



Clima laboral y riesgo psicosocial en una institución educativa peruana

Work climate and psychosocial risk in a peruvian educational institution

Clima de trabalho e risco psicossocial em uma instituição educacional peruana

ARTÍCULO ORIGINAL



Felix Antonio Claros Roman 

fclarosr@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo, Lima-Perú

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.910>

Artículo recibido 14 de noviembre 2023 | Aceptado 26 de diciembre 2023 | Publicado 21 de enero 2025

RESUMEN

Los riesgos psicosociales en docentes de educación básica se manifiestan en la falta de claridad en roles y la presencia de hostigamiento, destacando como objetivo la necesidad de explorar la relación de esta variable con el clima laboral. Este estudio, de tipo descriptivo correlacional, empleó un muestreo intencional censal para seleccionar 148 participantes. La recolección de datos incluyó el uso del instrumento CL-SPC de Palma (2004) con 50 preguntas para evaluar el clima laboral, y la versión corta del ISTAS-21 con 20 preguntas para medir riesgos psicosociales. Los resultados revelaron una influencia significativa ($r=-0.9040$, $p<0.05$) del clima organizacional en los riesgos psicosociales en las instituciones educativas del distrito de Oyón. En conclusión, este estudio destaca la importancia de abordar la relación entre riesgos psicosociales y clima laboral en el contexto educativo para implementar intervenciones que mejoren la calidad de vida laboral y el rendimiento docente.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; Clima laboral; Educación básica; Calidad de vida laboral; Rendimiento docente

ABSTRACT

Psychosocial risks in basic education teachers are manifested in the lack of role clarity and the presence of harassment, highlighting as an objective the need to explore the relationship of this variable with the work environment. This study, of a descriptive correlational type, used a purposive census sampling to select 148 participants. Data collection included the use of the CL-SPC instrument by Palma (2004) with 50 questions to assess work climate, and the short version of the ISTAS-21 with 20 questions to measure psychosocial risks. The results revealed a significant influence ($r=-0.9040$, $p<0.05$) of organizational climate on psychosocial risks in educational institutions in the district of Oyón. In conclusion, this study highlights the importance of addressing the relationship between psychosocial risks and work climate in the educational context in order to implement interventions that improve the quality of work life and teacher performance.

Key words: Psychosocial risks; Work climate; Basic education; Quality of work life; Teacher performance

RESUMO

Os riscos psicossociais em professores da educação básica se manifestam na falta de clareza de papéis e na presença de assédio, destacando como objetivo a necessidade de explorar a relação dessa variável com o clima de trabalho. Este estudo, do tipo correlacional descritivo, utilizou uma amostragem censitária intencional para selecionar 148 participantes. A coleta de dados incluiu o uso do instrumento CL-SPC de Palma (2004), com 50 questões para avaliar o clima no trabalho, e a versão curta do ISTAS-21, com 20 questões para medir os riscos psicossociais. Os resultados revelaram uma influência significativa ($r=-0,9040$, $p<0,05$) do clima organizacional sobre os riscos psicossociais em instituições educacionais no distrito de Oyón. Em conclusão, este estudo destaca a importância de abordar a relação entre os riscos psicossociais e o clima de trabalho no contexto educacional, a fim de implementar intervenções para melhorar a qualidade de vida no trabalho e o desempenho dos professores.

Palavras-chave: Riscos psicossociais; Clima de trabalho; Educação básica; Qualidade de vida no trabalho; Desempenho do professor

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con la estructura organizativa, el diseño y la gestión del trabajo, así como con las interacciones entre las características de las tareas, la organización laboral y las condiciones ambientales y organizativas (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Estos riesgos se han convertido en un problema significativo en el ámbito laboral, especialmente a partir de la crisis económica de los años setenta, que impulsó cambios profundos en los entornos laborales. Durante la década de 1980, el concepto de estrés y afrontamiento adquirió mayor relevancia, definiéndose como los esfuerzos cognitivos y comportamentales dirigidos a manejar demandas que exceden los recursos individuales (Neffa, 2016).

