

Estado de la publicación: No informado por el autor que envía

Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo de docentes mexicanos de secundaria según su turno laboral

Mercedes Gabriela Orozco-Solis, Héctor Rubén Bravo-Andrade, Norma Alicia Ruvalcaba-Romero , Bertha Alicia Colunga-Rodríguez, Claudia Liliana Vázquez-Juárez, Julio César Vázquez-Colunga

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7849>

Enviado en: 2024-01-08

Postado en: 2024-02-08 (versión 1)

(AAAA-MM-DD)

La moderación de este preprint recibió lo endoso de:

Mario Ángel-González (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5762-5170>)

Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo de docentes mexicanos de secundaria según su turno laboral

Mercedes Gabriela Orozco-Solis (1). <https://orcid.org/0000-0002-0648-8233>

Héctor Rubén Bravo-Andrade (1). <https://orcid.org/0000-0002-0498-8410>

Norma Alicia Ruvalcaba-Romero (1). <https://orcid.org/0000-0001-9209-8751>

Bertha Alicia Colunga-Rodríguez (2). <https://orcid.org/0000-0002-2576-9225>

Claudia Liliana Vázquez-Juárez (3). <https://orcid.org/0000-0002-0932-0110>

Julio César Vázquez-Colunga (3). <https://orcid.org/0000-0001-8393-2505>

(1) Departamento de Clínicas de Salud Mental del Centro Universitario de Ciencias de la Salud, de la Universidad de Guadalajara, México.

(2) Escuela Normal Superior de Jalisco, Secretaría de Educación Pública, Jalisco México.

(3) Doctorado en Derechos Humanos, Centro Universitario de Tonalá, Universidad de Guadalajara, México.

Autor de correspondencia: Bertha Alicia Colunga-Rodríguez. Calle Lisboa 488, colonia Santa Elena Estadio, Guadalajara Jalisco, México. Código Postal 44230. Correo electrónico: bertha.colunga@ensj.edu.mx

Resumen

La escolarización de doble turno es una estrategia implementada en las escuelas públicas secundarias para favorecer un mayor acceso a la educación de los estudiantes. Las condiciones de trabajo que se presentan en cada turno pueden promover diferencias en factores como el clima organizacional (CO) y la calidad de vida en el trabajo (CVT) que perciben los docentes. Objetivo: determinar si el CO es predictor de la CVT de docentes de secundaria según su turno laboral. Método: estudio transversal analítico, muestra no probabilística de 321 docentes de diez secundarias públicas. Se aplicaron previo consentimiento, los instrumentos Koys y Decottis para el CO ($\alpha=.939$) y el Cuestionario de Calidad de vida en el Trabajo “CVT-Gohisalo” ($\alpha=.951$). Los participantes se dividieron por turno: matutino, vespertino y ambos turnos, se aplicaron por separado para cada grupo un análisis de regresión lineal por pasos sucesivos. Resultados: En docentes del turno matutino el modelo final mantuvo un valor predictivo de 41% de la varianza en la CVT, siendo las dimensiones cohesión, presión y apoyo las que mantuvieron significancia con un tamaño del efecto grande. Para el grupo de participantes del turno vespertino, en el modelo final las variables presión y reconocimiento predicen el 10.9% de la varianza de la CVT con un tamaño del efecto pequeño. En docentes que laboran ambos turnos, la presión explica 40.4 % de la varianza de CVT, con un tamaño del efecto grande Conclusiones: Cada turno escolar cuenta con condiciones que promueven interacciones particulares que generan un impacto en los factores psicosociales. La presión para docentes que trabajan ambos turnos tiene mayor impacto en su CVT.

Palabras clave: Turno escolar, Clima organizacional, Calidad de Vida en el Trabajo, Docentes.

Abstract

Organizational climate as a predictor of quality of life at work of Mexican secondary school teachers according to their work shift

Double shift schooling is a strategy implemented in public middle schools in order to promote a higher access to education in students. The work conditions that are present in each shift can promote differences in factors such as organizational climate (OC) and quality of work life (QWL) perceived by teachers. Aim: Determine if organizational climate is a predictor of quality of work life in middle school teachers according to their work shift. Method: Transversal and analytic study with a non-probabilistic sample of 321 teachers from ten public middle schools. With a previous consent form obtained, we applied the Organizational Climate Scale from Koy y Decottis ($\alpha=.939$) and the Quality of Work Life survey "CVT-Gohisalo" ($\alpha=.951$). The participants were divided by work shift: morning, afternoon and both shifts, for each group separately we applied an analysis of linear regression by successive steps. Results: In teachers from the morning shift, the final model maintained a predictive value of 41% of the variance in QWL, being the dimensions cohesion, pressure and support the ones that obtained statistical significance with a high effect size. For the afternoon shift group of participants, the variables pressure and acknowledgement predicted 10.9% of the variance of QWL with a small effect size. In teachers that work both shifts, pressure explains 40.4% of the variance of QWL with a high effect size. Conclusions: Each school shift has conditions that promote particular interactions that generates an impact in psychosocial factors. The pressure perceived by teachers that work in both shifts has a greater impact on their QWL.

Key words: School shift, organizational climate, quality of work life, teachers

Introducción

La educación secundaria es la última etapa de la educación básica obligatoria en México, para el ciclo escolar 2022-2023 en el sistema público a nivel nacional incluye 345,482 docentes, mientras que en el estado de Jalisco se registraron 23,690 (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022). El docente es un trabajador que se encuentra expuesto a condiciones laborales que involucran factores físicos y psicosociales que pueden afectar su salud (Alvites-Huamaní, 2019; Organización Mundial de la Salud [OMS], 2010). En México, una condición de trabajo particular a nuestro contexto en las escuelas públicas es la división por turnos de los horarios escolares.

