

**Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes  
de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño**

Presentado por:

**Jennifer Estefanía Acero Rivera**

**Universidad Antonio Nariño  
Facultad de Psicología  
2021**

**Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes  
de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño**

**Trabajo de grado para obtener el título de Psicóloga**

Presentado por:

**Jennifer Estefanía Acero Rivera**  
10241829351

Asesor:

**Carlos Javier Portillo Guerra Mg.**

**Universidad Antonio Nariño  
Facultad de Psicología  
2021**

## AGRADECIMIENTOS

Sin lugar a duda, volvería a cometer los múltiples errores que he cometido a lo largo de mi vida para llegar donde estoy, claramente, no he llegado sola, quisiera agradecer a la persona más importante de mi mundo, ella, que dejó a un lado su vida, para que yo hiciera la mía; Mamita, esto es por y para ti. *Te amo.*

A esas personas que me dejaron ser yo, me permitieron desahogarme en cada clase comenzando por mi profe Rosita, sin conocerme confió en mi, el mundo necesita mas seres humanos como tu, mi profe Juan Carlos Borbón, no te imaginas la admiración que te tengo, eres el mejor profesor que he conocido, tu fuiste la inspiración para realizar esta investigación, a mi profe Juliana, que nunca tuvo el placer de dictarme clase, pero que estuvo siempre apoyándome, a mis tres mosqueteros, Betty, Andrea y Santiago, ustedes fueron esa voz de aliento cuando no quería seguir. Muchas gracias mis profes.

“Yo no vine hacer amigos, solo quiero graduarme” fue lo primero que dije cuando me presenté, hoy puedo decir que me tragué mis propias palabras, Johan Daza Pardo, Laura Camila Aponte, se que no he sido la mejor amiga, pero quiero que sepan que a mi manera, los quiero.

También quisiera agradecer a esas personas que nunca confiaron en mi y siempre me dieron la espalda, ustedes fueron mi mayor motivación para terminar mi carrera. Muchas gracias.

*A los amores de mi vida*

*A mi primer amor, que me enseñó amar sin condición, ella, quien olvido su vida, para construirme una vida a mi, no tengo palabras para expresar todo el amor que siento por ella. Gracias Mamita, te amo más que a nadie en este mundo.*

*Al amor de mi vida, que me enseñó amar sin necesidad de hablar, ella que trasnochó conmigo y que sin importar lo intensa que yo fuera, estaba en todo momento conmigo, te amo mi gatica.*

*A mi amor bonito ese que llegó sin esperarlo y que fue mi luz en medio de la oscuridad, desconozco que nos deparará el futuro, no prometo estar contigo para siempre, pero quiero que sepas que mientras estés conmigo, te amaré. I lava mamut.*

*Los amo.*

## Índice

|  |    |
|--|----|
| Resumen.....   | 8  |
| Abstract.....  | 9  |
| Introducción.....  | 10 |
| Planteamiento del problema .....   | 11 |
| Pregunta de investigación.....   | 18 |
| Objetivo general.....  | 18 |
| Objetivo específicos .....   | 18 |
| Justificación.....   | 19 |
| Marco teórico.....   | 21 |
| Calidad de vida.....   | 22 |
| Estilo de vida.....  | 27 |
| Bienestar laboral.....   | 29 |
| Salud Laboral.....   | 31 |
| Riesgos laborales.....   | 36 |
| Estrés Laboral.....  | 38 |
| Síndrome de burnout.....   | 41 |
| Estatuto Profesoral de la Universidad Antonio Nariño.....  | 45 |
| Metodología.....   | 47 |
| Alcance.....   | 47 |
| Tipo de estudio .....  | 48 |
| Diseño.....  | 48 |
| Participantes.....   | 48 |
| Instrumento.....   | 49 |
| Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de<br>Psicología de la Universidad Antonio Nariño..... | 49 |
| Instrumento Fantástico .....   | 51 |
| Procedimiento.....   | 52 |
| Fase preliminar .....  | 52 |
| Fase de elaboración .....  | 53 |
| Fase de elaboración .....  | 53 |
| Aspectos éticos .....  | 53 |

|   |    |
|---|----|
| Resultados .....  | 55 |
| Características sociodemográficas.....  | 55 |
| Correlación de los cuestionarios “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y Fantástico..... | 61 |
| Discusión.....  | 66 |
| Conclusiones .....  | 71 |
| Recomendaciones .....   | 73 |
| Referencias.....  | 74 |
| Anexos.....   | 81 |

#### Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Categorización calidad de vida.....   | 23 |
| Tabla 2: Normatividad colombiana en torno a la relación salud y trabajo.....   | 33 |
| Tabla 3: Decreto único reglamentario del sector trabajo.....   | 36 |
| Tabla 4: Modelos de proceso de estrés laboral .....  | 38 |
| Tabla 5: Distribución de las horas laborales de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño .....   | 44 |
| Tabla 6: Correlación de los cuestionarios “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y Fantástico.....                                       | 61 |
| Tabla 7: Correlación burnout con escalas del cuestionario Fantástico.....  | 62 |
| Tabla 8: Correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño..... | 64 |
| Tabla 9: Correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Fantástico.....   | 65 |

#### Figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Triangulación de las necesidades .....                | 23 |
| Figura 2: Gestión Humana de la Universidad Antonio Nariño ..... | 33 |
| Figura 3 Sexo.....  | 55 |
| Figura 4 Edad.....  | 56 |
| Figura 5 Estado civil .....                                     | 56 |

|   |    |
|---|----|
| Figura 6 Hijos .....                        | 57 |
| Figura 7 Antigüedad .....                   | 57 |
| Figura 8 Contrato.....                      | 58 |
| Figura 9 Modalidad de trabajo.....          | 58 |
| Figura 10 Sede.....                         | 59 |
| Figura 11 Trabaja en otra institución ..... | 60 |

### **Resumen**

Esta investigación describe la correlación entre calidad de vida, estilos de vida, variables sociodemográficas, burnout y carga laboral, a través de la implementación de los instrumentos “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” y el cuestionario Fantástico. Se contó con la muestra de 37 docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, para identificar factores psicosociales que influyen en la calidad de vida. El tipo de metodología es alcance correlacional, el tipo de investigación cuantitativa. Se realizó el análisis de datos mediante el programa SPSS para identificar correlación en las variables de las diferentes escalas. Como resultados se evidenció que existe una correlación positiva entre calidad de vida y estilo de vida en los docentes de la Facultad de Psicología, sin embargo, no hay correlación entre calidad de vida y las variables sociodemográficas.