A nivel global, los docentes enfrentan transformaciones sustanciales en su entorno de trabajo, como la incorporación de tecnologías avanzadas, nuevas formas de organización, reestructuraciones laborales, modalidades de empleo temporales y cambios demográficos y políticos en la fuerza laboral. Estas dinámicas generan un incremento en los riesgos psicosociales (Forastieri, 2013). Por ejemplo, estudios realizados en Colombia evidencian que las demandas del mercado educativo y los cambios estructurales en las instituciones de educación superior han incrementado los factores de riesgo psicosocial

intralaboral en los docentes. Entre los principales hallazgos se identificó que la falta de claridad en los roles y la insuficiencia de directrices por parte de los superiores son factores clave que contribuyen al estrés laboral, afectando el desempeño docente y su bienestar general (Bedoya et al., 2014).

De manera similar, una investigación en Ecuador reveló que el 87% de los docentes encuestados reportaron sufrir hostigamiento psicológico en su ambiente laboral, con graves repercusiones para su salud mental. Este estudio subraya la necesidad de implementar campañas orientadas a la prevención y mitigación de los riesgos psicosociales en el ámbito educativo (Fernández-Puig et al., 2015).

El análisis de los riesgos laborales en la docencia destaca que esta profesión presenta particularidades relacionadas con la salud ocupacional. Las altas exigencias y responsabilidades, junto con la complejidad de las relaciones interpersonales en los entornos educativos, convierten a la enseñanza en una de las ocupaciones más desafiantes. Sin embargo, aún se observa una limitada implementación de estrategias preventivas para abordar estos riesgos (Anaya y Suárez, 2007).

En paralelo, el clima laboral, entendido como la percepción colectiva de las características de una organización, desempeña un papel fundamental en el diagnóstico y la implementación de medidas preventivas que optimicen los procesos y resultados

organizacionales (Esquer et al., 2019; Palma, 2004). La evaluación sistemática del clima laboral no solo contribuye a mejorar las condiciones de trabajo, sino que también promueve el bienestar docente y fortalece la calidad educativa e investigativa (Hernández et al., 2016; Ramírez et al., 2020).

Estudios recientes señalan que los riesgos psicosociales tienen un impacto significativo en el clima laboral de los docentes, manifestándose en altos niveles de agotamiento físico y emocional. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en investigaciones previas, que identifican factores como la sobrecarga laboral, la inseguridad en el empleo, las condiciones laborales deficientes y el escaso reconocimiento profesional (Abkhou y Jenaabadi, 2015; Arís, 2009; De Araujo et al., 2019; Espinoza et al., 2015; Rodríguez-García et al., 2017; Lou y Chen, 2016). Estos elementos afectan directamente el desempeño docente y su calidad de vida (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa de Perú [SINEACE], 2017).

A pesar de la relevancia de esta problemática, existen pocos estudios que exploren la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales en el contexto de la educación básica (Usán et al., 2018). Por ello, el presente estudio busca aportar un análisis detallado de estas variables en una institución educativa peruana, proporcionando datos estadísticos y evidencias que permitan comprender mejor la problemática y desarrollar estrategias de intervención ocupacional y organizacional.

MÉTODO

El estudio se planteó como una investigación de nivel descriptivo-correlacional, ya que se buscó analizar la relación entre la variable riesgos psicosociales y la variable clima laboral. El número de participantes se determinó mediante un muestreo intencional de tipo censal, conformado por un total de 148 docentes de nivel básico.

Para medir la variable clima laboral (X), se utilizó el instrumento CL-SPC, desarrollado por Palma (2004), compuesto por 50 ítems distribuidos en cinco dimensiones: Autorrealización (X1), Involucramiento Laboral (X2), Supervisión (X3), Comunicación (X4) y Condiciones Laborales (X5). En cuanto a la variable riesgos psicosociales, se aplicó la versión corta del cuestionario ISTAS-21, que consta de 20 ítems organizados en cinco dimensiones: Exigencias Psicológicas (Y1), Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades (Y2), Apoyo Social y Liderazgo en la Empresa (Y3), Compensaciones (Y4) y Doble Presencia (Y5).

