

DOI: <http://doi.org/10.15517/revedu.v48i2.58208>

Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente mexicano de secundaria según su turno laboral

Organizational Climate as a Predictor of Quality of Life at Work of Mexican Secondary School Teachers According to Their Work Shift

Mercedes Gabriela Orozco-Solis
Universidad de Guadalajara
Guadalajara Jalisco, México
gabriela.orozco@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0648-8233>

Héctor Rubén Bravo-Andrade
Universidad de Guadalajara
Guadalajara Jalisco, México
ruben.bravo@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0498-8410>

Norma Alicia Ruvalcaba-Romero
Universidad de Guadalajara
Guadalajara Jalisco, México
norma.ruvalcaba@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0001-9209-8751>

Bertha Alicia Colunga-Rodríguez
Escuela Normal Superior de Jalisco
Guadalajara Jalisco, México
bertha.colunga@ensj.edu.mx (Correspondencia)
<https://orcid.org/0000-0002-2576-9225>

Claudia Liliana Vázquez-Juárez
Universidad de Guadalajara
Guadalajara Jalisco, México
claudia.vazquez5425@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-0932-0110>

Julio César Vázquez-Colunga
Universidad de Guadalajara
Guadalajara Jalisco, México
julio.vcolunga@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0001-8393-2505>

Recepción: 31 de enero 2024
Aprobación: 11 de marzo 2024

¿Cómo citar este artículo?

Orozco-Solis, M. G., Bravo-Andrade, H. R., Ruvalcaba-Romero, N. A., Colunga-Rodríguez, B. A., Vázquez-Juárez, C. L. y Vázquez-Colunga, J. C. (2024). Clima organizacional como predictor de calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente mexicano de secundaria según su turno laboral. *Revista Educación*, 48(2). . <http://doi.org/10.15517/revedu.v48i2.58208>

Esta obra se encuentra protegida por la licencia Creativa Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional



RESUMEN

La escolarización de doble turno es una estrategia implementada en las escuelas públicas secundarias para favorecer un mayor acceso a la educación por parte del alumnado. 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 del cuerpo docente. El objetivo fue determinar si el clima organizacional es predictor de la calidad de vida en el trabajo del personal docente de secundaria según su turno laboral. Se realizó un estudio transversal, observacional, comparativo y predictivo, con una muestra no probabilística de 321 profesoras y profesores 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 ($\alpha=.951$). El cuerpo docente se dividió por turno: matutino, vespertino y ambos turnos, se aplicó por separado para cada grupo un análisis de regresión lineal por pasos sucesivos. Los resultados indicaron que, para las personas con funciones de docencia 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 el cuerpo docente que labora en ambos turnos, la presión explica 40.4 % de la varianza de CVT, con un tamaño del efecto grande. Se concluye que cada turno escolar cuenta con condiciones que promueven interacciones particulares que generan un impacto en los factores psicosociales. La presión para las y los docentes que trabajan ambos turnos tiene mayor impacto en su CVT.

PALABRAS CLAVE: Turno escolar, Clima organizacional, Calidad de Vida en el Trabajo, Cuerpo docente.

ABSTRACT

Double-shift schooling is a strategy implemented in public middle schools to promote higher access to education for students. The working conditions present in each shift can influence factors such as organizational climate (OC) and the quality of work life (QWL) perceived by teachers. The aim was to determine whether organizational climate is a predictor of quality of work life in middle school teachers according to their work shift. A cross-sectional, observational, comparative, and predictive study was conducted with a non-probabilistic sample of 321 teachers from ten public middle schools. With prior consent obtained, the Organizational Climate Scale by Koy and Decottis ($\alpha=.939$) and the Quality of Work Life survey “CVT-Gohisalo” ($\alpha=.951$) were administered. The participants were divided by work shift: morning, afternoon, and both shifts. For each group separately, an analysis of

linear regression by successive steps was conducted. The results indicated that for teachers from the morning shift, the final model maintained a predictive value of 41% of the variance in QWL, with the dimensions cohesion, pressure, and support being statistically significant with a high effect size. For the afternoon shift group of participants, the variables pressure and acknowledgment predicted 10.9% of the variance of QWL with a small effect size. In teachers who work both shifts, pressure explains 40.4% of the variance of QWL with a high effect size. It was concluded that each school shift has conditions that promote particular interactions that generate an impact on psychosocial factors. The pressure perceived by teachers who work both shifts has a greater impact on their QWL.