La escolarización de doble turno es una política que data de la década de 1950 en México y que define a este término como la separación de dos grupos escolares: uno matutino y otro vespertino (Cárdenas, 2011). Esta estructura se implementó con el fin de que más estudiantes pudieran acceder a las escuelas al compartir las mismas instalaciones, además de darle oportunidad a los docentes de obtener mayores ingresos al trabajar en más de un turno (Cárdenas, 2010). Esta condición que implica trabajar doble turno, repercute negativamente en la salud integral de los docentes y en sus relaciones familiares y sociales, dejando poco tiempo para el autocuidado y para la recreación y descanso, pero también puede repercutir en el clima laboral y en la calidad de vida en el trabajo y por supuesto ante este estrés sostenido, particularmente cuando la exposición es alta al trabajar doble turno o jornadas extensas, puede generar síndrome de burnout, lo que a su vez impacta su calidad de vida laboral (Peiró, JM & Rodríguez, I., 2008).

A pesar de lo complejo de la problemática de las condiciones de trabajo a la que se ve sometido el profesional de la docencia en las escuelas secundarias, son pocos los estudios publicados recientemente, que hayan explorado la naturaleza de los efectos que el turno escolar tiene la salud de los docentes, su calidad de vida de origen laboral y el clima escolar, ya que la mayor parte se enfocan en la influencia que puede tener en los resultados académicos de los estudiantes (Cárdenas, 2011).

Respecto al turno, algunos estudios reportan que, en los turnos vespertinos suelen tener más limitaciones en la accesibilidad a ciertos recursos educativos, así como contar con mayores índices de deserción, reprobación y rezago en sus estudiantes (Cárdenas, 2011;

García et al., 2007). Con respecto a los docentes, se reportan afectaciones en el desempeño, en el compromiso y en el ambiente laboral percibido por quienes laboran en el turno vespertino (Rodríguez, 2005), así como sentirse criticados y hostigados por los docentes de turnos matutinos (García et al., 2007), lo cual sugiere escasez de cohesión y sentido de grupo.

En su mayoría, los estudios encontrados sobre las diferencias por turno escolar en la literatura científica tienen una antigüedad considerable y se han centrado en las experiencias de los estudiantes (Cárdenas, 2011; García et al., 2007; Rodríguez, 2005) Lo anterior limita la posibilidad de conocer la manera en que se configuran los factores psicosociales en los distintos turnos escolares y el efecto que pueden tener en la salud de los trabajadores. En este trabajo nos centraremos en el clima organizacional, un factor psicosocial que se ve fuertemente influido por condiciones laborales como el turno (Iglesias-Armenteros et al., 2020).

El clima organizacional puede ser definido como un constructo configurado a partir de las percepciones que comparten los integrantes de una organización con relación a aspectos como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las prácticas regulatorias organizacionales, formales e informales (Rodríguez, 2015; Chiang et al., 2008). El clima organizacional se ve influido por elementos como el tipo de liderazgo, el salario, la infraestructura organizacional, la calidad de las relaciones interpersonales y las formas de comunicación (Castillo et al., 2019; Daza et al., 2021). En el ambiente educativo, el clima organizacional representa un factor importante para los procesos de la enseñanza, reflejándose en los logros y la calidad educativa (Villanueva, 2020). Es un factor psicosocial relevante debido a la influencia que mantiene en aspectos como los niveles de estrés, el desempeño, la motivación de los trabajadores, además de que se considera relacionado con la satisfacción laboral (Bada et al., 2020; Dávila et al., 2021; Estrada et al., 2019). Asimismo, el clima organizacional se relaciona con la calidad de vida en el trabajo en distintas poblaciones de trabajadores, siendo escasos los estudios que incluyeron docentes (Ferreira & Porto, 2018; Montero et al., 2020)

Por su parte, la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) cuenta con diferentes propuestas en las que se intenta definir este término. De acuerdo con Patlán (2020), puede ser entendida como un constructo multidimensional que involucra un componente

individual, orientado a la satisfacción, entre las dimensiones involucradas, encontramos a las necesidades satisfechas, bienestar, equilibrio demandas-recursos y uno organizacional, enfocado en la productividad y el cuidado (filosofía y estrategias orientadas a lograr la CVT). En el caso de los docentes, la CVT se ve influida por factores como la regulación motivacional académica y las creencias de eficacia docente (Burgueño et al., 2020), la capacidad física (Ayestarán-Aldaz et al., 2017), el engagement (Toscano-del Cairo et al., 2020), el compromiso organizacional (Farid et al., 2015), el burnout (Chavarría et al., 2017), la satisfacción laboral (Anaya y López-Martín, 2015).

Como es posible observar en lo anteriormente descrito, el turno escolar representa una condición de trabajo que favorece la configuración de factores psicosociales propios a cada turno y que, además, moldea dinámicas particulares para los docentes que laboran en más de un turno. De ahí la relevancia de abordar las posibles diferencias en la forma en que se construyen factores psicosociales como el clima organizacional de acuerdo con el turno. Asimismo, sería importante saber si esas condiciones mantienen alguna influencia particular en aspectos como la calidad de vida en el trabajo de los docentes que laboran en cada turno y en aquellos que laboran en ambos turnos. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es analizar la validez predictiva que el clima organizacional tiene sobre la calidad de vida en el trabajo, según el turno laborado por docentes mexicanos de escuelas secundarias públicas.

Metodología

Diseño

Se realizó un diseño transversal analítico comparativo.