***Palabra clave:*** *Calidad de vida, estilo de vida, variables sociodemográficas, burnout y carga laboral.*



### **Abstract**

This research describes the correlation between quality of life, lifestyles, sociodemographic variables, burnout and workload, through the implementation of the instruments “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” and the Fantástico questionnaire was counted with the sample of 37 teachers of the Faculty of Psychology of the Antonio Nariño University, to identify factors influencing quality of life, the type of methodology is correlational scope, the type of quantitative research. Data analysis was performed using the SPSS program to identify correlation in the variables of the different scales. As results showed that there is a correlation between quality of life and lifestyle in teachers of the Faculty of Psychology, however, there is no correlation between quality of life and sociodemographic variables.

*Keyword: Quality of life, lifestyle, sociodemographic variables, burnout and workload.*

## **Introducción**

El motivo de esta investigación es identificar la correlación entre calidad de vida y estilos de vida en docentes universitarios, teniendo en cuenta La OMS (Organización Mundial de la Salud) (2020) define la salud como ese estado de total bienestar físico, mental y social, por ende si las personas presentan una elevada calidad de vida, estas al igual expresaran un buen estilo de vida. Por otro lado, al realizar esta investigación se evidencio la percepción que presentan los docentes frente a su calidad de vida.

Las instituciones académicas han buscado que sus docentes cuenten con un ambiente laboral agradable, generando bienestar laboral e incrementando la motivación laboral en estos, por lo cual han desarrollado estrategias como reconocimientos, publicaciones, incentivos económicos o de actividades como viajes, entre otros, para que sus docentes se sientan a gusto en su lugar de trabajo y así puedan cumplir con los objetivos de la empresa, sin dejar atrás sus intereses económicos y sociales.

La motivación para realizar este estudio surgió porque no se habían realizado estudios dentro de la Universidad Antonio Nariño relacionada con calidad de vida y estilos de vida, y segundo, las investigaciones actuales sobre este tema se enfatizan en docentes de educación básica y primaria, y en su mayoría son cualitativas, por tal motivo se realiza esta investigación por el aporte teórico que puede generar para diferentes campos en la psicología organizacional.

Para indagar sobre la calidad de vida de los docentes se implementó el cuestionario “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” y el cuestionario Fantástico, estos instrumentos se

realizaron virtualmente por medio de Microsoft forms, para la facilidad de los docentes de la universidad.

### **Planteamiento del problema**

A lo largo de la historia, se ha indagado sobre la calidad de vida y estilos de vida desde diferentes aspectos, por ejemplo Martin y Stockler (1998, como se citó en Urzúa y Caqueo, 2012) definieron calidad de vida como el “tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad” (p.62) pero esta definición ha cambiado un poco, para en el 2010 Fernández, Fernández y Alarcos definieron calidad de vida a ese conjunto de condiciones subjetivas que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida, y son esas condiciones las que se pretenden analizar sobre la calidad de vida y estilos de vida en docentes; por ejemplo un aspecto que puede afectar la calidad de vida es la sobrecarga laboral Londoño, Gómez y González (2019) cuando hay afectación se puede manifestar con estrés laboral, ansiedad, depresión, los cuales los investigadores analizaron un grupo de docentes y llegaron a la conclusión de que esta población percibe altos niveles de sobrecarga laboral, generando insatisfacción en el trabajo, sentimientos de frustración e inconformidad.

Se analizaron los estudios sobre este tema durante los últimos 10 años, en la cual se profundizo sobre la calidad de vida de los docentes, esto con el fin de analizar tipos de estudio, alcance de la investigación, diferencias entre docentes de los diferentes niveles académicos, así que se determina que esta investigación es de relevancia para la actualidad.

Se han realizado investigaciones que analizan por presencia de afectaciones emocionales en docentes, por ejemplo, se puede evidenciar con un estudio realizado en Hong Kong por los investigadores Chan, Chen y Chong (2010) en el cual analizaron sobre los problemas de salud entre docentes de colegios de niveles básico primaria y

secundarias. Para ello, emplearon un cuestionario auto administrado vía correo electrónico a los docentes, 1.710 participantes que en total fue la muestra.

Los resultados arrojaron un aumento significativo en comparación al año anterior en cuanto a su percepción en el nivel de estrés, y la explicación que daban los docentes es que sentían un incremento en la carga de trabajo, presión de tiempo, gran parte de este estrés se la atribuía a las reformas académicas. Teniendo en cuenta que un artículo realizado por Cheung (2009) en el cual explica las reformas educativas de Hong Kong, esta última reforma explica que Hong Kong es una ciudad particularmente exitosa en medios, y sus estudiantes están en constante cambio para lanzarse a una investigación crítica. También se indagó por la forma en que los docentes manejaban el estrés, a lo cual lo más frecuente que mencionaron fue dormir, hablar con amigos y relajarse. De acuerdo a las declaraciones de los participantes, la recomendación de este estudio fue proponerles a los colegios nuevas políticas en su normativa, ya que cada año sentían más presión y el estrés laboral aumentaba. Cabe recalcar que Hong Kong es una cultura totalmente diferente a la nuestra, con hábitos y costumbres académicas con diversas exigencias a los que se conoce comúnmente, así que más que comparar un estudio con una cultura divergente, es el hecho de analizar los resultados de esa investigación, que temas como, calidad de vida, burnout, competen al mundo, y qué a pesar de las diferencias culturales, esta investigación se puede inferir que no importa la cultura, el estrés laboral, existe.

La anterior investigación señala un aumento significativo en la percepción del estrés en la labor del docente. Esta evidencia se puede comparar con el estudio realizado por Zhang (2017) en Arizona quien realizó un estudio correlacional cuantitativo en la que indagó sobre las relaciones entre los factores de estrés laboral y las manifestaciones de esta entre los docentes de colegios públicos en el norte de California. Para este

estudio, el autor tuvo en cuenta variables como: gestión del tiempo, trabajo, angustia profesional, disciplina, motivación e inversión profesional, así como manifestaciones de estrés como: emocional, fatiga, cardiovascular, gastronómica y conductual. Estas fueron medidas por subescalas del Teacher Stress Inventory (TSI).

