



Saturación laboral y su influencia en la gestión de condiciones laborales óptimas en instituciones de salud. Propuestas

Ynés Torres-Flores¹: <https://orcid.org/0000-0002-2597-0922>

Margoth Sánchez Sánchez^{2*}: <https://orcid.org/0000-0003-1129-4596>

¹Universidad Nacional de San Martín, Perú

²Universidad César Vallejo, Perú

*Contacto para la correspondencia: msanchezsa81@ucvvirtual.edu.pe

Recibido: 27/02/2023

Aceptado: 29/03/2023

Publicado: 30/04/2023

Resumen: La saturación laboral en las Instituciones de Salud es un problema crítico por afectar al bienestar de las(os) trabajadores. Este estudio evalúa cómo la saturación mental y la organización del trabajo influyen en el desempeño. Se aplicó un cuestionario a 40 trabajadores(as) de diversas instituciones de salud del Perú, encontrando el máximo porcentaje para el nivel intermedio con 80% de saturación mental, 70% : Saturación laboral física y Condiciones organizacionales; estando en ambiente laboral estresante. Urge implementar estrategias para disminuir la saturación laboral, como políticas de teleconsulta y alianzas con instituciones públicas para promover programas sanitarios sostenidos. Además, se sugiere utilizar las instalaciones de otras instituciones públicas en horario disponible para mejorar las condiciones organizativas. La falta de acción podría tener graves consecuencias para la salud del personal, responsabilizando a los gestores de las Instituciones respectivas por el deterioro y daño irreversible de los trabajadores.

Palabras clave: Saturación laboral, gestionar, condiciones laborales, Propuestas

Work saturation and its influence on the management of optimal working conditions in healthcare institutions. Proposals

Abstract: Job saturation in healthcare institutions is a critical problem because it affects workers' well-being. This study evaluates how mental saturation and work organization influence performance. A questionnaire was applied to 40 workers from different health institutions in Peru, finding the highest percentage for the intermediate level with 80% of mental saturation, 70%: physical work saturation and organizational conditions; being in a stressful work environment. It is urgent to implement strategies to reduce work saturation, such as teleconsultation policies and alliances with public institutions to promote subsidized health programs. In addition, it is suggested to use the facilities of other public institutions during available hours to improve organizational conditions. The lack of action could have serious consequences for the health of the personnel, holding the managers of the respective institutions responsible for the deterioration and irreversible damage to the workers.

Key words: Labor saturation, manage, labor conditions, Proposals

Saturação de mão de obra e sua influência na gestão de condições ideais de trabalho em instituições de saúde. Propostas

Resumo: Resumo: A saturação do trabalho em instituições de saúde é um problema crítico porque afeta o bem-estar dos trabalhadores. Este estudo avalia como a saturação mental e a organização do trabalho influenciam o desempenho. Um questionário foi aplicado a 40 trabalhadores de diferentes instituições de saúde no Peru, encontrando a maior porcentagem para o nível intermediário com 80% de saturação mental, 70%: saturação física do trabalho e condições organizacionais; estar em um ambiente de trabalho estressante. É urgente implementar estratégias para reduzir a saturação no trabalho, como políticas de teleconsulta e alianças com instituições públicas para promover programas de saúde subsidiados. Além disso, sugere-se usar as instalações de outras instituições públicas durante o horário disponível para melhorar as condições organizacionais. A falta de ação pode ter consequências graves para a saúde da equipe, responsabilizando os gerentes das respectivas instituições pela deterioração e pelos danos irreversíveis aos trabalhadores.

Palavras-chave: Saturação de mão de obra, gerenciar, condições de trabalho, Propostas



I. Introducción

La saturación laboral se ha convertido en una situación crítica en algunas instituciones de salud, concretamente; es decir complicando la actividad ocupacional, especialmente en sectores como el de la salud, donde las exigencias emocionales y físicas son elevadas. Este estudio se centra en el impacto de la sobrecarga mental y la organización del trabajo en las trabajadoras de un centro de salud, subrayando cómo estas variables influyen en su rendimiento y bienestar de los y las trabajadoras(es); así Johnson y Lee (2022) destacan que implementar estrategias efectivas puede mitigar el estrés laboral y mejorar el bienestar del personal, subrayando la importancia de intervenciones organizativas.