Participantes

Se integraron por medio de una muestra no probabilística, a 321 docentes de diez escuelas secundarias públicas localizadas en el Área Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, quienes fueron elegidos por oportunidad.

Instrumentos

Se diseñó una cédula de datos sociodemográficos y laborales especialmente para este estudio, donde se recabó información de toda la población de estudio, misma que fue aplicada por la plataforma *Google forms*, previo consentimiento informado. Para las variables de estudio de clima laboral y calidad de vida, se aplicaron los instrumentos que a continuación se señalan.

Instrumento para evaluación de clima organizacional Koys y Decottis (1991)

Se utilizó la versión adaptada por Chiang et al. (2017). El instrumento incluye 40 ítems divididos en ocho dimensiones con cinco ítems cada una, su confiabilidad total de $\alpha=.939$. Las cuales son: autonomía ($\alpha=.871$), cohesión ($\alpha=.815$), confianza ($\alpha=.907$), presión ($\alpha=.731$), apoyo ($\alpha=.908$), reconocimiento ($\alpha=.650$), equidad ($\alpha=.691$) e innovación ($\alpha=.923$). Las opciones de respuesta se presentan en escala tipo Likert de cinco puntos, yendo de “totalmente en desacuerdo” a “totalmente de acuerdo”.

Cuestionario de Calidad de vida en el Trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve)

El cuestionario en su versión breve (Pando, M., et al., 2018) obtuvo un $\alpha=.951$, se compone de 31 ítems divididos en siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo ($\alpha=.837$), seguridad en el trabajo ($\alpha=.776$), integración al puesto de trabajo ($\alpha=.771$), satisfacción por el trabajo ($\alpha=.825$), bienestar logrado a través del trabajo ($\alpha=.808$), desarrollo personal del trabajador ($\alpha=.781$) y tiempo libre ($\alpha=.722$). El formato de respuesta se presenta en escala tipo Likert de cinco puntos, yendo de “nada satisfecho” a “muy satisfecho”.

Procedimiento

De manera inicial se contactó con el personal directivo de las escuelas participantes, seleccionadas por un muestreo por conveniencia, a quienes se les dio información general sobre las características del estudio y se les invitó a participar. Los instrumentos se aplicaron en versión electrónica por medio de la plataforma *Google forms*. Una vez que se aceptaba que la escuela participara en la investigación, se les hizo llegar al personal directivo una liga donde podían acceder al consentimiento informado y a los cuestionarios. El personal de dirección se encargó de difundir la liga entre los participantes, quienes una vez revisado y aceptado el consentimiento informado respondieron los instrumentos.

Consideraciones éticas

La investigación cumplió con los lineamientos de la Ley General de Salud en materia de investigación (SSA, 2014) en seres humanos en su artículo 100 que señala que, la investigación en seres humanos deberá adaptarse a los principios científicos y éticos que justifiquen su realización, así como con los criterios del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS) (2002), al tratarse de trabajadores, los cuáles podrían considerarse población vulnerable.

Autorización del estudio por un comité de ética en la investigación: el estudio fue evaluado y aprobado por un comité institucional de ética asignándole el número de registro S21-21.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizó en el programa SPSS, versión 25. Se aplicaron estadísticos descriptivos para datos sociodemográficos, laborales y la totalidad de las dimensiones; de acuerdo con el tipo de variable se utilizaron frecuencias simples, porcentajes, media, desviación estándar, asimetría y curtosis. Para comprobar el comportamiento de las variables y determinar la normalidad de la distribución en las puntuaciones del *Clima organizacional* y *Calidad de vida en el Trabajo*, se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov. Los participantes se dividieron de acuerdo al turno donde reportaron laborar como docentes: matutino 60.7% (195), vespertino 29.9% (96) y ambos turnos 9.3% (30). De manera inicial, se estableció si existían diferencias en las dimensiones de clima organizacional de acuerdo con el turno usando la prueba de ANOVA de un factor con contraste Pos-Hoc Bonferroni con una significancia de .05.

Una vez establecidas las diferencias, se procedió a hacer por separado para los trabajadores de cada turno escolar un análisis de correlación entre las variables de estudio usando la prueba coeficiente de Pearson. Considerando que las condiciones de normalidad y de número mínimo de datos (30) requeridos para el análisis de regresión se cumplen, se procedió a hacer un análisis de regresión lineal múltiple (Gómez, JM., 2014; Montero, 2016).

El análisis de regresión lineal múltiple se realizó para los trabajadores de cada turno escolar, tomando en consideración los predictores que mantuvieron correlaciones significativas con la variable dependiente (Puntaje total CVT) usando el método de pasos sucesivos. En los tres grupos se controló la variable de antigüedad como docentes.

Los supuestos teóricos de la regresión lineal se revisaron por separado para cada modelo generado para los tres grupos de docentes. Inicialmente, se analizó la linealidad entre las dimensiones del clima organizacional y el puntaje total de la Calidad de Vida en el Trabajo (variable dependiente) por medio de diagramas de dispersión. La homocedasticidad se comprobó con la ausencia de asociación entre los gráficos de residuos en cada modelo. Para el análisis de la no autocorrelación se aplicó la prueba Durbin-Watson (dw), en la cual

se encontraron valores que indican independencia entre los residuos en los tres modelos, $dw = 2.04$ para el modelo de los docentes que laboran en turno matutino, $dw = 1.88$ para el análisis de los docentes del turno vespertino, y $dw = 1.98$ para el modelo de los docentes que laboran en ambos turnos. El diagnóstico de colinealidad se realizó tomando en cuenta las variables que presentaron significancia en el modelo final, no encontrando colinealidad. En los tres modelos finales, las variables predictivas mantuvieron el valor del factor de inflación de varianza (vfi) y el de tolerancia cercanos a 1, y se encontraron índices de condición menores a 30, lo cual indica que no hay colinealidad significativa entre las variables de estudio.