Su muestra fue de 136 docentes de colegios públicos, al final de la investigación, Zhang (2017) señaló que los resultados se pueden utilizar en el desarrollo de programas y políticas para reducir el estrés laboral, y mejorar la salud ocupacional en la educación pública. Al igual que la investigación realizada por Chan, Chen y Chong (2010), se demuestra que los docentes están sometidos diariamente al estrés que produce la estructuración organizacional y a las tareas extra-rol. Cabe recalcar que la creación de nuevas políticas de calidad en salud pública para regular el estrés de los docentes están sujetas a los diferentes gobernaciones y legislaciones de cada país.

Otra de las investigaciones que han aportado al estudio frente a esta temática es una revisión teórica realizada por Cornejo y Quiñónez (2007) en España, en la que presentan cómo el estrés laboral ha sido investigado y analizado a lo largo de los años. Los autores indican que el estrés es “como una reacción involuntaria y generalizada del organismo humano para enfrentar situaciones vitales amenazantes” (2007, p, 1).

La percepción de estrés laboral en docentes que se conocía en ese momento, no evidencia un cambio significativo con los años, a esto se le puede observar con un análisis realizado por Extremera, Rey y Pena (2010) igualmente en España, concluyeron de que el estrés, sus enfermedades y síntomas asociados provocan múltiples efectos económicos, personales y sociales.

Siguiendo este orden de ideas, se encuentra otro estudio en el cual los investigadores realizaron un estudio con 240 docentes de educación primaria y secundaria de Huelva. Uno de los factores para la selección de la muestra es que el

docente haya trabajado mínimo 11 años y siete meses. El instrumento que utilizaron fue el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE). Este Cuestionario consiste en 33 manifestaciones sintomáticas asociadas al estrés crónico relacionadas con las consecuencias del estrés laboral. Estos concluyeron que los docentes presentan niveles de sintomatología que se asocian al estrés, por lo que se puede afirmar que son trabajadores de alto riesgo de experimentar estrés crónico, también pueden presentar sintomatología y malestar.

Esta situación también fue investigada en Latinoamérica, específicamente en Argentina, con un trabajo documentado por Canafoglia, Collado, Collado, y Soria (2016) en la cual estudiaron los aspectos vinculados con la percepción sobre las condiciones de trabajo y su impacto en la salud de los docentes que pertenecen a la Universidad Nacional de Cuyo, con una muestra de 193 docentes. Se utilizó un cuestionario auto administrado y sus resultados demostraron que los docentes evidenciaron un desgaste físico y emocional, ya que sus condiciones laborales a pesar de que cumplen con todo lo que requiere la institución académica, no toma en cuenta que dejan a un lado sus labores personales, y esto les genera malestar en su diario vivir.

Un factor que puede atenuar lo anterior también se puede comprobar con la investigación realizada por Sepúlveda (2016) en Santiago de Chile, en la cual se analizó la calidad de vida laboral en docentes de básica primaria y media. Para ellos se obtuvieron los resultados del Cuestionario CVP-35 con una muestra de 380 docentes. Los resultados demostraron que los docentes sentían el apoyo directivo y su motivación intrínseca era alta, la muestra de docentes los califica como adecuados.

Sin embargo, también se evidenció que, a pesar del apoyo directivo de las instituciones, la autora señala como aún existe estrés laboral por la sobre carga

académica, ya que los docentes no solo tienen que responder por las clases, sino también por trabajos extracurriculares u labores no propiamente académicas.

En consonancia con la idea anterior, otro estudio realizado por Guzmán (2020) en México buscaba identificar las fuentes de presión que generan estrés en los docentes universitarios. La investigadora realizó un estudio descriptivo y utilizó la escala de Travers y Cooper con 120 docentes de México. Los resultados indicaron que una carga académica que es excesiva “incluye actividades administrativas, saturación laboral, falta de tiempo para descansar, conflictos interpersonales, requerimientos de apoyo de diversa índole y mejora salarial” (p.11). Entonces se puede observar como la investigación realizada por Guzmán (2020), guarda relación con el análisis de Sepúlveda (2016) en la que los docentes también tienen que cumplir con actividades administrativas y extracurriculares. Al tener esta carga laboral los docentes manifiestan tener estrés crónico.

Por su parte, Guevara, Rodríguez y Viramontes (2017) en México, realizaron una investigación sobre el estrés laboral y su manifestación más aguda: especialmente el síndrome de burnout. Su muestra fue con un docente de un colegio de nivel académico de secundaria mexicana. Se utilizó una entrevista a profundidad a través del paradigma fenomenológico o interpretativo; el enfoque es cualitativo, con un diseño de estudio de caso único; las técnicas que emplearon fueron historia de vida, observación no participativa y la entrevista, como instrumentos: el cuestionario y el diario de campo. La investigación arrojó que presentó un análisis de la problemática del síndrome de burnout, en “muchos casos, este estrés laboral crónico puede dar origen a la aparición del conocido síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout, y junto a ellos puede aparecer toda una serie de sintomatología física o psicosomática” (p.43).

En Perú Chalco y Robles (2019) desarrollaron un estudio sobre la satisfacción laboral en docentes de medicina de una universidad peruana. Realizaron un estudio observacional, de tipo descriptivo, prospectivo y transversal, de diseño correlacional en 60 docentes de nivel académica profesional de medicina de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, los investigadores encontraron que los docentes no están conformes con el salario que reciben por su ocupación como docentes. Existe una relación profunda entre la carga laboral y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Medicina, no se evidenció asociación entre la remuneración laboral y la satisfacción laboral en los docentes.