Para el procesamiento de los datos, se realizó una distribución de frecuencias y se calcularon los principales estadísticos descriptivos, como la media, desviación estándar, sesgo y curtosis. Posteriormente, se formularon seis modelos de regresión lineal, uno para cada hipótesis planteada, con el objetivo de evaluar las relaciones entre las variables. Finalmente, se aplicó un análisis de varianza (ANOVA) para determinar si los modelos, y los coeficientes de correlación obtenidos, eran significativos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de las principales medidas estadísticas de la variable Riesgo Psicosocial (Y) y sus dimensiones se reportan en la Tabla 1. Se observa que el mayor promedio de la serie corresponde a la dimensión Doble Presencia (Y5), con un valor de 2.96, mientras que el mínimo pertenece a la dimensión Apoyo Social y Liderazgo en la Empresa (Y3), con un valor de 2.76. Comparando los coeficientes de sesgo, se

reporta que todos los valores son positivos, lo cual significa que la tendencia general es que los datos se concentren por encima de la media, es decir, se tienen más valores del lado derecho del espectro (valores altos) que del izquierdo (valores bajos). Finalmente, se reporta que todos los coeficientes de curtosis o apuntamiento son negativos, lo cual significa que la tendencia de los datos es a presentar una forma más achatada o aplanada que la distribución normal.

Tabla 1. Resumen estadístico de la variable riesgo psicosocial (Y).

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Media	2.84	2.78	2.76	2.82	2.96	2.82
Desv Est	1.21	1.21	1.21	1.22	1.24	1.21
Sesgo	0.15	0.17	0.17	0.14	0.18	0.16
Curtosis	-1.27	-1.26	-1.25	-1.21	-1.22	-1.27

La distribución de frecuencia de la variable dependiente y sus dimensiones se reporta en la Figura 1. Se observa que para la dimensión Doble Presencia (Y5), la categoría más frecuente es Bajo,

con 37 casos (25.00% de la muestra), mientras que, para los otros factores, la categoría predominante es Muy Bajo, con valores que oscilan entre 37 casos (Y1 – 25%) y 41 casos (Y4 – 27.70%).

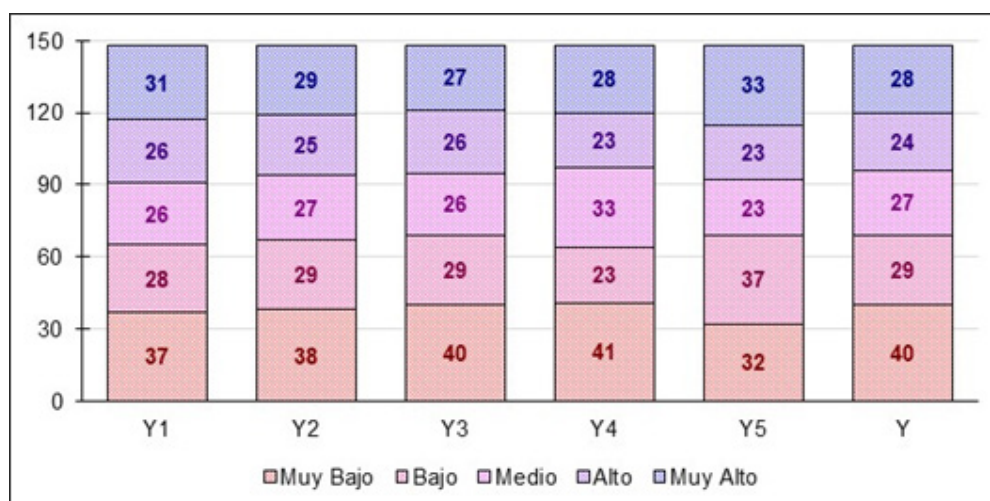


Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable riesgo psicosocial (Y) y sus dimensiones.

A fin de comprender el comportamiento general de los datos, se elaboró un resumen de las principales medidas estadísticas, el cual se reporta en la Tabla 2. Se observa que el menor promedio corresponde a la dimensión Condiciones Laborales (X5), con un valor de 3.1176, mientras que el máximo valor es de 3.1541 y corresponde a la dimensión X3 (Supervisión). Todos los coeficientes de sesgo calculados son negativos, lo que significa

que la tendencia de los datos es a agruparse en el lado izquierdo de la escala, es decir, en torno a los valores bajos. Con respecto a la curtosis, se verifica que todos los coeficientes calculados son negativos, lo que significa que la tendencia es a que los datos presenten pocos valores extremos, es decir, su distribución sea más achatada o aplanada que la curva normal.

Tabla 2. Resumen estadístico de la variable clima organizacional (X).

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Media	2.84	2.78	2.76	2.82	2.96	2.82
Desv Est	1.21	1.21	1.21	1.22	1.24	1.21
Sesgo	0.15	0.17	0.17	0.14	0.18	0.16
Curtosis	-1.27	-1.26	-1.25	-1.21	-1.22	-1.27

La distribución de frecuencias de la variable independiente y sus dimensiones se muestra en la Figura 2. Se observa que, para todos los casos,

el nivel Muy Alto es el predominante, con valores que oscilan entre 36 (24.32% de la muestra, empate entre X y X1) y 39 (26.35% de la muestra, X5) casos.