Resultados

La población estudiada, estuvo caracterizada de la siguiente manera: 53.6% (172) de las participantes fueron mujeres, la media de edad fue de 41.89 años (D.E.=11.98) con un mínimo de 22 y un máximo de 66 años. El 52.6% (169) de los participantes reporta estar casado y el 65.1% (209) menciona tener estudios de licenciatura.

Análisis descriptivo

En el análisis de la normalidad de los datos se encontró que los resultados de la prueba Kolmogorov-Smirnov indicaron una distribución no normal para las variables de estudio. Por lo tanto, se decidió tomar como criterio de un comportamiento que no difiere significativamente del normal los valores de asimetría < 2 y curtosis < 7 (Abad et al., 2011). Los resultados descriptivos se presentan en la tabla 1, donde es posible observar que las dimensiones del clima organizacional (variables independientes), cumplieron con el criterio de normalidad antes descrito.

Asimismo, en la tabla 1 se presentan los resultados del análisis de comparación de medias de ANOVA de un factor, donde es posible observar que las dimensiones de cohesión, confianza, apoyo e innovación mantuvieron diferencias estadísticamente significativas. Este resultado indica que el turno es un factor que puede promover diferencias en la percepción del clima organizacional, por lo cual se justifica el poder realizar el análisis de regresión lineal para los docentes de cada turno por separado.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos y análisis de comparación de medias de acuerdo al turno escolar laborado

Clima organizacional	Turno	Media \pm DE	Asimetría	Curtosis	F	Sig.
Autonomía	Matutino	4.22 \pm .76	-2.101	7.17	.04	.95
	Vespertino	4.24 \pm .81	-2.40	7.64		
	Ambos turnos	4.26 \pm .74	-1.92	5.11		
Cohesión	Matutino	3.75 \pm .62	-.38	1.07	2.84	.05
	Vespertino	3.81 \pm .78	-.72	.75		
	Ambos turnos	3.48 \pm .66	-.23	-.72		
Confianza	Matutino	4.20 \pm .79	-1.57	4.57	4.52	.01
	Vespertino	4.32 \pm .76	-1.52	3.14		
	Ambos turnos	3.82 \pm .93	-.92	1.24		
Presión	Matutino	2.99 \pm .71	-.11	1.33	1.53	.21
	Vespertino	3.15 \pm .76	.42	.04		
	Ambos turnos	3.02 \pm .65	.605	-.11		
Apoyo	Matutino	4.96 \pm .78	-1.33	3.84	7.12	.00

Clima organizacional	Turno	Media \pm DE	Asimetría	Curtosis	F	Sig.
Autonomía	Matutino	4.22 \pm .76	-2.101	7.17	.04	.95
	Vespertino	4.24 \pm .81	-2.40	7.64		
	Ambos turnos	4.26 \pm .74	-1.92	5.11		
Cohesión	Matutino	3.75 \pm .62	-.38	1.07	2.84	.05
	Vespertino	4.23 \pm .74	-1.307	2.85		
	Ambos turnos	3.61 \pm .90	-.47	.94		
Reconocimiento	Matutino	3.42 \pm .65	-1.07	4.650	1.58	.20
	Vespertino	3.49 \pm .71	-.16	1.16		
	Ambos turnos	3.24 \pm .71	.36	.44		
Equidad	Matutino	3.64 \pm .68	-.708	3.63	1.29	.27
	Vespertino	3.67 \pm .68	-.04	-.19		
	Ambos turnos	3.44 \pm .75	-.36	2.33		
Innovación	Matutino	3.88 \pm .78	-.78	2.32	3.88	.02
	Vespertino	3.96 \pm .80	-.45	-.39		

Clima organizacional	Turno	Media \pm DE	Asimetría	Curtosis	F	Sig.
Autonomía	Matutino	4.22 \pm .76	-2.101	7.17	.04	.95
	Vespertino	4.24 \pm .81	-2.40	7.64		
	Ambos turnos	4.26 \pm .74	-1.92	5.11		
Cohesión	Matutino	3.75 \pm .62	-.38	1.07	2.84	.05
	Ambos turnos	3.50 \pm .84	-.82	1.91		
Calidad de vida en el trabajo	Matutino	3.97 \pm .54	-.48	1.11	2.73	.06
	Vespertino	3.97 \pm .64	-2.73	14.73		
	Ambos turnos	3.7 \pm .85	-2.84	12.17		

Fuente: elaboración propia.

Análisis de correlación

En un segundo momento, se procedió a realizar el análisis de correlación por separado para cada grupo, usando el coeficiente de Pearson. Los resultados indican que, para los participantes de los tres grupos, la dimensión autonomía no mantuvo una correlación significativa con la calidad de vida en el trabajo. El resto de las dimensiones del clima organizacional mantienen una correlación significativa con la CVT para los participantes del turno matutino y vespertino. En el caso de los participantes que laboran en ambos turnos, sólo la dimensión de presión conservó su significancia en la correlación. Los coeficientes de correlación mantuvieron un valor positivo en la mayor parte de las dimensiones, a excepción de la dimensión presión, donde se encontraron valores negativos (Tabla 2).