Ya propiamente en Colombia, también han indagado sobre este tema, por ejemplo, en la Universidad Nacional en el año 2018, en la cual realizó una publicación realizada en España en donde los investigadores Castelló, Cladellas y Parrado (2018) concluyeron que los docentes de tiempo completo presentan un deterioro en su estado de salud tanto física como mental, sin importar la edad, sus síntomas de estrés se asemejan entre sí, en comparación con docentes de medio tiempo o tiempo parcial. Este estudio fue de tipo descriptivo cuasi-experimental, tomando como muestra a 145 profesores, utilizaron el cuestionario Psicosocial de Copenhague, en el consta de 21 escalas de análisis, los autores indicaban que “La estabilidad laboral tiene repercusiones en la salud y calidad de vida laboral de los profesores que se encuentran en situación de inestabilidad, teniendo ello además repercusiones en la docencia y la investigación” Castelló, Cladellas y Parrado (2018 p. 53-59).

Otro ejemplo en el cual analizaron el estrés en los docentes es, como lo presentan Calle, Lemos, Orejuela, Roldán, Román y Valencia (2019) en la que indagaron sobre los factores psicosociales asociados al estrés en una muestra de profesores de una universidad privada colombiana, utilizando un estudio descriptivo



correlacional de una muestra de 61 profesores, se llevó a cabo el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre factores psicosociales laborales.

Cabe recalcar que los investigadores midieron la presión arterial de los participantes, después de realizar la investigación, concluyeron que El 21,3% de los docentes presentan niveles significativos de estrés, pero lo realmente importante de esta investigación es que los docentes participantes llegaron a la misma conclusión, hay mayor necesidad de trabajar en casa, puesto que existe una interferencia familia-trabajo y trabajo-familia” Calle, Lemos, Orejuela, et al (2019). Este artículo señalo que los docentes estaban sugiriendo dictar las clases desde su hogar puesto que esto genera más comodidad tanto para ellos, como para sus estudiantes. Los autores también demostraron que los docentes perdían tiempo de calidad con sus familias por las arduas horas de trabajo académico y esto, por su parte afectaba la calidad de vida de los docentes a tal punto de irse deteriorando.

Es indispensable seguir indagando sobre esta temática, pero ya propiamente en un nivel académico superior, también es importante recalcar, que en las investigaciones revisadas anteriormente, no se tomó en cuenta el género de los docentes, no fue un factor relevante para los estudios, es importante analizar si existe alguna diferencia entre género, edad, tiempo de servicio, tiempo de experiencia laboral profesional, tiempo de experiencia docente, así como otros tipos de experiencia (profesional, no docente), tipo de formación adicional a la de psicología entre los docentes propiamente de la Universidad Antonio Nariño.

Después de haber analizado la documentación recolectada en la cual se concluye que en la mayoría de las investigaciones son realizadas a nivel escolar, básica primaria y bachillerato, con diseño de investigación cuantitativo, utilizando pruebas

estandarizadas, en su totalidad, empleando variables como el estrés, calidad de vida y carga laboral, determinando que los docentes estaban presentando sobre agotamiento laboral, por su exigencia académica solicitando trabajar desde la casa, es importante analizar si existe alguna diferencia entre género, tipo de contrato y carga académica entre los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, como se mencionó anteriormente.

De acuerdo a lo anterior, se propone como pregunta de investigación de este proyecto de grado: ¿Cuáles factores psicosociales influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño?

### **Pregunta de investigación**

¿Cuáles factores psicosociales influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño?

### **Objetivo general**

Conocer los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño

### **Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre las variables sociodemográficas y la calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño.
- Identificar la relación entre estilos de vida y calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño
- Identificar la relación entre burnout y calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño.
- Identificar la relación entre carga laboral y calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño.

### **Justificación**

De acuerdo con la información brindada por parte de Caracol Radio en el 2020 con datos que dio a conocer el Ministerio de Educación en el año 2019 cuatro de cada diez docentes de Bogotá se incapacitaron a lo largo de ese año, esto es un promedio anual del 40% de docentes incapacitados; entre los años 2018 y 2019, las principales causas fueron diarrea y gastroenteritis, rinofaringitis, faringitis aguda, estrés y síndrome de manguito rotador

Por otro lado, según datos suministrados por parte de la oficina de recursos humanos de la Universidad Antonio Nariño, durante los periodos 2020-2 y 2021-1 (*ver anexo 5*) se presentaron incapacidades medicas por parte de los docentes de la Facultad de Psicología, los cuales fueron, pseudofaquia ojo derecho, confirmado con resultado positivo de la prueba covid, virus no especificado y apendicitis aguda no especificada, sumando un total de 51 días de incapacidad en general, además de estos datos y al indagar un poco más a profundidad con los docentes, estos a su vez mencionaron que han presentado malestares físicos como lo son migraña, inflamación de las vías superiores altas (estado afónico) e intervención quirúrgica de emergencia.

Con esta información obtenida ya es un motivo para realizar esta investigación ya que será relevancia en el ámbito académico, puesto que es importante conocer la situación actual de esta población, determinando como las características sociodemográficas de la población, influyen o no en la calidad de vida ajustando el alcance, e intentar entender los factores que puedan influir en la calidad de vida de los docentes, se podrá hacer un correlación detallada de la información de esta investigación utilizando como muestra los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño a nivel nacional, se logrará tener un alcance a otras poblaciones académicas teniendo en cuenta que no se ha realizado anteriormente un

estudio que abarque esta población específica dentro la Universidad Antonio Nariño, puesto que es relevante relacionar en mayor detalle si se encuentra una posible interacción entre las condiciones sociodemográficas y calidad de vida puesto que estos dos factores se han sugerido en estudios previos y amerita una mayor investigación para el contexto universitario colombiano.

Así mismo será de relevancia social si se logra identificar los factores psicosociales que puedan influir entre la carga laboral, la calidad de vida, estilos de vida y burnout, así se podría realizar posibles actividades preventivas acordes al caso ya que es importante detectar a tiempo cualquier indicio en una posible percepción no favorable en cuanto a calidad de vida de esta población.

Así mismo será relevante ante la institución, puesto que se cuenta con la participación de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, y retomando sus objetivos institucionales este, se caracteriza de las demás facultades por su “Dinamizar la estructura organizacional y los procesos de gestión, administración y evaluación, acorde con el dimensionamiento, la naturaleza, y la complejidad de la institución.” UAN(2020) lo que indica que tiene unos altos estándares de calidad en cuanto a su gestión institucional, y que sus docentes además de ser profesionales íntegros, lo anterior en pocas palabras quiere decir que la Universidad Antonio Nariño tiene como objetivo mejorar sus procesos organizacionales.