Por su parte Hafsa y Suril (2021) consideran que los avances recientes en Inteligencia Artificial (IA) y Machine Learning (ML) han mejorado la predicción de emergencias de salud y respuestas inmunológicas. A pesar del escepticismo sobre su aplicación en atención médica, su uso está en aumento. Se exploran enfoques de aprendizaje supervisado, no supervisado y por refuerzo, así como los desafíos éticos y de privacidad relacionados.

Los desafíos inherentes a la saturación laboral en el ámbito de la salud incluyen jornadas laborales extensas, escasez de recursos y la presión constante por cumplir con las expectativas de calidad en el cuidado de los pacientes. Estos factores pueden llevar a un estado de agotamiento profesional, según existe semejante argumento perteneciente a Barreto & Barreto. (2022) las cuales se refieren a la Sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital indicando que no solo afecta la salud de los trabajadores, sino que también repercute en el funcionamiento del sistema de salud en su conjunto. La falta de satisfacción personal puede derivar en una disminución de la productividad y en un aumento de la rotación de personal, lo que agrava aún más la situación en hospitales públicos.

Además, Garg et al. (2019) abordan cómo la saturación laboral afecta la capacidad de los trabajadores de la salud para gestionar adecuadamente las condiciones laborales. La percepción de sobrecarga puede comprometer la calidad de atención, lo que resalta la importancia de estrategias que reduzcan la carga laboral y mejoren el bienestar de los empleados.

Importancia de abordar la saturación laboral y sus consecuencias

Entender la relación entre la saturación laboral y la satisfacción personal es crucial para implementar políticas de salud ocupacional efectivas; aunque una de las alternativas podrá efectuarse al considerar actividades recreativas, tal como en el desempeño laboral de los docentes de una institución de salud Chávez et al. (2022).

La mejora en la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en la calidad del servicio prestado a los pacientes. Según estudios como los de Contreras et al. (2022), la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores son factores determinantes para una atención de calidad, lo que subraya la importancia de abordar esta problemática desde una perspectiva integral.

II. Metodología

Se empleó un enfoque cuantitativo, mediante encuestas estructuradas que midieron la percepción de sobrecarga mental y la calidad de la organización laboral entre las trabajadoras. Los datos fueron analizados utilizando estadísticas descriptivas para establecer los porcentajes de saturación laboral.



El alcance de la investigación fue descriptiva sobre información de 12 ítems de opción múltiple, medidas con la escala de likert, fueron adecuados de Cabezas (2000) cuya descripción de porcentajes se hace sobre cada una de las dimensiones adaptadas:

Dimensión 1: Saturación laboral física

Dimensión 2: Saturación mental

Dimensión 3: Trabajo a Turnos

Dimensión 4: Condiciones organizacionales

Los ítems fueron previamente validados por juicio de cuatro expertos en gestión laboral en salud, con expertise en metodología de la investigación, cada experto tuvo una puntuación porcentual; el promedio fue del 97,5% de validez. Considerando un tiempo de 18 minutos por cada encuestado para que sea contestado; para la selección de los encuestados se consideró una muestra no probabilística de 40 trabajadores de un centro de salud del Perú.

Previamente se determinó la confiabilidad mediante un estudio piloto de 4 trabajadores; determinándose el valor de confiabilidad de 0,89; siendo confiable por ser mayor de 0,60.

Al final de la investigación se propone implementar propuestas para reducir la saturación laboral, mediante políticas de atención y alianzas con diversas instituciones públicas, en beneficio del personal de salud, la que podrá repercutir en el bienestar de los usuarios.

III. Resultados

Tabla 1.

Descriptivos de la saturación laboral y sus dimensiones.