KEYWORDS: 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 había 345,482 profesoras y profesores de secundaria; mientras que, en el estado de Jalisco, ubicado en el centro occidente de México, se registraban 23,690 ([Secretaría de Educación Pública \[SEP\], 2022](#)). Las y los docentes son trabajadores que se encuentran expuestos 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 este término como la separación de dos grupos escolares: matutino y vespertino ([Cárdenas-Denham, 2010](#)). Esta estructura se implementó con el fin de que más estudiantes pudieran acceder a las escuelas al compartir las instalaciones, además de darle oportunidad al cuerpo docente de obtener mayores ingresos al poder trabajar en más de un turno ([Cárdenas-Denham, 2011](#)).

Sin embargo, el trabajo escolar por turnos ha favorecido diferencias en algunas condiciones relacionadas con el bienestar de las y los docentes, así como del estudiantado. 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 su alumnado ([Cárdenas-Denham, 2011](#); [García et al., 2007](#)).

Con respecto al cuerpo docente, se reportan afectaciones en el desempeño, el compromiso y el ambiente laboral percibido por quienes laboran en el turno vespertino ([Rodríguez, 2005](#)), mismos que reportan sentirse criticados y hostigados por las y los docentes de turnos matutinos ([García et al., 2007](#)), lo que sugiere escasez de cohesión y sentido de grupo. Por su parte, [Peiró y Rodríguez \(2008\)](#) mencionan que trabajar doble turno es una condición que puede afectar negativamente la sa-

lud integral del personal docente, así como sus relaciones familiares y sociales, dejando poco tiempo para el autocuidado, la recreación y el descanso. Asimismo, puede impactar en el clima laboral y en la calidad de vida en el trabajo, debido a que puede favorecer un aumento del estrés del profesorado.

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 del alumnado (Cárdenas-Denham, 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 la actualidad. Este trabajo se centró en el clima organizacional, un factor psicosocial que se ve fuertemente influido tanto por condiciones laborales, como el turno de trabajo (Iglesias-Armenteros et al., 2020; Koys y DeCottis, 1991).

El clima organizacional no tiene una definición consensuada, puede ser entendido como un constructo multidimensional configurado a partir de percepciones compartidas por integrantes de una organización sobre aspectos como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y las prácticas regulatorias organizacionales, formales e informales (Chiang et al., 2008; Koys y DeCottis, 1991; Rodríguez, 2015). La configuración del clima organizacional puede verse influida por elementos como el tipo de liderazgo, el salario, la infraestructura organizacional, la calidad de las relaciones interpersonales y las formas de comunicación, entre otros (Castillo et al., 2019; Daza et al., 2021). A pesar de que se considera una construcción compartida por la mayoría, debido a su componente experiencial, condiciones como laborar en diferentes puestos, turnos, locaciones o unidades, también puede favorecer diferencias en la forma en que se percibe el clima organizacional (Koys y DeCottis, 1991).

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 los niveles de estrés, el desempeño, la motivación de las y los trabajadores y la satisfacción laboral (Bada et al., 2020; Estrada et al., 2019; Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020). Asimismo, el clima organizacional se ha relacionado con aspectos que tienen que ver directamente tanto con el bienestar, como con la calidad de vida en el trabajo. En un estudio realizado por Fuentes (2022) con personal docente y funcionarios de instituciones educativas de Chile, se reporta una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral ($R = .83$). Aunado a lo anterior, en investigaciones realizadas con trabajadores de ramas hospitalarias e industriales se resalta la importancia que tienen aspectos del clima organizacional de carácter social y cultural para la calidad de vida en el trabajo (Cordón, 2024; Ferreira y Porto, 2018; Montero et al., 2020).

Respecto a la calidad de vida en el trabajo (CVT), es importante mencionar que también cuenta con diferentes propuestas de definición. La CVT puede ser entendida como un constructo multidimensional

mensional que involucra un componente individual que se construye a partir de la percepción de ver satisfechas necesidades como soporte institucional, seguridad, equilibrio demandas-recursos, entre otros (González et al., 2010). De acuerdo con Patlán (2021), la CVT incluye también un componente organizacional, enfocado en la productividad y el cuidado (filosofía y estrategias orientadas a lograr la CVT). Es decir, la calidad de vida en el trabajo implicaría el resultado de la evaluación del bienestar que es posible conseguir a través de la actividad laboral (González et al., 2010). En el caso del cuerpo docente, 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) y la satisfacción laboral (Anaya y López-Martín, 2015). Es importante resaltar que, en esta población, son escasos los estudios que aborden la influencia que pueden tener en la calidad de vida en el trabajo factores psicosociales como el clima organizacional.