Finalmente, al realizar este trabajo de investigación, no solo será un requisito para obtener el título como psicóloga, sino también, la profesional en formación, partiendo previamente desde su pensamiento crítico desarrollara más capacidades para comprender la situación del otro desde la psicología, lograr comprender que los docentes son esenciales para la creación de un conocimiento y ellos son la principal fuente de información es indispensable agradecer el esfuerzo que hacen conociendo su

calidad de vida y como está influye en su desarrollo personal, profesional, familiar y social, y no solo será de utilidad personal, sino profesional y académico, expandiendo el conocimiento desde el área de la psicología organizacional, conociendo la función y estructura interna de la academia.

**Línea de investigación:** cultura organizacional, facultamiento y perdurabilidad organizacional.

### **Marco Teórico**

Inicialmente se abordará algunos aspectos relacionados con calidad y estilo de vida, bienestar laboral, estrés laboral, riesgos laborales con su normatividad, y el síndrome de burnout analizando estas variables en el sector académico en Colombia.

Morales (1997) Como se citó en Piña y Rivera (2006) definieron psicología de la salud como la rama aplicada de la psicología dedicada al estudio de los componentes de comportamiento del proceso salud y enfermedad y de la atención a la salud (p. 371)

Así que de acuerdo a esa afirmación, se entiende por psicología de la salud como el campo de la psicología que analiza los problemas de salud en cuanto a su enfermedad, por ende, Piña y Rivera (2006) establecieron que la psicología de la salud cumple con el rol de la promoción y prevención de posibles enfermedades que se pueda padecer, o que se padezca, contando con un modelo teórico que guía los psicólogos en su labor, con la ayuda de más disciplinas científicas, como lo es, trabajo social, gestión humana, entre otros.

En 1989 se consideraba que unas de las áreas de investigación de la psicología de la salud en Colombia son: hipertensión, enfermedades crónicas, cáncer, dolor, insuficiencia renal, entre otras Vinaccia (1989)

Martín (2003) señala que algunas de las áreas en las que la psicología de la salud hace partícipe como lo son: salud, enfermedad sintomática aún no diagnosticada,

búsqueda de ayuda médica, enfermedad manifiesta en el momento del diagnóstico, desarrollo de la enfermedad, influencia del tratamiento, calidad de vida del enfermo crónico, entre otras (p.11)

### ***Calidad de vida***

El concepto de calidad de vida comienza a emerger a fines de los años 60, con la investigación científica de los trabajos del grupo de Wolfgang Zapfl, en ese momento, calidad de vida fue definido como la "correlación existente entre un determinado nivel de vida objetivo, de un grupo de población determinado, y su correspondiente valoración subjetiva, desde este punto de vista, ya se puede hablar de que significado subjetiva se le otorga a ese bienestar personal (Cieza, Fernández y Fernández, 2010).

Tiempo después, el término de calidad de vida se utilizó para señalar aspectos diferentes de la vida como estado de salud, función física, bienestar físico, entre otras, entonces siguiendo ese orden de ideas calidad de vida es indeterminado, siendo un constructo personal (Cieza, Fernández y Fernández, 2010).

Grosso modo, calidad de vida indica la agrupación de condiciones que contribuyen a hacer agradable y valiosa la vida o al grado de felicidad o satisfacción disfrutado por cualquier individuo, aunque en la actualidad se considera como un constructo en el cual el bienestar es subjetivo, en las que abarcan juicio cognitivo y son determinados individualmente (Cieza, Fernández y Fernández, 2010).

Cuando se menciona el bienestar como un constructo subjetivo, enmarca la referencia a los pensamientos y sentimientos de las personas acerca de su vida de modo cognitivo y sin dejar a un lado lo afectivo, por otro lado, la satisfacción es esa evaluación del futuro inmediato como valoración a las necesidades de cada ser humano (Escobedo, Macías, Peña y Romero, 2016)

Desde un punto de vista objetivo se triangula las necesidades, con el bienestar como se evidencia en la *figura 1*, en la cual se puede evidenciar cómo influyen y se relacionan entre sí estas variables.

**Figura 1** Triangulación de las necesidades



*Elaboración propia.*

Como ya se ha mencionado, no existen definiciones únicas sobre el término de calidad de vida, sin embargo, para comprender mejor, se podría categorizar de la siguiente manera. *Ver tabla 1.*

**Tabla 1** Categorización calidad de vida

| Categorización      | Definición  |
|---------------------|---|
| Calidad de vida =   | Es la integración de calidad de vida y condiciones de vida  |
| Condiciones de vida | que son objetivamente medibles en una persona, aquí se encuentra: salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación. Este tipo de definición permitiría comparar a una persona con otra desde indicadores estrictamente objetivos, sin embargo, pareciera que estos apuntan más una cantidad que CV (Hollanflsworth, 1988 como se citó en Urzúa y Caqueo, 2012). No cuenta con parámetros universales, puesto que los |

estándares con los que se analiza son diferentes dependiendo del sujeto y su entorno (Urzúa y Caqueo, 2012)

---

Calidad de vida = Este apartado hace referencia de como la calidad de vida se involucra en la satisfacción personal. Siendo así la sumatoria de satisfacción en los diversos momentos y/o espacios de la vida; ya que esta le da un valor de interés al bienestar subjetivo dejando que el sujeto deje a un lado demás factores, como: contexto económico, social, cultural, político o incluso de su propio estado de salud, entre otras para obtener la satisfacción personal que para él es necesaria; de igual forma la evaluación realizada frente a esta es individual y se ve afectada por la experiencia (Urzúa y Caqueo, 2012)

---

Calidad de vida = Aquí se evidencia la relación de lo biológico, sociales, (Condiciones de vida materiales, conductuales y psicológicos, en donde sumados + Satisfacción con la con un componente afectivo como lo son los sentimientos vida) subjetivos se evidencia y se ven reflejados en el bienestar general. Aquí la calidad de vida tiene una percepción objetiva o subjetivo, puesto que diversos autores entran en disputa como analizar si es objetiva o subjetiva (Urzúa y Caqueo, 2012)

