

## **Clima organizacional y síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado**

### **Organizational climate and burnout syndrome in teachers of an educational institution of basic education in the city of Puerto Maldonado**

Edwin Gustavo Estrada Araoz<sup>1</sup>; Maribel Roque Mamani<sup>2</sup>;  
Yolanda Paredes Valverde<sup>3</sup>; Rosel Quispe Herrera<sup>4</sup>;  
{edwin5721@outlook.com; marimar\_ter@hotmail.com;  
yovapel@yahoo.es; roquihe@yahoo.com}

**Fecha de recepción:** 22 de marzo de 2020 — **Fecha de aceptación:** 9 de abril de 2020

**Resumen:** El interés por estudiar el clima organizacional ha aumentado considerablemente durante los últimos años ya que se ha encontrado suficiente evidencia empírica que demuestra su importancia en la mejora de la convivencia y la satisfacción de los trabajadores lo que optimiza su desempeño y promueve que la institución consiga los resultados que se plantee. Bajo esa perspectiva, la presente investigación analizó la relación entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño fue no experimental y el tipo correlacional de corte transversal. La muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico estratificado y estuvo conformada por 89 docentes a quienes se les aplicaron dos instrumentos de recojo de datos: el Cuestionario de Clima Organizacional y el Inventario de *Burnout* de Maslach, los cuales evidenciaron la confiabilidad y validez requerida. Los resultados demostraron que la mayoría de docentes perciben que el clima organizacional es poco adecuado, el nivel de síndrome de *burnout* que predomina es moderado y se determinó que el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson para las variables clima organizacional y síndrome de *burnout* fue de  $-0,735$  con un  $p$ -valor inferior al nivel de significancia ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que una valoración positiva del clima organizacional por parte de los docentes está relacionada con la presencia de bajos niveles del síndrome de *burnout*.

<sup>1</sup>Licenciado en Educación Primaria, Magíster en Psicología Educativa, Maestro en Administración de la Educación y Doctor en Educación.  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

<sup>2</sup>Licenciada en Educación, Máster en Investigación Matemática.  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

<sup>3</sup>Economista, Magíster en Economía, Magíster en Ciencias de la Educación, Doctora en Economía y Desarrollo Sostenible y Doctora en Educación.  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

<sup>4</sup>Químico, Magíster en Ciencias, Magíster en Ciencias de la Educación, Doctor en Economía y Desarrollo Sostenible y Doctor en Educación.  
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Perú.

#### **Cómo citar:**

Estrada Araoz, E. G., Roque Mamani, M., Paredes Valverde, Y., & Quispe Herrera, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación, 4(33), 41-48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>

***Palabras clave*** — *Ambiente de trabajo, enfermedad profesional, docencia.*

**Abstract:** Interest in studying the organizational climate has increased considerably in recent years as enough empirical evidence has been found that demonstrates its importance in improving coexistence and worker satisfaction, which optimizes their performance and promotes the institution to achieve the results that arise. From this perspective, the present investigation analyzed the relationship between the organizational climate and the *burnout* syndrome in teachers of an educational institution of basic education in the city of Puerto Maldonado. The approach used was quantitative, the design was non-experimental and the cross-sectional correlational type. The sample was determined by means of a stratified probability sampling and was made up of 89 teachers to whom two data collection instruments were applied: the Organizational Climate Questionnaire and the Maslach *Burnout* Inventory, which evidenced the required reliability and validity. The results showed that the majority of teachers perceive that the organizational climate is not adequate, the level of *burnout* syndrome that predominates is moderate and it was determined that the Pearson's correlation coefficient  $r$  for the variables organizational climate and *burnout* syndrome was  $-0.735$  with a  $p$ -value below the significance level ( $p < 0.05$ ). It was concluded that a positive assessment of the organizational climate by teachers is related to the presence of low levels of *burnout* syndrome.