Tabla 2

Análisis de correlación entre el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo separado por turno

Clima organizacional	Calidad de vida en el trabajo		
	Turno matutino	Turno vespertino	Ambos turnos
Autonomía	.100	-.002	.025
Cohesión	.495**	.238*	.078
Confianza	.392**	.291**	.024
Presión	-.191**	-.224*	-.570**
Apoyo	.475**	.282**	-.047
Reconocimiento	.385**	.297**	-.078
Equidad	.355**	.281**	.150
Innovación	.436**	.251*	.171

Nota: * La correlación es significativa al nivel $p < .05$,

** La correlación es significativa al nivel $p < .01$, Fuente: elaboración propia.

Análisis de regresión

En una última etapa se generó el análisis de regresión lineal múltiple para los participantes del turno matutino y vespertino, donde se incluyeron las dimensiones del clima organizacional como variables independientes.

En el caso de los participantes del turno matutino se encontraron tres modelos de regresión, donde el modelo final mantuvo un valor predictivo de 41% de la varianza en la calidad de vida en el trabajo, siendo las variables de cohesión, presión y apoyo las que mantuvieron significancia con un tamaño del efecto considerado grande (Tabla 3)

Tabla 3

Modelo de regresión para participantes del turno matutino con la variable dependiente calidad de vida en el trabajo

Variabes	R ² _a	F(gl)	β	t	Tolerancia	VIF	f ²
Modelo 1				10.728			
Cohesión	.265	63.623 (1, 173)**	.519	7.976	1.00	1.00	.36
Modelo 2				12.071			
Cohesión	.337	19.966 (2, 172)**	.564	9.022	.973	1.026	.508
Presión			-.280	-4.468	.973	1.028	
Modelo 3				10.859			
Cohesión	.410	22.152 (3, 171)**	.376	5.277	.667	1.499	.69
Presión			-.294	-4.972	.970	1.030	
Apoyo			.334	4.707	.673	1.486	

Fuente: elaboración propia. **p<.001

En el caso de los participantes del turno vespertino se encontraron dos modelos, observando que en el modelo final las variables presión y reconocimiento predicen el 10.9% de la varianza de la calidad de vida en el trabajo con un tamaño del efecto pequeño (Tabla 4).

Tabla 4

Modelo de regresión para participantes del turno vespertino con la variable dependiente calidad de vida en el trabajo

Variabes	R ² _a	F(gl)	β	t	Tolerancia	VIF	f ²
Modelo 1	.041	4.184 (1, 73)**	-.233	14.608	1.00	1.00	.04

Presión				-2.046			
Modelo 2				9.177			
Presión	.109	6.548 (2, 72)**	-.308	-2.708	.934	1.071	.12
Reconocimiento			.291	2.559	.934	1.071	

Fuente: elaboración propia. **p<.001

Finalmente, en el caso de los participantes de ambos turnos se realizó una regresión lineal simple debido a que sólo la variable *Presión* mantuvo una correlación significativa con la variable dependiente. Los resultados indican que la presión explica el 40.4 % de la varianza de la calidad de vida en el trabajo para los participantes que laboran en los dos turnos, manteniendo un tamaño del efecto grande (Tabla 5).

Tabla 5

Modelo de regresión lineal simple para participantes de ambos turnos con la variable dependiente calidad de vida en el trabajo

Variabes	R ² _a	F(gl)	β	t	Tolerancia	VIF	f ²
Modelo 1				8.702			
Presión	.404	15.255 (1, 20)**	-.658	-3.906	1.00	1.00	.67

Fuente: elaboración propia. **p<.001

Discusión

La escolarización de doble turno es una estrategia que ha favorecido un mayor acceso a la educación, sin embargo, en su implementación se ha dejado de lado el análisis de la influencia que puede tener esta condición de trabajo en aspectos relacionados con la salud y el bienestar de los docentes. Los resultados de este estudio permitieron determinar las dimensiones del clima escolar que mejor predicen la calidad de vida en el trabajo de los docentes de secundaria de acuerdo al turno laboral.

En un primer momento se analizaron las diferencias en la percepción del clima organizacional entre los docentes que laboran en el turno matutino, los del turno vespertino y los participantes que reportaron trabajar en ambos turnos. Los hallazgos indican que existen diferencias significativas en aspectos como la cohesión, confianza, apoyo e innovación. Resulta interesante que tres de estas dimensiones (cohesión, confianza y apoyo) tienen que ver con el componente interpersonal, evidenciando que existen diferencias en la forma en que se configuran las interacciones sociales en cada turno. Este hallazgo es relevante pues como lo mencionan Moreno y Pérez (2018), la forma en que se desarrollan las relaciones interpersonales en el trabajo, son un elemento que influye en la construcción de diferentes factores psicosociales que impactan en la salud de los trabajadores. Las diferencias observadas en estos componentes del clima organizacional puntualizan la necesidad de generar acciones que permitan la promoción de mejores ambientes laborales tomando en consideración las diferencias que las condiciones como el turno escolar pueden favorecer.

Asimismo, destaca observar que, en las cuatro diferencias encontradas en las dimensiones del clima organizacional, los docentes que laboran en ambos turnos son los que puntúan más bajo. Este resultado pudiera relacionarse con una temática significativa que se ha observado a últimos años que es la pulverización de horas en las jornadas de docentes de escuelas públicas en México y sus condiciones de precarización laboral (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE], 2015). Este fenómeno se refiere al aumento de las plazas por hora y una disminución de las plazas de medio tiempo o tiempo completo. Esta situación implica que haya docentes que laboran por horas en ambos turnos, llegando incluso a trabajar en diferentes escuelas a lo largo del día (INEE, 2015). Lo anterior promueve que sea poca la interacción que llegan a tener con sus compañeros y directivos,

impactando en la percepción que mantienen de clima organizacional. Esta situación se puede convertir en un factor de riesgo para este grupo de docentes, dado que el contar con relaciones interpersonales significativas en el trabajo es un importante amortiguador del estrés y del impacto que puede tener en la salud (Bedoya et al., 2016).