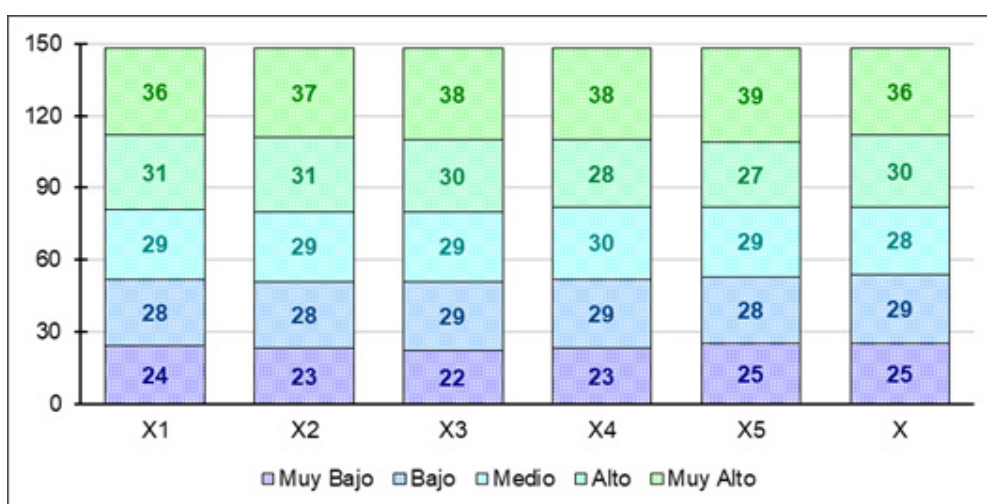


Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional (X) y sus dimensiones.

A fin de corroborar las hipótesis de trabajo planteadas, se desarrollan seis modelos de regresión lineal, uno por cada hipótesis, para luego efectuar un análisis de varianza y determinar si el modelo (y el coeficiente de correlación calculado) es significativo; el resumen de los parámetros del modelo y de la prueba de hipótesis se muestran en la Tabla 3, mientras que la Figura 3 muestra la representación gráfica de los modelos desarrollados. Para todos los casos, se verifica que el coeficiente de correlación (y la pendiente del modelo) es negativo, con valores que oscilan entre -0.9049 (Y vs X4) y -0.9022 (Y vs X5), lo cual significa que la relación entre los factores es negativa (a medida que una de las variables aumenta o disminuye, la otra responde en la dirección contraria). Este hallazgo concuerda con lo que se observa en los diagramas de dispersión, donde la recta de tendencia es descendiente (pendiente negativa) y con poca distancia entre los puntos y la recta, lo cual indica que el ajuste es bueno.

Verificando los resultados del análisis de varianza, se observa que el estadístico F oscila entre 108.7847 (Y vs X) 644.0575 (Y vs X1), lo que significa que la variación sistemática (la que puede ser explicada por el modelo) es entre 100 y 600 veces superior a la variación aleatoria (aquella que no tiene causa aparente); en todos los casos, el p-valor o significancia de la muestra es inferior al valor límite preestablecido, lo cual permite afirmar que:

- a) Existe una relación significativa negativa y muy fuerte ($r=-0.9029$, $p<0.05$) entre la dimensión autorrealización (X1) del clima organizacional y los riesgos psicosociales en las instituciones educativas del distrito de Oyón.
- b) Existe una influencia significativa ($r=-0.9040$, $p<0.05$) de la dimensión involucramiento laboral (X2) del clima organizacional en los riesgos psicosociales (Y) en las instituciones educativas del distrito de Oyón.
- c) Existe una influencia significativa ($r=-0.9036$, $p<0.05$) de la dimensión supervisión (X3) del clima organizacional en los riesgos psicosociales (Y) en las instituciones educativas del distrito de Oyón.
- d) Existe una influencia significativa ($r=-0.9049$, $p<0.05$) de la dimensión comunicación (X4) del clima organizacional en los riesgos psicosociales (Y) en las instituciones educativas del distrito de Oyón.
- e) Existe una influencia significativa ($r=-0.9022$, $p<0.05$) de la dimensión condiciones laborales (X5) del clima organizacional en los riesgos psicosociales (Y) en las instituciones educativas del distrito de Oyón.
- f) Se pudo verificar la influencia significativa ($r=-0.9040$, $p<0.05$) de la variable clima organizacional (X) en los riesgos psicosociales (Y) en las instituciones educativas del distrito de Oyón.