**Keywords** — *Work environment, occupational diseases, teaching profession.*

## INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las definiciones sobre el clima organizacional han ido cambiando puesto que tiene una larga historia, siendo estudiada desde varios campos del conocimiento como la psicología, la administración y el comportamiento organizacional (Serrano y Portalanza, 2014). En general, muchas investigaciones realizadas sobre el clima organizacional analizan el impacto que tiene sobre el comportamiento de los trabajadores así como en la productividad de la organización por lo que se considera una variable muy relevante en la buena marcha institucional así como en las actitudes que las personas que laboran en ella puedan tener hacia la misma (Bustamante, Grandón y Lapo, 2015).

De acuerdo a Montoya *et al.* (2017) el clima organizacional es definido como la percepción que tienen sus trabajadores sobre el trabajo que realizan, los ambientes físicos en los cuales se desenvuelven, las interacciones que se generan entre ellos así como con los mandos medios y superiores y las regulaciones que influyen al mencionado trabajo. En esa misma línea, Hellrieger y Slocun (2009) sostienen que el clima organizacional está conformado por el conjunto de atributos que los trabajadores perciben sobre cómo se organiza esta y se puede inducir por la manera en que la organización se relaciona con los trabajadores y con su entorno.

Como se puede ver, el clima organizacional tiene una influencia directa en el desarrollo de las organizaciones así como en la percepción que los trabajadores tienen sobre ella lo cual influye indudablemente en su desempeño y por lo tanto, en la productividad. Por ello, el equipo directivo debe promover e implementar acciones para que el clima sea lo más favorable posible (Ponce *et al.*, 2014).

En el contexto educativo, los docentes se interrelacionan no solo con sus estudiantes, sino con sus compañeros de trabajo, con el equipo directivo (director, subdirector o coordinador pedagógico), padres de familia y apoderados así como con los especialistas y acompañantes pedagógicos por lo

que la labor que tiene el director o líder pedagógico es mayor ya que existe mayor interacción y por ende, la institución es más susceptible a presentar un resquebrajamiento de su clima o atmósfera psicológica.

En cuanto al síndrome de *burnout*, tuvo como punto de partida el estudio por parte de los psicólogos organizacionales entre las décadas de los setenta y ochenta, siendo Freudenberger (1974) y Maslach (1982) los principales precursores de dicho fenómeno, el cual afectaba principalmente a los profesionales que prestaban servicios y tenían contacto directo con otras personas (profesores, médicos, psicólogos, enfermeras, etc.).

En ese sentido, Freudenberger (1974) conceptualizó al *burnout* como un fenómeno cuyos síntomas eran físicos y psicológicos como el desinterés por las responsabilidades laborales, la deshumanización, la indiferencia así como bajos niveles de autorrealización, provocados por la exigencia constante en su centro de labores. Por su parte, Maslach y Jackson (1981) aseveran que el *burnout* es provocado por el agotamiento, la despersonalización y la poca motivación y satisfacción con el trabajo lo que provoca un pésimo desempeño laboral. Ello sería provocado por altos niveles de estrés tanto en la campo emocional como en la interacción que tiene con los demás (Domínguez *et al.*, 2017).

Por otro lado, Chavarría *et al.* (2017) señala que el síndrome de *burnout* se da cuando existe un desequilibrio entre las expectativas personales de los profesionales y el trabajo que ocurre en la realidad. Por ello es considerado como un trastorno adaptativo y en la actualidad es uno de los problemas laborales y de salud con mayor prevalencia que afecta la calidad de vida de los profesionales y las relaciones que se establecen en diferentes contextos.

Entre las principales consecuencias del síndrome de *burnout* destacan “alteraciones físicas, psicológicas y conductuales relacionadas con el estrés, las cuales suelen derivar en problemas en el entorno laboral: hostilidad, dificultad para concentrarse en el trabajo, aumento de las relaciones conflictivas con los compañeros, retraso y ausentismo laboral” (Gilla *et al.*, 2019, p.180).