---

Calidad de vida = En esta categorización el bienestar general que comprende (Condiciones de vida descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar + Satisfacción con la físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo Vida) \* Valores



personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales (Urzúa y Caqueo, 2012)

---

Calidad de vida = La calidad de vida de los sujetos este involucrado en  
(Condiciones de vida procesos cognitivos vinculados a la evaluación que este  
+ Satisfacción con la realiza, tanto en su entorno de forma objetiva, y que grado  
Vida) \* Evaluación de satisfacción le asigna a cada una, en esta categorización  
primero; se identifica los dominios que está lo comprenden,  
segundo; se le asigna un determinado dominio y tercero; se  
suma los dominios por separados y se obtiene una  
evaluación global de calidad de vida. Bajo esta perspectiva,  
la calidad de vida es multidimensional, ya que se necesita de  
varios dominios en distintas dimensiones para llegar a una  
sola evaluación (Urzúa y Caqueo, 2012)

*Elaboración propia*

De acuerdo a la anterior *tabla 1*, se puede analizar de una forma más estructurada la calidad de vida, es decir que esta es la sumatoria entre condiciones de vida, más satisfacción con la vida:

$$\frac{\text{Condiciones de vida} + \text{Satisfacción con la vida}}{\text{Percepción subjetiva y objetiva}} = \text{Calidad de vida}$$

Con esta información, se puede entender que el término de calidad de vida no puede ir aislada, se desprenden de componentes que en general permiten una evaluación a nivel objetivo y subjetivo frente a la percepción que se está viviendo, también cabe señalar que esa ecuación no es estática, a medida que el tiempo va avanzando, la

percepción sobre la vida, de igual forma va cambiando, lo ideal es tener una concordancia en la suma de esta categorización presentada anteriormente.

Teniendo claro las condiciones de vida, más la satisfacción de esta, es importante conocer cuales con esas condiciones de vida, esta claro que el termino de calidad de vida es subjetivo, y cada individuo le otorga su valor, por eso Peláez (2021) en su articulo, presento los componentes de la calidad de vida, estos son: ingresos vivienda, vida familiar, empleo, comunidad, educación, medio ambiente libertad política, salud seguridad, igualdad de género, balance vida-trabajo, satisfacción ante la vida. Después de conocer los componentes de la calidad de vida, se clasifican es los siguientes factores de calidad de vida (Westreicher, 2020).

- *Bienestar físico:* Se refiere a la salud y a la integridad física de la persona. Esto implica, por ejemplo, el acceso a un régimen subsidiado de salud, con hospital de calidad y el vivir en una ciudad con bajos niveles de delincuencia. Siguiendo este orden de ideas el acceso a una buena alimentación (Westreicher, 2020).
- *Bienestar material:* Se refiere al nivel de ingreso y a la posesión de bienes. Un individuo, por ejemplo, debería poder ganar al menos lo indispensable para poder cubrir sus necesidades básicas (Westreicher, 2020).
- *Bienestar social:* Se refiere al capital social, relaciones interpersonales, por ejemplo, a gozar con un grupo sólido de amistades y un ambiente familiar saludable. Siendo este un factor protector (Westreicher, 2020).
- *Bienestar emocional:* Se refiere al aspecto psicológico, se relaciona con los procesos de autoapertura que permiten el desarrollo de la expresión de emociones generando una estabilidad mental (Westreicher, 2020).

- *Desarrollo personal:* Se refiere al cumplimiento de aspiraciones. Esto implica que el individuo pueda llevar a cabo, por ejemplo, los estudios que desea (acceso a educación) (Westreicher, 2020).

### ***Estilo de vida***

Guerrero, Ramón, Ramón y Salazar (2010) definieron el estilo de vida como un constructo que se ha utilizado y mantenido de forma genérica, involucrándose en los “ámbitos del comportamiento, fundamentalmente en las costumbres, también está moldeado por la vivienda, el urbanismo, la posesión de bienes, la relación con el entorno y las relaciones interpersonales” (p.13).

Del mismo modo interviene en el comportamiento individual y patrones de conducta, aspectos permeables que dependen en los cuales la sociedad les refuerza o castiga, esto enmarca a la manera de vivir, a una serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos. Guerrero, Ramón, Ramón y Salazar (2010)

Lo anterior indica que los hábitos que presentan los sujetos de un entorno social similar tiendan a compartir estilos de vida parecidos y hasta de recrear esas funciones, esto es posible, puesto que el estilo de vida puede estar moldeado por comportamientos externos que se observan en los demás y son replicables esto se evidencia a partir de la interacción entre componentes reforzantes. Guerrero, Ramón, Ramón y Salazar (2010)

Por su parte, La Organización Mundial de la Salud (OMS) define los estilos de vida saludables como una "Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales".

Lo anterior quiere señalar que se considera estilo de hábito saludable cualquier actividad, o patrón de conducta que se realiza y permite el bienestar en cuando a la

calidad de vida, aquí se puede observar una relación entre el anterior apartado, en el cual se abordó calidad de vida, partiendo de la satisfacción y el autocuidado.

Siguiendo con este orden de ideas la Secretaría de Salud de la Alcaldía de Medellín crearon una estrategia de movilización social, en la cual su propósito es motivar a las personas en la realización de práctica de estilos de vida saludables para incrementar su percepción frente a su calidad de vida; con esta estrategia promueve la práctica de siete hábitos de estilos de vida saludables, los cuales también previenen enfermedades, estas son:

- Cuidado de la salud bucal.
- Alimentación saludable.
- Reducción del consumo de alcohol.
- Promoción de la actividad física.
- Cuidado de la salud mental.
- Promoción de espacios libres de humo.
- Salud sexual y reproductiva.

Como ya se ha mencionado anteriormente, términos como calidad de vida y estilo de vida, no se pueden desglosar de una forma universal, debido a que cada sujeto determina y define estos conceptos, por su parte, Nápoles y Vázquez en el 2005 determinaron cierta actividad, comportamientos, hábitos, como negativos, que afectan el bienestar y del mismo modo la calidad de vida disminuye, esto son:

- Tabaquismo.
- Estrés.
- El Alcoholismo.
- Malos Hábitos Alimentarios.
- El Sedentarismo.