Tabla 3. Prueba de correlación para las hipótesis de trabajo.

	Y vs X1	Y vs X2	Y vs X3	Y vs X4	Y vs X5	Y vs X
Pendiente	-0.9104	-0.9119	-0.9105	-0.9090	-0.9052	-0.9103
Intersección Eje	5.6562	5.6861	5.6881	5.6777	5.6383	5.6722
Coeficiente Correlación	-0.9029	-0.9040	-0.9036	-0.9049	-0.9022	-0.9040
Coeficiente Determinación	0.8152	0.8172	0.8165	0.8189	0.8140	0.8172
F	644.0575	326.2693	216.6138	165.0688	127.7700	108.7847
p-valor	2.14E-55	1.35E-54	1.51E-53	4.06E-53	1.69E-51	2.48E-51

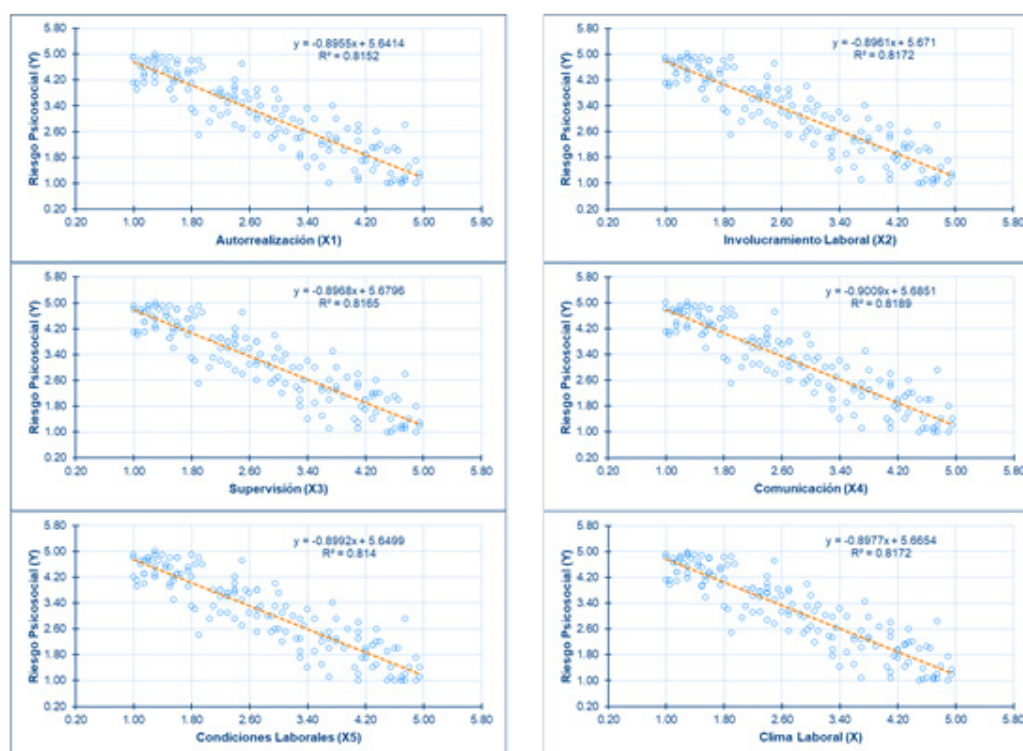


Figura 3. Prueba de correlación para las hipótesis de trabajo.

Discusión

El clima organizacional y los riesgos psicosociales han sido temas ampliamente estudiados en distintos contextos laborales. En Ecuador, Calva (2020) analizó esta relación en hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia de Guayas, concluyendo

que un buen clima organizacional contribuye a disminuir los riesgos psicosociales. Este hallazgo coincide con los resultados del presente estudio. Sin embargo, Calva ob cit., reportó correlaciones bajas entre las dimensiones comunicación, condiciones laborales y motivación con los riesgos psicosociales, lo cual difiere de los

resultados obtenidos aquí, donde se encontraron correlaciones significativas y altas en todas las dimensiones analizadas.