En el caso de los docentes de educación básica, el involucrarse en los problemas de los estudiantes, la sobrecarga de trabajo, elaboración de documentación y carga burocrática, las bajas compensaciones salariales, pésimas condiciones de trabajo y reconocimiento social a pesar de poner mucho esfuerzo en su trabajo favorecen a que presenten un agotamiento tanto físico como mental así como que tengan actitudes desfavorables hacia la institución donde labora. Por ello, un diagnóstico oportuno es importante para poder elaborar estrategias a nivel institucional que permitan disminuir sus niveles de estrés y promuevan la salud laboral de los docentes, cuestión bastante relevante ya que en el Perú no existen políticas educativas públicas que fomenten el desarrollo psicosocial del magisterio.

En función a lo expuesto, el objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado.

## METODOLOGÍA

La investigación estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo debido a que se recolectó datos y se realizó su análisis utilizando la estadística para probar hipótesis que se definieron con anterioridad (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018); el diseño fue no experimental ya que las variables compromiso organizacional y síndrome de *burnout* no fueron manipuladas, sino observadas como se presentan en su entorno y luego fueron analizadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) y el

tipo fue correlacional de corte transversal ya que se determinó la relación existente entre las variables de estudio a través de coeficientes (Bisquerra, 2009) para lo cual se recolectaron datos en un único momento.

La población de estudio fue constituida por 116 docentes de los niveles de educación primaria y secundaria y de la modalidad básica alternativa que laboraban en una institución educativa pública de la ciudad de Puerto Maldonado y la muestra estuvo conformada por 89 docentes, cantidad que fue establecida a partir de un muestreo probabilístico estratificado. En la tabla 1 se detalla la distribución de la muestra.

**Tabla 1.** Distribución de la muestra

Nivel y modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Educación primaria	32	36,0
Educación secundaria	41	46,1
Educación básica alternativa	16	17,9
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

*Elaborado por: los autores*

La técnica que se utilizó fue la encuesta debido a su practicidad y la objetividad de los resultados y los instrumentos que se aplicaron fueron el Cuestionario de Clima Organizacional y el Inventario de *Burnout* de Maslach.

El Cuestionario de Clima Organizacional fue elaborado por Aguado (2012), valora el clima organizacional que perciben los docentes, está conformado por 42 ítems de tipo Likert (muy en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y muy de acuerdo) y evalúa 4 dimensiones: estructura (ítems del 1 al 13), recompensa (ítems del 14 al 21), relaciones (ítems del 22 al 36) e identidad (ítems del 37 al 42). Sus propiedades métricas se determinaron a través del proceso de validez y confiabilidad. En ese sentido, la validez de contenido fue realizada mediante la técnica del juicio de expertos, donde 3 especialistas en administración educativa concordaron que el cuestionario presentaba muy buena validez ya que el coeficiente V de Aiken fue de 0,940. Por otro lado, la confiabilidad fue estimada luego de realizar una prueba piloto, obteniéndose un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,919 lo cual indica que el cuestionario es altamente confiable.

Con relación al Inventario de *Burnout* de Maslach, fue diseñado por Maslach y Jackson (1986), mide el nivel de *burnout* en las personas causadas por las actividades laborales que realiza, está conformado por 22 ítems de tipo Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) y evalúa 3 dimensiones: el cansancio emocional (ítems del 1 al 9), la despersonalización (ítems del 10 al 14) y la realización profesional (ítems del 15 al 22). Sus propiedades psicométricas fueron determinadas también mediante el proceso de validez y confiabilidad. El coeficiente V de Aiken fue de 0,844 lo que quiere decir que presenta una adecuada validez de contenido mientras que el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0,892 lo que indica que es altamente confiable.

Los datos fueron recolectados en el mes de julio del año 2018 y para realizarlo previamente se solicitó la autorización al equipo directivo de la institución educativa que fue escogida para participar en la investigación. Una vez obtenido el permiso se procedió a aplicar los instrumentos a los docentes que libremente aceptaron participar durante aproximadamente 30 minutos. Es preciso señalar que se cumplieron los protocolos de confidencialidad lo cual fue evidenciado cuando los docentes firmaron una carta de consentimiento informado luego de resolver sus encuestas.