Con base en lo mencionado hasta el momento, podemos establecer que el clima organizacional es un constructo multidimensional complejo que puede variar debido a condiciones como el turno escolar. Es probable que factores propios de cada turno moldeen una construcción distinta del clima entre el cuerpo docente que labora en un turno o en ambos, diferencias que pueden influir en la forma en que se configuran aspectos relevantes para el bienestar. Dado lo anterior, el propósito central de este trabajo se enfoca en explorar si condiciones como el turno escolar pueden favorecer diferencias en la forma en que se configura el clima organizacional. Además, se busca estudiar hasta qué punto estos elementos del clima pueden predecir la calidad de vida en el trabajo de las y los docentes, una relación relevante para el bienestar que ha sido poco estudiada en estas trabajadoras y trabajadores. Por lo tanto, el objetivo de este estudio es analizar la validez predictiva que el clima organizacional tiene sobre la calidad de vida en el trabajo, según el turno laborado por profesoras y profesores mexicanos de escuelas secundarias públicas.

METODOLOGÍA

Diseño

Se trata de un estudio con diseño transversal, observacional, comparativo y predictivo.

Muestra

Se integró una muestra no probabilística, con un sistema de muestreo por casos consecutivos.

Participantes

Se integraron 321 participantes, todos miembros del cuerpo docente de diez escuelas secundarias públicas localizadas en el Área Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México.

Instrumentos

Se elaboró 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 a través de 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 y validada para población chilena por Chiang et al., (2008). El instrumento incluye 40 ítems divididos en ocho dimensiones con cinco ítems cada una, su confiabilidad total de $\alpha = .939$. Las cuales son: autonomía, relacionada con la capacidad de tomar decisiones en el trabajo ($\alpha = .871$); cohesión, referente a la valoración sobre la integración existente entre el personal ($\alpha = .815$); confianza, donde se valora el sentido de confianza hacia las y los compañeros ($\alpha = .907$); presión, referente al grado de exigencia que se percibe en el trabajo ($\alpha = .731$); apoyo, donde se valora la percepción sobre el apoyo que se recibe de las y los compañeros y del cuerpo directivo ($\alpha = .908$); reconocimiento, relacionado con la retroalimentación positiva que las y los trabajadores perciben recibir por el trabajo bien realizado ($\alpha = .650$); equidad, donde se implica la valoración sobre el trato equitativo de parte de las jefaturas y de las y los compañeros ($\alpha = .691$), e, innovación, referente a la apertura que tienen los jefes para aceptar propuestas sobre nuevas formas de hacer el trabajo ($\alpha = .923$). 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 fue aplicado en su versión breve (Pando et al., 2018) y obtuvo un $\alpha = .951$, se compone de 31 ítems divididos en siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo, relacionada con la satisfacción con la forma de supervisión y retroalimentación recibida ($\alpha = .837$); seguridad en el trabajo, referente al grado de satisfacción con condiciones físicas, remuneración y capacitación recibida ($\alpha = .776$); integración al puesto de trabajo, que analiza la satisfacción con los mecanismos e interacciones requeridas para cumplir objetivos y metas ($\alpha = .771$); satisfacción por el trabajo, donde se aborda el grado de satisfacción laboral, desempeño y reconocimiento recibido ($\alpha = .825$); bienestar logrado a través del trabajo, relacionada con el sentido de utilidad del mismo y la satisfacción con los beneficios personales que se obtienen del trabajo ($\alpha = .808$); desarrollo personal de las y los trabajadores, referente al grado en que se considera que el trabajo permite alcanzar un mayor desarrollo de potencialidades personales ($\alpha = .781$); y administración del tiempo libre, donde se valora la percepción sobre si el trabajo permite tener tiempo libre y participar en actividades familiares ($\alpha = .722$). El formato de respuesta se presenta en escala tipo Likert de cinco puntos, yendo de nada satisfecho a muy satisfecho. La versión extensa del instrumento fue diseñada y validada en población mexicana (González et al., 2010).