El principal aporte de esta investigación radica en el alto grado de ajuste observado entre el clima laboral y los riesgos psicosociales. Este hallazgo está alineado con las conclusiones de Muñoz Zapata (2022), quien identificó una relación bidireccional entre estas variables: el clima organizacional influye en los riesgos psicosociales, y estos, a su vez, impactan el clima laboral. Este enfoque refuerza la idea de una interacción dinámica entre ambos constructos, subrayando su importancia en los entornos laborales.

De manera similar, Quispe (2022) identificó una relación significativa entre el riesgo psicosocial y el clima organizacional en el personal de salud de un hospital en Chíncha, Perú, reportando una correlación negativa moderada ($r = -0.251$, $p = 0.008$). No obstante, su estudio encontró que dimensiones como trabajo activo, apoyo social y compensaciones no mostraron correlación significativa, en contraste con los resultados del presente estudio, donde todas las dimensiones presentaron correlaciones fuertes. Este contraste podría atribuirse a diferencias contextuales, como la composición de las muestras o las condiciones laborales específicas de los participantes.

Por su parte, Díaz y Carrasco (2018) exploraron la influencia del clima laboral y los riesgos psicosociales en la felicidad organizacional en una

muestra de trabajadores chilenos. Sus hallazgos destacaron que dimensiones como cohesión y presión del clima laboral, así como doble presencia, compensaciones y exigencias psicológicas de los riesgos psicosociales, influyen significativamente en la felicidad organizacional. Sin embargo, los modelos presentaron bajos niveles de ajuste, lo que los autores atribuyen a limitaciones muestrales. Este aspecto sugiere la necesidad de replicar estudios con muestras más amplias y diversos contextos laborales, como lo ha hecho el presente trabajo.

Finalmente, Biron et al., (2018) investigaron el impacto del clima de seguridad psicosocial (PSC) en la calidad de la gestión, evidenciando que esta dimensión del clima organizacional está positivamente asociada con una gestión eficiente, especialmente cuando el control del trabajo actúa como mediador. Aunque otros factores, como la carga laboral de los gerentes o el apoyo social, no mostraron efectos mediadores, los autores destacaron que un liderazgo saludable garantiza la eficacia laboral y protege la salud mental de los empleados. Este hallazgo complementa los resultados del presente estudio al enfatizar la relevancia del liderazgo en la mitigación de los riesgos psicosociales.

En síntesis, los hallazgos del presente estudio no solo refuerzan investigaciones previas sobre la relación entre el clima laboral y los riesgos psicosociales, sino que también destacan la necesidad de un enfoque integral que considere

las particularidades de cada contexto laboral. Estas evidencias invitan a profundizar en el desarrollo de políticas y prácticas organizacionales que promuevan un entorno laboral saludable y productivo.

CONCLUSIONES

La investigación realizada permitió evidenciar la importancia de un entorno laboral favorable que promueva el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Este tipo de ambiente contribuye a reducir los factores que inciden negativamente en su bienestar emocional, como el estrés, el agotamiento profesional y la ansiedad, al tiempo que fomenta un sentido de propósito y satisfacción, mejorando su capacidad para enfrentar las demandas laborales.

Se destacó que una fuerte identificación con el plantel educativo fortalece el compromiso de los docentes, promoviendo un mayor sentido de pertenencia y control sobre sus tareas, lo que se relaciona directamente con una disminución de los riesgos psicosociales.

El estudio confirmó que el apoyo y la orientación recibidos a través de una supervisión adecuada son fundamentales para enfrentar los retos inherentes al ejercicio docente, lo que se traduce en un menor impacto de los riesgos psicosociales. Además, la existencia de una cultura organizacional basada en la comunicación abierta y efectiva permite que los docentes se sientan valorados e informados, mejorando su toma de

decisiones y desempeño, al tiempo que se reduce la probabilidad de experimentar consecuencias asociadas a estos riesgos.

Por otro lado, la ausencia de condiciones laborales óptimas, tanto físicas como ambientales y organizacionales, incrementa la probabilidad de desarrollar problemas emocionales como estrés, ansiedad y depresión. Por ello, resulta esencial que los docentes perciban su entorno laboral como positivo, ya que una percepción negativa eleva significativamente la vulnerabilidad ante dichos riesgos.