Finalmente, el análisis estadístico fue realizado a través del software SPSS® versión 21 donde se interpretaron los datos descriptivos e inferenciales, considerando como significativos los coeficientes menores o iguales a 0,05.

## RESULTADOS

Luego de aplicar los instrumentos a los docentes se realizó la calificación de los mismos de acuerdo a sus pautas de corrección establecidas y se sistematizó para presentarlos de la siguiente manera:

**Tabla 2.** Resultados de la variable clima organizacional

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	1	1,1
Poco adecuado	46	51,7
Parcialmente adecuado	21	23,6
Adecuado	10	11,2
Muy adecuado	11	12,4
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos

De acuerdo a los datos expuestos en la tabla 2, el 51,7% del total de docentes perciben que el clima organizacional es poco adecuado, el 23,6% indican que es parcialmente adecuado, el 12,4% que es muy adecuado, el 11,2% que es adecuado y el 1,1% que es inadecuado.

**Tabla 3.** Resultados de la variable síndrome de *burnout*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	6,7
Bajo	18	20,2
Moderado	36	40,5
Alto	21	23,6
Muy alto	8	9,0
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos

Según la tabla 3, el 40,5% de los docentes presentan niveles moderados de síndrome de *burnout*, el 23,6% presentan niveles altos, el 20,2% niveles bajos, el 9% niveles muy altos y el 6,7% muy bajos niveles.

**Tabla 4.** Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,110	89	,076
Síndrome de <i>burnout</i>	,083	89	,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera

Fuente: Base de datos

En la tabla 4 se observa que los puntajes directos de las variables clima organizacional y síndrome de *burnout* se ajustan a la distribución normal ( $p > 0,05$ ). Por lo tanto, se decidió optar por una prueba paramétrica para realizar el contraste de hipótesis, siendo escogida en este caso la prueba *r* de Pearson, la cual indicará además el sentido e intensidad de las relaciones existentes.

**Tabla 5.** Correlación entre el funcionamiento familiar y la adicción a redes sociales

	Síndrome de <i>burnout</i>	
Clima organizacional	Correlación de Pearson	-,735**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	89

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)*

*Fuente: Base de datos*

En la tabla 5 se puede ver que el coeficiente de correlación *r* de Pearson fue de -0,735 con un *p*-valor de inferior al nivel de significancia ( $p < 0,05$ ), por lo tanto, existe la suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación inversa pero significativa entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout*. Esto quiere decir que una valoración positiva del clima organizacional por parte de los docentes está relacionada con la presencia de bajos niveles del síndrome de *burnout*.

## DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado.

Los hallazgos permiten identificar que la mayoría de docentes perciben que el clima organizacional en la institución educativa donde laboran es poco adecuado, lo que significa que el ambiente laboral está impregnado por conflictos y pésimas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa lo cual estaría entorpeciendo su desempeño y por ende, disminuyendo la calidad educativa. Este hallazgo coincide con el reporte de Sánchez (2019) quien encontró que el clima organizacional en una institución educativa del Callao era inadecuado, caracterizado por las pésimas relaciones interpersonales que se establecían en la institución.

Lo expuesto lleva a reflexionar sobre la importancia que tiene el clima organizacional en los resultados que la institución obtenga a partir del desempeño de sus trabajadores. En ese sentido, es necesario diagnosticar y analizar cuál es la percepción de los trabajadores sobre el ambiente donde se desenvuelven para determinar principalmente qué factores originan actitudes desfavorables hacia la institución y menoscaban su nivel de satisfacción para diseñar estrategias que posibiliten mejorar la problemática encontrada.

Otro resultado emergente indica que el nivel predominante del síndrome de *burnout* en los docentes es moderado lo que quiere decir que han empezado a desarrollar una desmotivación emocional y cognitiva generada por el estrés laboral y se caracteriza por el desinterés hacia la labor que realiza, fatiga y actitudes negativas hacia su centro de trabajo. Este hallazgo coincide con los resultados encontrados por Torres (2019) quien también puntualizó que los profesionales que fueron evaluados se encontraban en riesgo de tener *burnout* ya que evidenciaban algunos síntomas de desgaste físico y emocional lo cual no les permitía desenvolverse adecuadamente y afectaba sus relaciones interpersonales con sus colegas, alumnos, amigos y familiares.