		Conteo	Porcentaje (%)
D1: Saturación laboral física	Baja	2	5,0%
	Intermedia	28	70,0%
	Alta	10	25,0%
D2: Saturación mental	Baja	4	10,0%
	Intermedia	32	80,0%
	Alta	4	10,0%
D3: Trabajo a Turnos	Baja	8	20,0%
	Intermedia	24	60,0%
	Alta	8	20,0%
D4: Condiciones organizacionales	Baja	2	5,0%
	Intermedia	28	70,0%
	Alta	10	25,0%



En la *Tabla 1* se percibió que el mayor porcentaje de todos los valores de dicha Tabla corresponde a la Dimensión 2: Saturación mental, para el nivel Intermedio con un 80% de los 40 encuestados.

En las Dimensiones (D1 y D4): Saturación laboral física y Condiciones organizacionales se observó el máximo porcentaje en cada una de las dimensiones fue mismo nivel (Intermedio) con un 70% de los 40 encuestados.

En la Dimensión 3 (Trabajo a turnos) el máximo nivel fue el mismo (Intermedio), aunque se observó un porcentaje menor con respecto a los anteriores representando el 60%.

Los resultados muestran que el mayor porcentaje es 80% correspondiente a las trabajadoras que experimentan Saturación mental, con igual cantidad de trabajadoras 10% para el nivel Bajo y 10% para el nivel de Alta saturación mental.

IV. Discusión

Los altos niveles de saturación laboral indican que las trabajadoras están expuestas a un entorno que no favorece su desarrollo profesional ni personal, semejante a otra investigación con semejante argumento perteneciente a Barreto & Barreto. (2022) las cuales se refieren a la Sobreexigencia laboral y Condiciones de Vida del Personal de salud de un hospital durante el periodo 2022-1

La falta de recursos adecuados para gestionar estas condiciones puede llevar a un círculo vicioso de estrés y bajo rendimiento, afectando tanto su salud mental como la calidad de atención al paciente en vinculación con la presente investigación se considera relevante el Equilibrio emocional para disminuir la saturación laboral indicada por Garay et al. (2021) y se puedan incrementar estrategias de resolución en el personal de las instituciones de salud; siendo necesario promover la gestión por resultados, semejante a los efectuado por los Gobiernos locales Garay et al. (2022).

En contraste, dichas situaciones también suceden en otras instituciones públicas como las de salud; en las que las actividades físicas y la responsabilidad de los trabajadores, podrá mejorar su capacidad de gestión mencionados por Barreto y Sánchez (2021); así mismo algunos de los trabajadores suelen estar pendientes de sus datos on-line por ello es que frecuentan visitar sus metadatos en distintos sistemas digitales; así la investigación de Caján et al. (2021) resalta la importancia de los Metadatos en los regímenes pensionarios; en la presente investigación podrá servir para el registro de los trabajadores y de los pacientes para la eventual atención virtual, evitado saturar los espacios de consultas.

Para mitigar la saturación laboral, se pueden considerar diversas alternativas:

4.1. Promoción de la Actividad Física: Fomentar la práctica de actividad física regular entre el personal de salud puede contribuir a reducir el estrés y mejorar el bienestar general mediante la actividad física está asociada con una mejor calidad de vida, lo que sugiere que integrar programas de ejercicio en el lugar de trabajo podría ser beneficioso.



4.2. Programas de Bienestar Psicológico: Implementar programas de salud mental que ofrezcan apoyo psicológico y estrategias de manejo del estrés puede ser fundamental para ayudar a los trabajadores a enfrentar la saturación laboral.

4.3. Flexibilidad Laboral: Proporcionar opciones de horarios flexibles y fomentar un ambiente laboral que apoye el equilibrio entre la vida personal y profesional puede reducir el impacto negativo de la saturación laboral. La implementación de políticas que permitan una mejor gestión del tiempo puede ser una estrategia eficaz para mejorar la satisfacción del personal.

Aportes

El análisis de la saturación laboral y la satisfacción personal ofrece una serie de aportes significativos para la práctica en el ámbito de la salud pública:

- Conciencia y Formación: La creación de conciencia sobre los efectos de la saturación laboral y la importancia del bienestar personal puede ser un primer paso crucial para fomentar un cambio cultural en los entornos hospitalarios; por lo cual según Caján (2022) es preponderante Gestionar condiciones laborales y Motivación de las de algunos integrantes de las instituciones de salud.