A raíz de estos factores de riesgo los cuales afectan a la mayoría de los sujetos cada día más, así que para prevenir y conseguir una longevidad adecuada con una buena calidad de vida y satisfacción de vida es importante y necesario modificar y cambiar los estilos de vida negativos por estilos saludables desde la primera infancia. Nápoles, y Vázquez (2005).

### ***Bienestar laboral***

Cuando se habla de bienestar, el concepto calidad de vida laboral intenta traspasar los límites en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación por la naturaleza poco agradable del trabajo y un aumento en insatisfacción con el empleo Hernández et al., (2003) como se citó en Betancourt, Herrera, Jiménez y Martínez (2017) se intenta medir el bienestar en cuanto a la satisfacción en el trabajo, según se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento en el trabajo y factores externos que afectan y se involucran el entorno de trabajo de las personas Betancourt, Herrera, Jiménez y Martínez (2017).

Para indagar sobre el bienestar laboral hay que entender la calidad de vida y por tanto la calidad de vida laboral, la calidad de vida laboral, en la que se interesa crear, mantener y mejorar permanentemente en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los trabajadores, permitiéndoles crear sus niveles de participación e identificación con su trabajo. Aguilar, Díaz y Escandon (2012).

Marsollier (2011) como se citó en Betancourt, Herrera, Jiménez y Martínez. (2017) menciona el bienestar laboral debe ser trabajado y aún más puede llegar analizarse desde la perceptiva de la psicología positiva y las estrategias de

afrontamiento correctas para saber cómo reaccionar frente a las dificultades que se presentan diariamente en la labor Betancourt, Herrera, Jiménez y Martínez (2017)

En el ámbito de la docencia, al igual que cualquier otra profesión, están regidos por él, Ministerio de Educación, este a su vez describe bienestar laboral en docentes como:

“Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad” (p. 4)

Lo que permite esta información, es conocer la calidad de vida de los docentes en el territorio colombiano, así que por medio del Congreso de la República ha desarrollado unas entidades de apoyo que permite cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para docentes y directivos docentes, estas son:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Profesionales

De igual forma, el Ministerio de Educación se refiere a “la calidad de vida laboral como nivel en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización” (p.5).

Así como se puede observar, estos conceptos como lo son, calidad de vida, estilo de vida, bienestar laboral, van en conjunto, pero llegando a un mismo fin, el bienestar del sujeto independiente de su lugar de trabajo.

Después de haber abordado los temas relacionados con psicología de la salud, ahora es necesario conocer de forma general aspectos relacionados con psicología organizacional, como lo es la salud y protección laboral, así mismo se analizará en el sector académico en Colombia.

Castañeda y Martínez (2004) definieron La Psicología Organizacional del Trabajo (POT) como una interdisciplinar, con la integración de otras ciencias como la biología, la economía, la sociología y la administración, las cuales también estudian tópicos como el desempeño humano en el desempeño laboral, esto permite obtener un conocimiento más amplio sobre las organizaciones.

La psicología organizacional en Colombia da sus primeros inicios con el Doctor Ernesto Amador Barriga en 1950 cuando planteó el Laboratorio Psicométrico de Bogotá, en el cual su principal función era la creación de pruebas que se realizaban en papel para diferentes profesionales que eran enviados por distintas organizaciones que postulaban a diferentes cargos para su análisis Porras (2016) claro está, esto no quiere decir que anteriormente no existiera la psicología organizacional en Colombia, sino que desde ese momento marco un precedente para esta área.

### ***Salud laboral***

La Organización Mundial de la Salud define salud laboral como “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo” Lo que significa que su interés no es eliminar sino reducir al máximo los posibles riesgos que pueda presentar cualquier trabajador.

Por su parte Velázquez (2006) como se citó en Aguilar y Rentería (2009)

“Salud laboral se preocupa por la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de este, procurando abarcar el plano físico, mental y social. Son muchos los profesionales que trabajan en el cumplimiento de este objetivo, por ejemplo, los psicólogos organizacionales y ocupacionales, como profesionales ideológicos y estrategias capaces de hacer propuestas de intervención para reducir las condiciones que resulten riesgosas para la salud física y mental, y que son causadas por el trabajo” (p.365).

Lo anterior hace referencia de cómo abarca la salud laboral en el bienestar de los trabajadores en las empresas; indica de que es una labor interdisciplinar, y que se realiza conjunto con psicólogos organizacionales y demás profesiones afines, esto buscan disminuir y prevenir cualquier accidente que son originadas por el trabajo así que hace un señalamiento entre la relación que existe entre la actividad laboral y los riesgos a los que se expone el trabajador en cualquiera que esta sea (Aguilar y Rentería, 2009)

Por otro lado, en el ámbito académico, la salud laboral de los docentes en Colombia constituye una relación propiamente influyente entre profesor, estudiante, personal administrativo y también factores externos como lo son las familias, siendo la profesión docente considerada como una actividad que está expuesta a múltiples factores de exposición laboral produciendo en diversos momentos desgaste físico o mental de los docentes. Castro y Muñoz (2013).

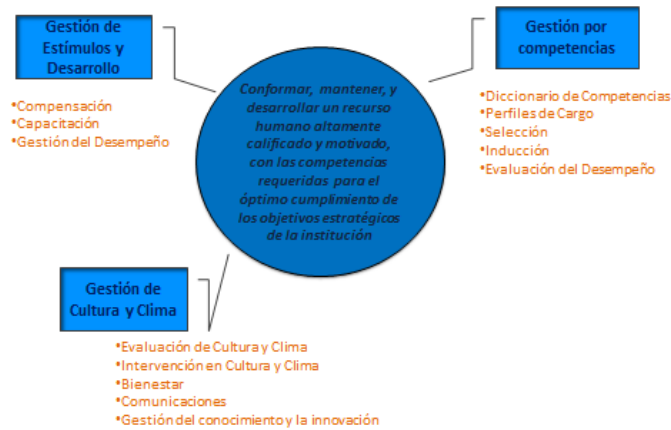
En el ejercicio de la labor docente se realiza a través de las interacciones personales que involucran un tiempo y espacio personal y profesional incrementando así un compromiso emocional (Montiel, 2010). Esto indica que no solo las relaciones entre docente y alumno, sino los demás factores que influyen en el bienestar del docente; la



salud laboral es un requerimiento indispensable en cualquier institución, puesto que los cambios que se están generando con el pasar del tiempo y la innovación en la sociedad actual están dando lugar a que se originen problemas que afectan a la labor docente, llegando a incidir en su salud (López, 2000 como se citó en Montiel, 2010)