Como mencionan Bustamante *et al.* (2016) “en algunos sectores como el dedicado a la salud, educación y a la prestación de servicios, el *burnout* cobra especial relevancia, debido a que los profesionales trabajan en continua interacción con personas, suministrándoles asistencia” (p. 113). En ese sentido, la profesión docente es una de las más susceptibles puesto que los docentes deben tratar con estudiantes, los cuales vienen con muchos problemas, los cuales se suman a la problemática remunerativa y de reconocimiento por la que atraviesan así como a la adaptación a los cambios curriculares y educativos que se suscitan en estos últimos años.

Al realizar el contraste de hipótesis se pudo determinar que existe una relación inversa y significativa entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout* de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Puerto Maldonado ( $r = -0,735$ ;  $p < 0,05$ ). Este hallazgo implica que cuanto mejor sea el clima organizacional que perciban los docentes, su nivel de *burnout* será menor ya que se sentirán a gusto y satisfechos con la labor que realizan, el respaldo que reciben del equipo directivo y sabrán que pueden contar con sus colegas para realizar un trabajo colegiado que optimice su desempeño en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Resultados similares a lo expuesto encontraron Gonzáles y Orta (2017) quienes determinaron que los profesores que fueron parte del estudio presentaban algunos síntomas de desgaste profesional lo cual está condicionado principalmente por factores organizacionales como la sobrecarga laboral, pésimas condiciones de trabajo y al poca compensación económica que reciben por el cumplimiento de sus funciones. Del mismo modo, guarda relación con los hallazgos de Gonzáles y Pérez (2012) quienes establecieron que los factores laborales como la poca motivación, la conflictividad, la sobrecarga de trabajo así como las pésimas condiciones en la que se desempeñan influye en los niveles de desgaste profesional de los trabajadores.

Los hallazgos expuestos permiten sugerir la aplicación de programas correctivos en la institución educativa focalizada en la presente investigación debido a que si la situación se mantiene, no se concretizarán los objetivos propuestos y el nivel de desempeño no favorecerá a mejorar los niveles de calidad educativa.

## CONCLUSIONES

Con relación clima organizacional, se determinó que la mayoría de docentes perciben que es poco adecuado. En cuanto al síndrome de *burnout*, el nivel que predomina en los docentes fue el moderado. Finalmente, se determinó la existencia de una relación inversa pero significativa entre el clima organizacional y el síndrome de *burnout* en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. (Tesis de posgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1041>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. (2a ed.). Madrid: La Muralla S.A.
- Bustamante, E., Bustamante, F., Gonzáles, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. Recuperado de <http://scielo>.

isciii.es/scielo.php?script=sci\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003

- Bustamante, M., Grandón, M. y Lapo, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Chavarría, A., Colunga, F., Loria, J. y Peláez, K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2° nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- Domínguez, A., Velasco, M., Meneses, D., Guzmán, G. y Castro, M. (2017). Síndrome de burnout en aspirantes a la carrera de medicina. *Investigación en Educación Médica*, 6(24), 242-247. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.11.007>
- Freudenberg, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-166. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gilla, M., Giménez, S., Moran, V. y Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 25(2), 179-193. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>
- González, E. y Pérez, E. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas en Psicología*, 16(27), 08-22. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-339X2012000200001](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000200001)
- González, L. Y Orta, Y. (2017). La cultura organizacional y el síndrome de desgaste profesional en profesores universitarios. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (1), 14-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.01.02>
- Hellrieger, D. y Slocun, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cenage Learning.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New Jersey: Prentice-Hall Press
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. California: Consulting Psychologists Press.
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C. y Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 9(1), 1031-1036.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma: Lima. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Sánchez, M. (2019). *Liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa pública del Callao*. (Tesis de posgrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8800>
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Torres, A. (2019). *Relación entre el síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en psicólogos de una asociación de psicooncología de Lima Metropolitana*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/7339>