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 de cada escuela se encargó de difundir la liga entre las personas 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 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 (Secretaría de Gobernación, 2014), así como con los criterios de la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, 2016), al tratarse de trabajadoras y trabajadores, quienes podrían considerarse población vulnerable; asimismo, 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. Las personas participantes se dividieron de acuerdo con el turno donde reportaron laborar en la docencia: 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 las y 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 (Montero, 2016).

El análisis de regresión lineal múltiple se realizó para los datos reportados por el cuerpo docente 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 en la plantilla docente.

Los supuestos teóricos de la regresión lineal se revisaron por separado para cada modelo generado para los tres grupos de las y los 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 las y los docentes que laboran en turno matutino; $dw = 1.88$ para el análisis del cuerpo docente del turno vespertino y $dw = 1.98$ para el modelo de las y 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 la realización del análisis de regresión lineal para los grupos de las y los docentes de cada turno por separado (Ver [Tabla 1](#)).

Tabla 1.

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

Turnos	Autonomía					Cohesión					Confianza				
	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.
Mat.	4.2/.76	-2.10	7.17			3.7/.62	-.38	1.07			4.2/.79	-1.57	4.57		
Vesp.	4.2/.81	-2.40	7.64	.04	.95	3.8/.78	-.72	.75	2.84	.05	4.3/.76	-1.52	3.14	4.52	.01
Ambos	4.2/.74	-1.92	5.11			3.4/.66	-.23	-.72			3.8/.93	-.92	1.24		
	Presión					Apoyo					Reconocimiento				
	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.
Mat.	2.9/.71	-.11	1.33			4.9/.78	-1.33	3.84			3.4/.65	-1.07	4.6		
Vesp.	3.1/.76	.42	.04	1.5	.21	4.2/.74	-1.30	2.85	7.12	.00	3.4/.71	-.160	1.16	1.5	.20
Ambos	3.0/.65	.605	-.11			3.6/.90	-.47	.94			3.2/.71	.36	.44		
	Equidad					Innovación									
	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.	<i>M/DE</i>	Asi	Cur	F	Sig.					
Mat.	3.6/.68	-.78	3.63			3.8/.78	-.78	2.32							
Vesp.	3.6/.68	-.04	-.19	1.2	.27	3.9/.80	-.45	-.39	3.88	.02					
Ambos	3.4/.75	-.36	2.33			3.5/.84	-.82	1.91							

Fuente: Elaboración propia. Mat. = Matutino. Vesp. = vespertino. Ambos T. = ambos turnos. *M* = Media. *DE* = Desviación Estándar. Asi= Asimetría. Cur= Curtosis. F = valor F. Sig.= Significancia.

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, solo 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 (Ver [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 encontró 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 (Ver [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	.265	63.623 (1,173)**	.519	10.728	1.00	1.00	.36
Cohesión				7.976			
Modelo 2	.337	19.966 (2,172)**	.564	12.071	.973	1.026	.508
Cohesión			-.280	9.022	.973	1.028	
Presión				-4.468			
Modelo 3	.410	22.152 (3,171)**	.376	10.859	.667	1.499	.69
Cohesión			-.294	5.277	.970	1.030	
Presión			.334	-4.972	.673	1.486	
Apoyo				4.707			

Nota. ** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los participantes del turno vespertino, se encontró 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 (Ver [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	.109	6.548 (2, 72)**	-.308	9.177	.934	1.071	.12
Presión			.291	-2.708	.934	1.071	
Reconocimiento				2.559			

Nota. ** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en el caso de los participantes de ambos turnos, se realizó una regresión lineal simple debido a que solo 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 (Ver [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	.404	15.255 (1, 20)**	-.658	8.702	1.00	1.00	.67
Presión				-3.906			

Nota. ** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

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 las y los docentes. Los resultados de este estudio permitieron determinar las dimensiones del clima escolar que mejor predicen la calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente de secundaria de acuerdo al turno laboral.

En un primer momento se analizaron las diferencias en los autorreportes del clima organizacional entre el cuerpo docente que labora en el turno matutino, el del turno vespertino y los participantes que reportaron trabajar en ambos turnos.

Los resultados indican que existen diferencias significativas en aspectos como la cohesión, que hace referencia a la integración percibida entre el personal; la confianza, que valora el sentido de confianza entre compañeros; el apoyo, que tiene que ver con la percepción de apoyo de compañeros y jefes, y la innovación, referente a la apertura para proponer cosas nuevas. Resulta relevante 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 es un elemento que influye en la construcción de diferentes factores psicosociales que impactan en la salud de las y 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.