En síntesis, garantizar condiciones laborales adecuadas y promover una cultura institucional centrada en el bienestar del personal docente son elementos clave para reducir los riesgos psicosociales y fomentar un desempeño profesional saludable y efectivo.

CONFLICTO DE INTERESES. El autor declaro que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Abkhou, T., y Jenaabadi, H. (2015). Comparative Analysis of the Relationship between Job Burnout and General Health of Male and Female High School Teachers in Zabol. *Natural Science*, 07(08), 391-399. <https://doi.org/10.4236/ns.2015.78042>
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil. Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243. https://www.researchgate.net/profile/Jose-Manuel-Suarez/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_

- Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional/links/09e41512bf072a44a8000000/Satisfaccion-laboral-de-los-profesores-de-Educacion-Infantil-Primaria-y-Secundaria-un-estudio-de-ambito-nacional.pdf
- Arís, Redó, N. A. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 7(18), 829-848. DOI: <https://doi.org/10.25115/ejrep.v7i18.1324>
- Biron, C., Parent-Lamarche, A., Ivers, H. and Baril-Gingras, G. (2018). Do as you say: The effects of psychosocial safety climate on managerial quality in an organizational health intervention, *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 11 No. 4, pp. 228-244. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2018-0009>
- Calva, E. (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas, 2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Politécnica Salesiana: Ecuador. <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19496>
- De Araujo, T., Costa, J., De Costa, F., Fernández, X., Medeiros, D.M., y Souza, E. E. (2019). Prevalência e fatores associados da síndrome de Burnout em docentes universitários. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 17(2), 170-179. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190385>
- Díaz, F., y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Espinoza, I., Tous-Pallarès, J., y Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo en docentes. *Anales de Psicología*, 31(2), 651. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- Esquer, L., Ruíz, H., Guerrero, J., Ambrosio, O., de Nava, S., Pacheco, C., y Lirios, C. (2019). Composición factorial exploratoria del clima laboral. *Hologramática*, 30(1), 29-43. <https://www.cienciared.com.ar/ra/doc.php?n=2172>
- Fernández-Puig, L., Chamarro, A., y Virgili, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el cuestionario de salud docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 175-185. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.07.001>
- Forastieri, V. (2013). Psychosocial risks and work-related stress. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 59(232), 297-301. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2013000300001
- Hernández, H., Garrido, N., y Rico, C. (2016). Diseño de instrumento para evaluar clima organizacional de universidades públicas en México. *European Scientific Journal*, 12 (28), 312-328. <http://dx.doi.org/10.19044/esj.2016.v12n28p312>
- Muñoz Zapata, C. (2022). Relación entre el Clima Organizacional y el Riesgo Psicosocial en el Ámbito Laboral. [Tesis de especialización]. Corporación Universitaria Minuto de Dios: Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/17339>
- Neffa, J. C. (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. (1a ed.). UNM.
- OIT (29 de enero de 2016). Informe para la discusión en la reunión sectorial tripartita sobre la seguridad y salud en el trabajo y las necesidades en materia de competencias profesionales en la industria del petróleo y el gas que opera en zonas climáticas polares y subárticas del hemisferio norte. https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_438076/lang--es/index.htm
- Palma, S. (2004). Escala clima laboral CL –SPC. Lima, Perú: CARTOLAN E.I.R.L
- Ramírez, E. H., Espinoza, M. R., Esquivel, S. M. & Naranjo, M. E. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista*

- Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 23(3). 99-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.428261>
- Rodríguez-García, A., Sola-Martínez, T. y Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 20 (3), 161-178. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.3.275121>
- Quispe, R. (2022). Riesgo psicosocial y clima organizacional en el personal de salud de un hospital público en Chíncha - Perú, 2022. [Tesis de Maestría] Universidad César Vallejo: Lima. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/99761>
- SINEACE (2017). Modelo de acreditación institucional para universidades. Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa, Perú. Recuperado de <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/Anexo-Resoluci%C3%B3n-N%C2%B0279-2017.pdf>
- Usán, P., Salavera, C., y Domper, E. (2018). ¿Cómo se interrelacionan las variables de burnout, engagement y autoeficacia académica? Un estudio con adolescentes escolares. *Revista Electrónica Interuniversitaria De Formación Del Profesorado*, 21(2), 141-153. <https://doi.org/10.6018/reifop.21.2.311361>

ACERCA DEL AUTOR

Felix Antonio Claros Roman. Doctorado en educación. Experiencia como docente, Perú.