmando o contradiciendo lo expuesto en la literatura o aportando datos nuevos demostrados empíricamente. Ahora bien, las conclusiones de esta investigación permiten a las organizaciones anticiparse a los riesgos producto de la presencia de factores psicosociales que afecten el

clima organizacional y con ello la innovación realizada por sus trabajadores. En este sentido, se ofrece un marco de referencia en el que se plantea no solo un amplio conjunto de variables a analizar, sino también el efecto que tienen en los resultados de las organizaciones. A su vez, esta investigación es aplicable no solo para empresas como las utilizadas en el estudio, sino también a las empresas de cualquier sector económico.

Por otra parte, entre las limitaciones del estudio se encuentra el tamaño, relativamente pequeño, de la muestra, ya que la fase de recolección de datos se vio fuertemente afectada por la COVID-19, lo que en cierto modo dificultó la ampliación de la muestra. Además, el tamaño de la muestra no favoreció la aplicación de métodos estadísticos más robustos y completos. De acuerdo con lo anterior se recomienda, para futuros estudios, ampliar el tamaño de la muestra y analizar el comportamiento de estas variables en sectores diferentes al agroindustrial, así como la utilización de métodos estadísticos de mayor robustez, que permitan un análisis del comportamiento más amplio.

Teniendo en cuenta la importancia de realizar actividades innovadoras en una organización se recomienda para futuras investigaciones, indagar sobre el impacto que puede tener la presencia, no solo del síndrome de Boreout en los trabajadores, sino cada uno de los factores de riesgo psicosocial y cómo estos, de alguna manera, puedan afectar la búsqueda de nuevas ideas y la implementación de ac-

tividades innovadoras que a su vez pueden estar directamente relacionadas con el desempeño y crecimiento empresarial.

Por último, considerando el hecho de que el síndrome de Boreout es una enfermedad laboral relativamente nueva, abordar nuevos estudios que permitan analizar cómo la presencia de esta pueda afectar la cultura organizacional, la satisfacción laboral y hasta el desempeño empresarial, aportará a la brecha de conocimiento existente frente a esta enfermedad laboral.

Referencias

- Acosta, U., & Venegas, G. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista De Investigación En Psicología*, 13(1), 163-172. <https://doi.org/https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Agudelo. (2020). *Síndrome de Boreout, ¿Qué sabemos de él?* [Universidad de Antioquia]. http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/16961/10/AgudeloLaura_2020_SindromeBoreoutSabemos.pdf
- Alcaldía de Montería. (2017). *Economía*. <https://www.monteria.gov.co/publicaciones/148/economia/#:~:text=Las%20principales%20actividades%20de%20la,Pardo%20suizo%2C%20Hols-tein%20y%20Romosinuano>
- Amabile, T., & Grysiewicz, N. (1989). The creative environment work scales: Work environment inventory. *Creativity Research Journal*, 2, 231-254.

- Annika Olsson, K. M., Batigan Paredes, U., Johansson, M., Olander, R., & Ritzén, S. (2019). Clima organizacional para la innovación y la creatividad: un estudio en organizaciones minoristas suecas. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Araújo Silva, R., Torre Martínez, J. M., López Hernández, A. M., & Bastos, S. (2011). El Clima Organizacional en el Diseño del Balanced Scorecard : Evaluación Psicométrica de un instrumento de medida. *Contabilidad Vista & Revista*, 22(1), 107-141.
- Baena, C., Gutiérrez, L., Gutiérrez, E., & Trujillo, M. (2009). *MODELO, CUESTIONARIO Y BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EN INNOVACIÓN EMPRESARIAL*.
- Burrus, R. T., Graham, J. E., & Jones, A. T. (2018). Regional innovation and firm performance. *Journal of Business Research*, 88(December 2017), 357-362. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.12.042>
- Cabrera Noriega, L. (2014). Síndrome de Boreout: Diseño, confiabilidad y validación preliminar de un instrumento para su medición. *Revista Salud UIS*, 46(3), 259-265. <http://revistas.uis.edu.co/index.php/revistasaluduis/article/view/4502>
- Chang, C. P., Chuang, H. W., & Bennington, L. (2010). Organizational climate for innovation and creative teaching in urban and rural schools. *Quality and Quantity*, 45(4), 935-951. <https://doi.org/10.1007/s11135-010-9405-x>
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. <http://pareonline.net/getvn.asp?v=10&n=7>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- DANE. (2019). *PIB. Producto Interno Bruto. Cuentas nacionales del 28 de febrero de 2019. IV Trimestre de 2018*. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/presen_PIB_IVtrim18.pdf
- DANE. (2020). *Boletín Técnico. Producto Interno Bruto (PIB), IV Trimestre de 2019*. (p. 50). https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_IVtrim19_produccion_y_gasto.pdf
- Dávila, D., Escibar, A., & Mulett, L. (2011). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Revista: Informes Psicológicos*, 12(2), 105-115. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1512/1321>
- Daza, D., Hernández, H., & Plaza, M. T. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de boreout en el sector salud. *Revista Espacios*, 38(58), 3. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n58/17385803.html>

- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123. <https://doi.org/10.1080/13594329608414845>
- Escamilla, P., Núñez, J., & Parra, D. (2019). "Does the organizational climate predict the innovation in sports clubs?" *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 8(1), 103-121. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JEPP-03-2019-104>
- Espino, M. (2020). *Calidad de vida y síndrome de Boreout en trabajadores de una empresa industrial de Pisco-2019* [Universidad Privada Antenor Orrego]. http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/6418/1/REP_PSIC_MARIAXIMENA.ESPINO_CALIDAD.DE.VIDA.pdf
- Esplana, R., & Núñez, E. (2017). "Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa la Victoria de Ayacucho Huancavelica-2017". Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles Del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- García, O., Quintero, J., & Arias, J. (2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *Cuadernos de Administración*, 30(55). <https://doi.org/https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao27-49.cidi>
- Garza, J., & Mendoza, J. (2009). La innovación organizacional en empresas mexicanas. (The Organizational innovation in Mexican companies). *Innovaciones de Negocios*, 6(11), 77-89. http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/Revistas/6.1/A6.pdf
- Grandon, V. (2020). *Influencia de dolencias corporales y factores de riesgos ocupacional sobre el síndrome de Boreout en una empresa de videovigilancia y seguridad* [Universidad de Concepción]. [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/688/1/Valerie Grandon Loaiza.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/688/1/Valerie%20Grandon%20Loaiza.pdf)
- Gutiérrez, M. (2020). "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA CON EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS COLABORADORES DE DILIPA, EN EL AÑO 2019". Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis: Pearson new international edition. *Essex: Pearson Education Limited*.
- Jaskyte, K., & Audrone, K. (2006). Organizational innovation: A comparison of non-profit human service organizations in Lithuania and the United States. *International Social Work*, 49(2), 165-176.
- Lukes, M., & Stephan, U. (2017). Measuring employee innovation: A review of existing scales and the development of the innovative behavior and innovation support inventories across cultures. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 23(1), 136-158. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-11-2015-0262>

- Melendez Santilan, R., & Tejada Muñoz, S. (2020). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital de Jaén. *Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(1), 30.
- Méndez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención* (Centro Edi). Facultad de administración. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Miranda, J., & Díaz, N. (2016). Clima organizacional y Síndrome de Burnout en trabajadores de una red de servicios de salud en cajamarca-perú. *Tzohoeoen*, 8(2). <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/400>
- OECD/Eurostat. (2005). *Oslo Manual: Guidelines for Collecting and Interpreting Innovation Data. Third edit.*
- Oldham, G., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Ortiz-villajos, J. M., & Sotoca, S. (2018). Innovation and business survival : A long-term approach. *Research Policy*, 47(8), 1418-1436. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.04.019>
- Özsunğur, F. (2020). The mediating role of boreout in the effects of mobbing on service innovation performance. *Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 203-213.
- Patrón, R., Barroso, F., & Santos, R. (2017). *Clima organizacional e innovación según la clasificación de los hoteles. un estudio en el sureste de méxico*. <https://core.ac.uk/download/pdf/236398244.pdf>
- Pons, F., & Ramos, J. (2012). Influencia de los estilos de liderazgo y las prácticas de gestión de RRHH sobre el clima organizacional de innovación. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 28(2), 81-98. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a7>
- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Creatividad e innovación organizacional en relación con el bienestar psicológico y los factores organizacionales. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191-198. <https://doi.org/10.1080/10400410902855283>
- Robayo-Acuña, P. V. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de Negocios*, 7(16), 125-140. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X1600015X>
- Rodriguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo*, 1(25), 3-18. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
- Ruiz Alvarado, I. (2020). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el Departamento de Patología Clínica del Hospital PNP Augusto B Leguía 2020*. Universidad César Vallejo.

- Salahi, A., Razavi, S., & Taghipouryan, M. (2017). The role of the organizational climate in the process innovation at sport organizations (Some evidence from the Sports and Youth Departments of Mazandaran Province). *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 6(3), 23-31.
- Sandoval, M. del C., Magaña, D. E., & Surdez, E. G. (2013). *Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior*. 13(3). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v13n3/a18v13n3.pdf>
- Segredo Pérez, A., & Reyes Miranda, D. (2004). Clima organizacional en salud pública. Consideraciones generales. *Correo Científico Médico de Holguín.*, 8(3).
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Solís, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2016). Relación entre clima organizacional y síndrome de burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III-2. Lima, Perú 2015. *Horizonte Médico*, 16(4), 32-38.
- Stock, R. M. (2015). Is boreout a threat to frontline employees' innovative work behavior? *Journal of Product Innovation Management*, 32(4), 574-592. <https://doi.org/10.1111/jpim.12239>
- Toro, N., Castaño, J., & López, Y. (2017). Estado innovador de empresas medianas y pequeñas agroindustriales de Manizales y su relación con el desempeño organizacional. *Anfora*, 24(42), 67-93. <https://www.redalyc.org/pdf/3578/357851475003.pdf>
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Revista Universidad y Empresa*, 13(21), 93-115.