- Investigación Continua: La necesidad de realizar investigaciones continuas sobre esta temática es fundamental. Los estudios mencionados, como los de Contreras et al. y Faúndez-Casanova et al., ofrecen valiosos insights que pueden guiar futuras investigaciones y políticas en este ámbito.

- Intervenciones Basadas en Evidencia: Implementar estrategias basadas en evidencia que integren la actividad física, la salud mental y la flexibilidad laboral puede transformar la cultura laboral en hospitales, mejorando tanto la satisfacción de los empleados como la atención al paciente.

Entonces, abordar la saturación laboral en el contexto hospitalario es esencial para garantizar la salud y el bienestar de los profesionales de la salud, así como para asegurar una atención de calidad a los pacientes. La implementación de políticas integrales que consideren los factores mencionados puede contribuir significativamente a mejorar la situación actual y fomentar un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio; de tal modo que exista un clima organizacional favorable el cual repercute en las satisfacción del usuario al recibir atención Espinoza & Juárez-Gutierrez (2022)

La relación entre la saturación laboral y la satisfacción personal es un tema de creciente interés en el ámbito de la salud pública, especialmente en entornos hospitalarios donde las demandas pueden ser intensas. En este contexto, el estudio de Contreras et al. (2022) aborda la influencia de factores como el nivel de actividad física y los hábitos alimentarios en la calidad de vida de estudiantes universitarios, lo que puede ofrecer una perspectiva valiosa para comprender los retos que enfrentan los profesionales de la salud en hospitales públicos.

Por último, el análisis de estos factores no solo contribuye a mejorar la satisfacción laboral, sino que también promueve un ambiente de trabajo más saludable, lo que es esencial para la calidad de atención brindada a los pacientes en hospitales públicos.



Contreras et al. (2022): Este estudio analiza cómo el estado nutricional y el nivel de actividad física impactan la calidad de vida de estudiantes universitarios, sugiriendo que una vida activa puede mitigar los efectos negativos de la saturación. Este hallazgo es relevante al comparar con la saturación laboral en hospitales, donde el estrés y la inactividad pueden agravar la insatisfacción laboral.

La integración de estos estudios proporciona una base sólida para comprender los desafíos que enfrentan los profesionales de la salud y resalta la necesidad de estrategias integrales que promuevan tanto la salud física como mental en entornos laborales exigentes.

Además Ahn & Kim (2021) revisaron y contribuyeron con la literatura sobre el desarrollo motor siendo necesario para mitigar la saturación laboral y Wang & Hodge (2020) realizaron una revisión sistemática sobre el liderazgo transformacional en el ámbito deportivo, abordando sus efectos en el rendimiento y la motivación repercutiendo en el ámbito laboral.

De la Rosa, et al (2018) en su trabajo “Criterios normativos de calidad de vida profesional” da a conocer que los responsables del cuidado de los usuarios ya sea el personal de la institución o familiares están expuestos a muchos cambios, uno de ellos el agotamiento físico mental y exposición a múltiples enfermedades propias del ambiente afectando su calidad de vida evidenciándose un alto porcentaje de estrés en un 80% tomando como estrategias la aplicación de técnicas relajamiento y afrontamiento al estrés laboral.

Por su parte Harten & Leach (2020). examinan cómo la psicomotricidad influye en el desarrollo integral de los niños, subrayando su relevancia en el contexto de los derechos de la infancia; además Sullivan & Kearney(2021) investigan la influencia del liderazgo en el rendimiento deportivo y la importancia de la comunicación efectiva en entornos organizacionales.

Análisis de la Saturación Laboral en el Personal de Salud y Propuestas de Intervención

La saturación laboral en el personal de salud es una preocupación creciente, especialmente cuando los porcentajes de saturación superan el 70% en todas las dimensiones evaluadas. Esta situación crítica requiere una atención urgente por parte de los directivos de salud. La saturación laboral no solo impacta negativamente en la calidad del servicio, sino que también aumenta el riesgo de enfermedades relacionadas con el estrés, el agotamiento y otros problemas de salud mental entre el personal y laboral, las cuales previamente podrán comunicarse en línea según Rodríguez-Díaz et al (2018)

En este contexto, se sugiere que los directivos de salud adopten medidas proactivas para mitigar estos efectos adversos. Por ejemplo, priorizar el tratamiento de los pacientes que requieren atención presencial puede ayudar a reducir la carga de trabajo. Los casos que no exigen intervención inmediata podrían ser atendidos mediante teleconsultas, lo que permitiría una mejor gestión del tiempo y recursos Vidal-Ledo et al. (2018) dicha estrategia no solo optimiza el uso de recursos, sino que también puede mejorar la satisfacción del personal, al disminuir la saturación en sus labores diarias.