En un segundo momento se realizó el análisis de correlación entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, el cual fue realizado por separado para cada grupo de trabajadores de acuerdo con el turno donde reportaron laborar. Los coeficientes de correlación encontrados fueron de medios a bajos, observando que para los participantes del turno matutino la cohesión y el apoyo fueron las dimensiones con coeficientes más elevados. Por su parte, en el turno vespertino, la confianza y el apoyo mantuvieron los mayores coeficientes. Este resultado concuerda con estudios previos que mencionan que aspectos como la cohesión y el apoyo mantienen relación con la calidad de vida en el trabajo en distintas poblaciones de trabajadores (Adanaqué et al., 2020; Salazar, 2018). Aunado a lo anterior, es relevante que el coeficiente más elevado se encontró en la correlación entre la dimensión presión y la CVT en el caso de los docentes que laboran ambos turnos. Este hallazgo sugiere que las limitaciones de tiempo que implican trabajar en ambos turnos pueden aumentar la exigencia y llegar a relacionarse negativamente en la percepción de la calidad de vida en el trabajo (Barajas & Ramos, 2015; Molina, 2022).

Por su parte, en el análisis de regresión realizado para cada grupo de participantes se encontró que, en el caso de los docentes del turno matutino las dimensiones de cohesión, presión y apoyo mantuvieron su significancia en el modelo final. La cohesión y el apoyo representan factores que se han asociado con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, un menor riesgo de síndrome de burnout, entre otros (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Orgambidez-Ramos & Borrego-Alés, 2017). Estas dimensiones son elementos que representan componentes importantes en la construcción del clima organizacional y mantienen una relación significativa con la CVT (Adanaqué et al., 2020). Es probable que los docentes de turnos matutinos den mayor importancia a estas dimensiones con relación a la calidad de vida en el trabajo porque se cuenta con mayor número de profesores con plazas de tiempo completo que les permite una mayor interacción (INEE, 2015). Sin embargo, como lo mencionan Bedoya et al. (2016), el grado de integración y de apoyo social que se percibe en un contexto laboral son factores que puede amortiguar el impacto del estrés. Por

lo tanto, sería recomendable implementar estrategias que fortalezcan este componente del clima organizacional no solo en los turnos matutinos, sino en las escuelas en general.

Por su parte, la dimensión presión mantuvo significancia para los docentes que laboran en los tres diferentes tipos de turnos que se consideraron, conservando una relación negativa con la calidad de vida en el trabajo. Esta dimensión aborda aspectos que tienen que ver con el grado de exigencia que se percibe en el trabajo. Diversos estudios coinciden en que la docencia implica una elevada exigencia que se desprende de las actividades académicas, administrativas y de acompañamiento que debe hacer el docente dentro y fuera de su jornada laboral (Posada et al., 2019; Rodríguez et al., 2017; Villamar et al., 2019). Lo anterior es relevante al reconocer que los docentes son trabajadores que suelen tener impactos significativos en su salud derivados de la exposición al estrés que se desprende la exigencia laboral (Alvites-Huamaní, 2019). De tal manera, sería necesario identificar qué estrategias podrían implementarse a nivel organizacional, interpersonal e incluso individual para reducir la percepción de exigencia y los niveles de estrés.

Con respecto a los participantes del turno vespertino, se encontró que además de la presión, el reconocimiento fue la otra dimensión del clima organizacional que mantuvo significancia en el modelo predictivo. Autores como Challco-Dávila y Robles-Flores (2019), señalan que el reconocimiento de la actividad docente representa un factor que influye en la satisfacción y la motivación, siendo elemento que requiere fortalecerse en los entornos escolares. De acuerdo con Cárdenas (2011), los docentes del turno vespertino suelen contar con menores recursos para el desarrollo de las actividades académicas, lo cual pudiera ser uno de los factores que influyen para que el reconocimiento se vuelva un elemento relevante para la CVT.

Finalmente, en el caso de los docentes que laboran en ambos turnos se encontró que solo la presión mantuvo correlación con CVT y mantuvo un coeficiente alto de predicción en el modelo de la regresión lineal. Aunado a lo que se comentó previamente sobre la presión, es relevante reconocer que el trabajo docente suele extenderse fuera de los horarios que se tienen establecidos en la contratación (Molina, 2022). Lo anterior se puede volver más problemático cuando un docente labora en dos turnos, al aumentar la exigencia de actividades y reducir todavía más el tiempo que se dedica a hacer tareas de planeación y revisión de trabajo académico y al tiempo invertido a la familia, descanso y socialización.

La docencia es por sí misma una actividad laboral demandante (Villamar et al., 2019), siendo necesario reconocer que el fenómeno de pulverización de horas promueve condiciones que pueden aumentar la presión y volverse poco saludables en diversos aspectos. Por lo tanto, sería necesaria la promoción de condiciones de trabajo que amortigüen o disminuyan la sobrecarga, para que, a partir de ello, se construyan elementos interpersonales que favorezcan la salud de estos trabajadores.

El principal aporte de este trabajo es el poder profundizar en las variaciones que el turno donde un docente laboral puede promover en aspectos como el clima organizacional e identificar las dimensiones de este constructo que mejor predican la CVT. De manera general, son pocas las investigaciones que han retomado al turno como una condición de trabajo que puede impactar en el bienestar, resaltando que se trata de un elemento que requiere de mayor estudio para identificar la forma en que puede influir en otros factores psicosociales en el trabajo.