Es relevante comentar que, el cuerpo docente que labora en ambos turnos es el que puntuó más bajo en las cuatro diferencias encontradas en las dimensiones del clima organizacional. 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 ([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, lo cual abona a las condiciones de precarización laboral. Esta situación implica que haya académicas y académicos que laboran jornadas completas en contratación 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 su percepción del 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 impacto que puede tener el estrés ([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 las y los 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 personal docente ([Adanaqué et al., 2020](#); [Salazar-Estrada, 2018](#)). Aunado a lo anterior, es relevante que el coeficiente más elevado se encontró en la correlación entre la dimensión presión, referente al grado de exigencia que se percibe en

el trabajo, y la CVT, en el caso de las y 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 y 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 las y 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 de carácter social que se han asociado previamente con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, un menor riesgo de síndrome de burnout, entre otros (Caravaca-Sánchez et al., 2022; Orgambidez-Ramos y Borrego-Alés, 2017). Es probable que el cuerpo docente de turnos matutinos, dé mayor importancia a estas dimensiones de orden social debido a que en este grupo suele haber un mayor número de profesorado con plazas de tiempo completo, lo cual les permite una mayor interacción (INEE, 2015). 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 pueden amortiguar el impacto del estrés. Por lo tanto, sería recomendable implementar estrategias que fortalezcan estos componentes del clima organizacional no solo en los turnos matutinos, sino en las escuelas en general.

Por su parte, la dimensión presión mantuvo significancia para las y 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. 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 las personas con funciones de docencia son trabajadoras y 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 exigencia y los niveles de estrés.

Con respecto a las y los docentes 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, es un elemento que requiere fortalecerse en los entornos escolares. De acuerdo con Cárdenas-Denham (2011), el cuerpo de docentes del turno vespertino suele 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 las y 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 las y los docentes laboran 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, así como el invertido a la familia, descanso y socialización. La docencia es por sí misma una actividad laboral demandante (Villamar et al., 2019), es 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 las y los trabajadores docentes.

El principal aporte de este trabajo es el poder profundizar en las variaciones que el turno donde las y los docentes laboran, puede promover aspectos como el clima organizacional e identificar las dimensiones de este constructo que mejor predicen 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 del personal docente que labora 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, por lo que es 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 docente. 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. Se destaca en los resultados el rol que aspectos como la cohesión, el apoyo y el recono-

cimiento pueden tener sobre la calidad de vida en el trabajo de las y 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 el cuerpo docente.

Cabe señalar que este estudio tiene implicaciones prácticas que pueden ser utilizadas en la toma de decisiones respecto a los turnos de trabajo, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo del cuerpo docente. Los hallazgos sugieren que sería importante promover una reingeniería laboral que favorezca que las y los docentes puedan tener menor presión y un mejor manejo de su tiempo libre para la recreación, relaciones familiares y sociales. Asimismo, considerando que quienes laboran en ambos turnos parecen tener una percepción más negativa del clima laboral y una mayor afectación en su CVT. Sería importante desarrollar estrategias de apoyo y acompañamiento que favorezcan un menor impacto en su salud y bienestar. Aunado a lo anterior, se deben implementar estrategias que promuevan un clima organizacional positivo en ambos turnos, enfocadas a fortalecer una cultura del apoyo social en el trabajo, estimular al profesorado y mejorar las estrategias de comunicación. Finalmente, es importante continuar generando conocimiento que favorezca el desarrollo de estrategias de prevención y promoción de la salud de las y 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

- Abad, F., Olea, J., Ponsoda, V. y García, C. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis.
- Adanaqué, J., Reynoso, A. y Contreras, F. (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. <https://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. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- 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. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v26n4/1132-6255-medtra-26-04-00247.pdf>

- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. y Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Barajas, B. y Ramos, L. (2015). *El factor tiempo como indicador de la calidad de vida en el docente mexicano*. Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. <https://optisnte.mx/factor-tiempo-indicador-calidad-vida-docente-mexicano/>
- Bedoya, M. A., Posada, D., Quintero, M. C. y Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>
- Burgueño, R., Sicilia, Á., Alcaraz-Ibáñez, M., Lirola, M. y Medina-Casabón, 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. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23672>
- Caravaca-Sánchez, F., Pastor-Seller, E., Barrera-Algarín, E. y Sarasola, J. (2022). Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social. *Interdisciplinaria*, 39(1), 179-194. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18069356011>
- Cárdenas-Denham, S. (2010). Separados y desiguales: Las escuelas de doble turno en México [Documento de trabajo]. *Centro de Investigación y Docencia Económicas, División de Administración Pública*, 244, 1-29. <http://repositorio-digital.cide.edu/handle/11651/749>
- Cárdenas-Denham, S. (2011). Escuelas de doble turno en México: una estimación de diferencias asociadas con su implementación. *Revista mexicana de investigación educativa*, 16(50), 801-827. <https://www.redalyc.org/pdf/140/14019000007.pdf>
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E. y Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública*, 45(2), 1-13. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1303>
- Chalco-Dávila, L. y Robles-Flores, H. (2019). Satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. *Revista Peruana de Investigación en Salud*, 3(3), 123-126. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=635767696005>
- Chavarría, R., 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.09.001>
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta, P. y 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. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027765004>
- Cordón, S. (2024). Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 213-227. <https://doi.org/10.46780/cunzac.v7i1.127>

- Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Estrada, E., Mamani, H. y 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://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/384>
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. y Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university [Relación entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional entre profesores de una universidad pública de investigación de Malasia]. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2014.09.003>
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 6(11), 4-14. <http://www.scielo.org.ar/pdf/cadmin/n11/2314-3738-cadmin-11-3.pdf>
- Fuentes, M. F. (2022). *Calidad de vida laboral, clima organizacional y participación laboral de los trabajadores/as de instituciones educativas de la región Libertador Bernardo O'Higgins y de La región del Maule* [Tesis Licenciatura, Universidad de Talca]. DSpace Biblioteca Universidad de Talca. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/13420/3/2022A001281.pdf>
- García, R., Navarro, M. y Guzmán, M. (2007). Ser director en una escuela vespertina pública: del rezago a la transformación. *Investigación Educativa Duranguense*, (7), 78-89. https://www.researchgate.net/publication/28175061_Ser_director_en_una_escuela_primaria_vespertina_publica_del_rezago_a_la_transformacion
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohilo". *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340. https://www.academia.edu/36324477/Elaboracion_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- Iglesias-Armenteros, A., Torres-Esperón, J. y Mora-Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: Revisión integrativa. *Medisur*, 18(6), 1189-1197. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180065571015>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE]. (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/P1I240.pdf>
- Koys, D. J. y DeCottis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate [Medidas inductivas del clima psicológico]. *Human Relations*, 44(3), 265-285. <https://doi.org/10.1177/001872679104400304>
- Molina, 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://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1464>
- Montero, R. (2016). *Modelos de regresión lineal múltiple*. Documentos de Trabajo en Economía Aplicada. Universidad de Granada. https://www.ugr.es/~montero/matematicas/regresion_lineal.pdf

- Montero, Y., Vizcaino, M. y Montero, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364-374. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572020000200014
- Moreno, S. y Pérez, 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), 208-225. <https://dx.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 Panamericana de la Salud [OPS] y Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas [CIOMS]. (2016). *Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos*. (4a ed.). Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas.
- Patlán, J. (2021). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21371298004>
- Pando, M., Aranda, C., González, R. y 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), 68-75. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759538007/html/>
- Peiró, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F. y 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. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>
- Rodríguez, D. (2015). *Gestión organizacional. Elementos para su estudio*. (8a ed.). Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, L. (2005). Estudio de caso en México. En M. Robalino y A. Körner (Coords.). *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. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/521653267015.pdf>

- 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. <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.02>
- Secretaría de Educación Pública [SEP]. (2022). *Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa*. <https://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>
- Secretaría de Gobernación. (2014, 2 de abril). 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. Diario Oficial de la Federación, México (D.O.F.). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339162&fecha=02/04/2014#gsc.tab=0
- Simbron-Espejo, S. y Sanabria-Boudri, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(6), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Toscano-del Cairo, C., Vesga-Rodríguez, J. y Avendaño-Prieto, B. (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128-137. <https://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>
- Villamar, D., Juárez, A., González, I. y Osnaya, M. (2019). Psychosocial Factors and Burnout Syndrome in Academics of a Public University from Mexico. [Factores psicosociales y síndrome de Burnout en académicos de una universidad pública de México]. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 127-142. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.360>
- 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>