Adicionalmente, se podría considerar la instauración de centros de salud piloto móviles o ambulatorios. Estos centros, que podrían estar operados en colaboración con universidades e instituciones de educación superior en salud, permitirían a los estudiantes en formación ofrecer atención básica, aliviando la carga del personal ya sobrecargado. Sin embargo, es crucial que



estos programas se implementen con la supervisión adecuada para garantizar la calidad de atención.

V. Conclusiones

En conclusión, es imperativo que se tomen medidas concretas para enfrentar la saturación laboral en el personal de salud. Las recomendaciones aquí planteadas no solo buscan aliviar la carga del personal, sino también promover un entorno laboral más saludable y sostenible.

VI. Propuestas

Se propone realizar estudios longitudinales para evaluar el impacto de intervenciones específicas en la reducción de la sobrecarga mental (que al ser de nivel intermedio, ya es una problemática, porque el personal de salud debe estar en condiciones idóneas, es decir deben estar en bajas condiciones de saturación laboral).

Además los directivos de las instituciones de salud (con problemática semejante) podrán gestionar alianzas con diversas instituciones para superar las limitaciones de espacio para mejorar la organización laboral; estableciendo políticas y convenios institucionales que prioricen la ocupación de espacios e infraestructura de otras instituciones públicas, para el bienestar de los trabajadores (repercutiendo en la atención a la población) como estrategias esenciales para el funcionamiento óptimo en el centro de salud.

Otra Propuesta que pueden considerar los directivos de salud para superar dicha, problemática es proponer alianzas, solicitando que se inserten programas del cuidado de la salud (tales como cultura alimenticia, salud mental) en las instituciones educativas, inclusive que las infraestructuras de otras instituciones públicas en horarios disponibles para atender a pacientes presenciales o mediante tele-consultas usando recursos y equipos tecnológicos de otras instituciones públicas para atender pacientes en horarios en que dichos ambientes se encuentren disponibles. En su defecto la negligencia de no actuar frente a dicha emergencia del sector salud, les convertirá en responsables de las consecuencias que pueda sufrir el personal, incluidas enfermedades de estrés y agotamiento

Referencias

- Ahn, H., & Kim, J. (2021). Motor development in early childhood: A review of the literature. *Child Development Perspectives*, 15(1), 23-29. <https://doi.org/10.1111/cdep.12380>
- Barreto Espinoza L. A., Sánchez Sánchez M. (2021). Responsabilidad y gestión de la capacidad profesional del personal de enfermería de un hospital público. *GESTIONES*, 1(1), 1-10. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/57>
- Cabezas (2000). La calidad de la vida de los profesionales, revisión de formación médica continuada, 7. pp. 53-68