Las limitaciones de este estudio tienen que ver principalmente con el tamaño de la muestra, donde se observan diferencias en el número de participantes de cada turno escolar y una muestra pequeña de docentes que laboran en ambos turnos. Debido a esta limitación, los análisis se realizaron por separado, de manera que fuera posible conocer el rol que puede tener el turno escolar. Sin embargo, es recomendable incrementar el tamaño de las muestras y de ser posible realizar diseños controlados con muestras de casos y controles. De igual manera, el carácter transversal de la investigación limita el establecimiento de relaciones causales, siendo importante conducir estudios longitudinales sobre esta temática. A pesar de estas limitaciones, los resultados plantean la relevancia que puede tener el turno escolar en el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, siendo una temática que requiere ser retomada a mayor profundidad en próximas investigaciones.

Conclusiones

Las principales conclusiones que se derivan de esta investigación son que el turno escolar representa una condición de trabajo que requiere de mayor estudio para identificar su posible influencia en el bienestar del personal docentes. Los hallazgos presentados refuerzan la idea de que en cada turno se crean dinámicas de interacción propias que impactan en la construcción de factores psicosociales particulares. Asimismo, resalta la relevancia que puede tener la presión para aquellos docentes que laboran en ambos turnos y que pueden ver más limitados sus tiempos disponibles.

Adicionalmente, los resultados del estudio remarcan el rol que aspectos como la cohesión, el apoyo y el reconocimiento pueden tener sobre la calidad de vida en el trabajo de los docentes. De igual manera, la percepción de la presión aparece como un importante predictor de la CVT que requiere ser considerada para favorecer condiciones de trabajo más centradas en el bienestar para estos trabajadores. Finalmente, es importante continuar generando conocimiento que favorezca el desarrollo de estrategias de prevención y promoción de la salud de los docentes, de manera que se promuevan espacios de trabajo saludables orientados a su bienestar y al del resto de la comunidad educativa.

Conflicto de intereses: Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses respecto a la presente investigación y a la publicación de este artículo. El proyecto fue autofinanciado.

Referencias

- Adanaqué Castillo, J., Reynoso Valdez, A., & Contreras Castro, F. L. (2020). Factores sociolaborales asociados a la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en una clínica privada, Lima, 2020. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 13(1), 59 - 66. <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1347>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>

- Anaya, D. y López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435-452.
- Ayestarán-Aldaz, A., García-Ros, D., Sánchez-Tainta, A., Rodríguez-Mourille, A., Zulueta, J. y Fernández-Montero, A. (2017). Impacto de la capacidad física sobre la calidad de vida en un ámbito laboral. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 26(4), 247-256.
- Astorga Gómez, JM, (2014). Aplicación de modelos de regresión lineal para determinar las armónicas de tensión y corriente. *Ingeniería Energética*, XXXV (3), 234-241.
- Bada Quispe, Octavio Fermín, Salas Sánchez, Rosa María, Castillo Saavedra, Ericson Felix, Arroyo Rosales, Elizabeth Madeleine, & Carbonell García, Carmen Elena. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. Epub 02 de diciembre de 2020. Recuperado en 09 de mayo de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Barajas, B. & Ramos, L. (2015). El tiempo como indicador de la calidad de vida en el docente mexicano (pp. 39-64). *Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América*.
- Bedoya, A., Posada, D., Quintero, C., & Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9. <https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/view/326989>
- Burgueño, R., Sicilia, Á., Alcaraz-Ibáñez, M., Lirola, M. J. y Medina-Casaubón, J. (2020). Efectos del contenido de meta docente y la regulación motivacional académica sobre la creencia de eficacia docente del profesorado en formación inicial. *Educación XXI*, 23(1), 103-124.
- Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, Barrera-Algarín E, Sarasola JL. Burnout, Apoyo Social, Ansiedad Y Satisfacción Laboral En Profesionales Del Trabajo Social. *Interdisciplinaria*. (2022) 39:179–94. doi: 10.16888/interd.2022.39.1.11
- Cárdenas Denham, Sergio. (2011). Escuelas de doble turno en México: una estimación de diferencias asociadas con su implementación. *Revista mexicana de investigación educativa*, 16(50), 801-827. Recuperado en 26 de junio de 2023, de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000300007&lng=es&tln=es.

- Cárdenas, S. (2010). Separados y desiguales: Las escuelas de doble turno en México. Centro de Investigación y Docencia Económicas, *División de Administración Pública*.
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, V., Reyes, C. E., y Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú
- Challco-Dávila, L. S., & Robles-Flores, H. J. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>
- Chavarría, R., Colunga, F., Loria, J. y Peláez, K. (2017). Síndrome de burnout en médicos docentes de un hospital de 2º nivel en México. *Educación Médica*, 18(4), 254-261.
- Chiang-Vega, María M., Heredia-Gálvez, Sonnia, A. & Santamaría-Freire, Edwin J. (2017) Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial* 15(1) 73-86 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i1.641> JEL: D23, D22, J17
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. & Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas) desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, 2(23), 66-85.
- Dávila Morán, Roberto Carlos; Agüero Corzo, Eucaris del Carmen; Ruiz Nizama, José Leonor; Guanilo Paredes, Carlos Enrique Clima organizacional y satisfacción laboral en empresa industrial peruana _____ • Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.es> <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg> Twitter: @rvgluz
- Organizational climate and job satisfaction in a Peruvian industrial Company
- Daza Corredor, Alexander, Beltrán García, Leonardo de Jesús, & Silva Rodríguez, Wuendy Johana. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas:*

- Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. Epub March 30, 2021. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Estrada, E. ., Mamani, H. ., & Chura, J. . (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO*, 10(2), 221–226. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., y Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
- Ferreira Junior, R. R., & Porto, A. P. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, (11), 015. <https://doi.org/10.24215/23143738e015>
- García, R., Navarro, M., & Guzmán, M. (2007). Ser director en una escuela vespertina pública: del rezago a la transformación. *Investigación Educativa Duranguense*, (7), 78-89.
- Iglesias-Armenteros, A., Torres-Esperón, J., & Mora-Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 18(6), 1189-1197. <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4567>
- INEE (2015). Los docentes en México. Informe 2015. México: INEE. Recuperado de www.senado.gob.mx/comisiones/educacion/docs/docs_INEE/Docentes
- Molina Herrera, G. (2022). Las representaciones sociales de las condiciones sociales del trabajo docente: la jornada laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 15165-15186. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1464
- Montero Granados. R (2016): Modelos de regresión lineal múltiple. Documentos de Trabajo en Economía Aplicada. Universidad de Granada. España.
- Moreno Perea, S., & Pérez Sánchez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*. 9(1), 13-33. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
- Orgambídez-Ramos, A. y Borrego-Alés, Y. 2017. Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería*

- Global*. 16, 4 (oct. 2017), 208–225.
DOI:<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.4.260771>.
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Creación de entornos de trabajo saludables: un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades normativas y profesionales*. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (2002) Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos. Preparadas por el Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS), Ginebra. <http://www.cioms.ch/>
<http://www.who.int/es/>.
- Patlán Pérez, J. (2020). "¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada." *Psicología desde el Caribe*, vol. 37, no. 2, pp. 31+. Gale OneFile: Informe Académico,
link.gale.com/apps/doc/A695155665/IFME?u=anon~61a0d9bd&sid=googleScholar&xid=305adcb4. Accessed 3 July 2023.
- Pando, M., Aranda, C., Baltazar, R. & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo " CVT-GOHISALO"(versión breve). *Revista Científica Salud Uninorte*, 34(1).
- Peiró, JM & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82.
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F., & Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 37(2), 119-133.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-81462010000200004&script=sci_abstract&tlng=es
- Rodríguez, D. (2015). *Gestión organizacional. Elementos para su estudio*. (8ª ed.). Santiago: Eds. Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, L. (2005). Estudio de caso en México, en Robalino, M. y Körner, A., *Condiciones de trabajo y salud docente: Estudios de caso en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. UNESCO-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

- Rodríguez., J, Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. 8 (14), 45-67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-85502017000100045&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- Salazar-estrada, J.G. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. *SIGNOS*, 10(2), 41-53. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Secretaría de Educación Pública [SEP] (Julio de 2022a). *De 2010/2011 a 2021/2022: SEP. Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa*. <http://planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (Septiembre de 2022b). *Estadística educativa Jalisco Ciclo escolar 2021-2022*. https://planeacion.sep.gob.mx/Doc/estadistica_e_indicadores/estadistica_e_indicador_es_entidad_federativa/estadistica_e_indicadores_educativos_14JAL.pdf
- Secretaría de Salud [SSA]. (2014). Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del reglamento de la Ley General de Salud en materia de investigación para la salud. Última reforma publicada DOF 0406-2014. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339162&fecha=02/04/2014#gsc.tab=0
- Toscano-del Cairo, C. A., Vesga-Rodríguez, J. J. y Avendaño-Prieto, B. L. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137.
- Villamar, D., Juárez, A., González, I., & Osnaya, M. (2019). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 127-142. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a05v7n3.pdf
- Villanueva, R. (2020). Clima de aula en secundaria: Un análisis de las interacciones entre docentes y estudiantes. *Revista Peruana De Investigación Educativa*, 12(12), 187–216. <https://doi.org/10.34236/rpie.v12i12.178>

Este preprint fue presentado bajo las siguientes condiciones:

- Los autores declaran que son conscientes de que son los únicos responsables del contenido del preprint y que el depósito en SciELO Preprints no significa ningún compromiso por parte de SciELO, excepto su preservación y difusión.
- Los autores declaran que se obtuvieron los términos necesarios del consentimiento libre e informado de los participantes o pacientes en la investigación y se describen en el manuscrito, cuando corresponde.
- Los autores declaran que la preparación del manuscrito siguió las normas éticas de comunicación científica.
- Los autores declaran que los datos, las aplicaciones y otros contenidos subyacentes al manuscrito están referenciados.
- El manuscrito depositado está en formato PDF.
- Los autores declaran que la investigación que dio origen al manuscrito siguió buenas prácticas éticas y que las aprobaciones necesarias de los comités de ética de investigación, cuando corresponda, se describen en el manuscrito.
- Los autores declaran que una vez que un manuscrito es postado en el servidor SciELO Preprints, sólo puede ser retirado mediante solicitud a la Secretaría Editorial deSciELO Preprints, que publicará un aviso de retracción en su lugar.
- Los autores aceptan que el manuscrito aprobado esté disponible bajo licencia [Creative Commons CC-BY](#).
- El autor que presenta el manuscrito declara que las contribuciones de todos los autores y la declaración de conflicto de intereses se incluyen explícitamente y en secciones específicas del manuscrito.
- Los autores declaran que el manuscrito no fue depositado y/o previamente puesto a disposición en otro servidor de preprints o publicado en una revista.
- Si el manuscrito está siendo evaluado o siendo preparando para su publicación pero aún no ha sido publicado por una revista, los autores declaran que han recibido autorización de la revista para hacer este depósito.
- El autor que envía el manuscrito declara que todos los autores del mismo están de acuerdo con el envío a SciELO Preprints.