- Caján Villanueva M. (2022). Gestión de condiciones laborales y Motivación de las enfermeras de un Hospital a inicios del año 2020. *GESTIONES*, 2(1), 1–8. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/59>
- Caján Villanueva M., Calderón Torres N. A., Administrador. (2021). Los Metadatos, sistema de salud y regímenes pensionarios de artistas peruanos en el contexto del Covid-19. *GESTIONES*, 1(1), 1–9. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/GESTIONES>
- Chávez Taipe Y. V., Micha Aponte R. S., Soto Espichan A. A. (2022). Gestión de actividades recreativas y desempeño laboral de los docentes de una institución de salud. *GESTIONES*, 2(1), 1–9. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/60>
- Contreras V., Silva C., Díaz J., Muñoz F., Faúndez-Casanova C., Gallardo F. (2022). Estado nutricional, nivel de actividad física y hábitos alimentarios, en estudiantes universitarios del Región del Maule en periodo de pandemia por COVID-19. *Retos*, 46, 604–612. <https://doi.org/10.47197/retos.v46.91992>
- De La Rosa M., Webb M., Fesperman F., Johnston L. (2018). Professional quality of life normative benchmarks. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000263>
- Espinoza Vásquez G., Juárez-Gutierrez R. E. (2022). El Clima organizacional y satisfacción del usuario al recibir atención en una municipalidad. *GESTIONES*, 2(1), 1–11. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/42>
- Garay Paucar E. Z., Calderón Torres N. A., Vargas Montejó C. (2021). Equilibrio emocional y estrategias de resolución en el personal de una municipalidad. *GESTIONES*, 1(1). Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/52>
- Garay Paucar E. Z., Chávez Taipe Y. V., Atachao Mallqui J. C. (2022). Ejecución de obras públicas y gestión por resultados en un Gobierno regional del Perú. *GESTIONES*, 2(1), 1–8. Recuperado de <https://gestiones.pe/index.php/revista/article/view/55>
- Garg, A., Cull, W., Olson, L., et al. (2019). Screening and referral for low-income families' social determinants of health by US pediatricians. *Acad Pediatr*. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2019.05.125>
- Johnson, K., & Lee, J. (2022). Burnout in healthcare: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Occupational Health*, 64(4), e12375. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12375>
- Hafsa Habebh and Suril Gohel (2021). Machine Learning in Healthcare. Published on: 24 November, 2021 DOI: 10.2174/1389202922666210705124359
- Harten, N., & Leach, A. (2020). The role of motor development in children's lives. *Child Development*, 91(4), 1089-1102. <https://doi.org/10.1111/cdev.13321>
- Oliveira J. (2019). Satisfação profissional e sobrecarga de trabalho de enfermeiros da área de saúde mental. *Ciência & Saúde Coletiva*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.20252017>
- Rodríguez-Díaz A., Vidal-Ledo M., Delgado-Ramos A., Martínez-González B. Computación en la nube, una visión para la salud en Cuba. *Revista de Información científica para la*



Dirección en Salud. INFODIR. 2018 [acceso 21/02/2022]; (26). Disponible en: <http://www.revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/458>

Rojas-Espinoza J. B., Martínez-Talavera B. E., Cárdenas-Becerril L., Benhumea Jaramillo L. I., Gómez B. A., Kempfer S. S. (2022). Investigación-acción en las prácticas pedagógicas sobre la instrucción del cuidado: experiencia docente. *Enfermería Global*, 21(65), 351-379. Epub 28 de marzo de 2022. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.480671>

Sullivan, P. J., & Kearney, P. (2021). Leadership in sport: The role of communication. *Journal of Applied Sport Psychology*, 33(2), 150-165. <https://doi.org/10.1080/10413200.2020.1714558>

Vidal-Ledo M., Carnota-Lauzán O., Rodríguez-Díaz A. Tecnologías e innovaciones disruptivas. *Educ Med Super*. 2018 [acceso 21/02/2022]; 33(1). Disponible en: <http://www.ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/1745>

Wang, C. K. J., & Hodge, K. (2020). Transformational leadership in sport: A systematic review. *Sport Management Review*, 23(2), 165-183. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.02.001>

Ying L., Yupin A. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*. Recuperado de Wiley Online Library.

Conflicto de de intereses: Los autores declaran que no tienen ningún conflicto de intereses.

Contribuciones de los coautores: Todos los coautores han contribuido a este artículo.

Financiación de la investigación: Con recursos propios.

Declaración de intereses: El autor declara que no tiene ningún conflicto de intereses que pueda haber influido en los resultados obtenidos o en las interpretaciones propuestas.

Declaración de consentimiento informado: El estudio se realizó de conformidad con el Código Ético y las buenas prácticas editoriales para su publicación.

Usabilidad: Este texto está bajo licencia Creative Commons Attribution



4.0 International (CC BY 4.0). Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar, remezclar, transformar y construir sobre el material para cualquier fin, incluso comercial, siempre que cumpla la condición de atribución de atribución: Debe dar crédito apropiado a una obra, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo de cualquier razonable, pero no de forma que sugiera que cuenta con el respaldo del licenciante o que recibe de su uso.