Cada institución debe contar con una planeación de seguridad laboral, por ejemplo; como se evidencia en la *figura 2*, en la cual está establecido la Dirección de Gestión Humana de la Universidad Antonio Nariño en el cual integran el plan de desarrollo de esta institución de los años 2017-2020

**Figura 2** Gestión Humana de la Universidad Antonio Nariño



Tomado de: [www.uan.edu.co](http://www.uan.edu.co)

En Colombia, se han creado leyes y decretos relacionados con la mejora del bienestar del trabajador, de los cuales cuentan con procedimientos con el fin de prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los posibles riesgos profesionales y los accidentes que puedan originar a raíz de su labor Aguilar y Rentería (2009). Es la organización y/o empresa la encargada de mantener la vigilancia para el estricto cumplimiento de esta normatividad, las leyes y decretos que regulan en Colombia son:

**Tabla 2** Normatividad colombiana en torno a la relación salud y trabajo

| Reglamentación  | Objetivo                                  |
|-----------------|---|
| Ley 9ª, de 1979 | Marco de la salud ocupacional en Colombia |

---

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Resolución 2400 de 1979 | Estatuto General de Seguridad  |
| Decreto 614 de 1984     | Estatuto General de Seguridad.   |
| Resolución 2013 de 1986 | Funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial  |
| Decreto 01335 de 1987   | Reglamento de seguridad en labores subterráneas  |
| Decreto 776 de 1987     | Modifica las tablas de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo  |
| Resolución 1016 de 1989 | Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país       |
| Decreto 1294 de 1990    | Normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidentes de trabajo |
| Ley 100 de 1993         | Estructura de la seguridad social en el país   |
| Decreto 1281 de 1994    | Reglamento las actividades de alto riesgo  |
| Decreto 1295 de 1994    | Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales   |
| Decreto 1346 de 1994    | Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación por invalidez   |
| Decreto 1771 de 1994    | Reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994  |
| Decreto 1832 de 1994    | Tabla de enfermedades profesionales.   |
| Decreto 1833 de 1994    | Determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales  |
| Decreto 2644 de 1994    | Tabla única para la indemnización de la pérdida de capacidad laboral   |
| Decreto 692 de 1995     | Manual único para la calificación de la invalidez  |

---

---

---

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Circular 002 de 1996             | Obligatoriedad de inscripción de empresas de alto riesgo  |
| Decreto 2463 de 2001             | Integración de las juntas regionales de financiación y funcionamiento de calificación de invalidez  |
| Ley 776 de 2002                  | Normas para la organización, administración y prestación del Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP)                                      |
| Decreto 2800 de 2003             | Reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes al SGRP   |
| Resolución 1570 de 2005          | Establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales. |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.  |

---

Tomado de: [https://www.minsalud.gov.co/Normatividad\\_Nuevo/Ley](https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley)

Como se observa en la *tabla 2* a lo largo del tiempo, en Colombia se ha creado e innovando nuevos reglamentos para facilitar las condiciones de trabajo y se ha venido mejorado en los últimos años, y cada vez se va legislando en temas cada vez mas específicos como el acoso laboral con la inclusión de los riesgos profesionales, como factor preocupándose por la salud mental y física del trabajador Aguilar y Rentería (2009)

Ya propiamente en Colombia, se normaliza la seguridad laboral del docente mediante el Decreto 1655 del 20 de agosto de 2015, en el artículo 21 de la ley 1562 de 2012, señala “seguridad y salud en el trabajo para los educadores y directivos afiliados al Fondo Nacional de prestaciones sociales del Magisterio del sector educativo público, del nivel escolar”.

### ***Riesgos laborales***

Con la llegada de la industrialización, el derecho al trabajo surge como respuesta a la cuestión social, debido a la explotación de la clase obrera, después de un tiempo, con el liberalismo comienza un esfuerzo del movimiento obrero, inicialmente la principal propuesta de este movimiento fue el de terminar con la propiedad privada de los medios de producción impidiendo que los gobernantes tengan el poder sobre el sistema capitalista, generando normas protectoras hacia la clase obrera desde mediados del siglo XIX se comenzaron a crear leyes del trabajo, proceso que recibe un fuerte impulso con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 (Richter, 2013, p.60).

El Ministerio de Trabajo de Colombia define riesgos laborales "...como un sistema de protección universal incluyendo a nuevos sectores de la población que hasta ahora no estaban protegidos ante las enfermedades o accidentes propios de su actividad Laboral." Cabrera; Ministerio de Trabajo de Colombia (2020).

Con la Constitución de 1991, el Ministerio de Trabajo ha creado diversos decretos, en cuáles se han modificado con el paso de los años, esto en pro de una mejor calidad de vida hacia los trabajadores, en la tabla 3 se puede observar como desde el 2017 hasta el 2019 se han estructurado estos decretos. *Ver tabla 3*

***Tabla 3*** Decreto único reglamentario del sector trabajo

| Decreto           | Objetivo   |
|-------------------|--|
| <u>52 de 2017</u> | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) |
| 454 de 2017       | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo   |

|                     |   |
|---------------------|---|
| <u>600 de 2017</u>  | Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 un Capítulo 5o, para reglamentar la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, de que trata el artículo 46 de la Ley 418 de 1997, y su fuente de financiación.   |
| <u>2177 de 2017</u> | Por el cual se integra el Consejo Para la Inclusión de la Discapacidad y se dictan disposiciones relacionadas con su funcionamiento.  |
| <u>611 de 2018</u>  | Por el cual se derogan unas comisiones intersectoriales.  |
| <u>683 de 2018</u>  | Por el cual se deroga el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo y el Decreto número 583 de 2016.   |
| <u>1273 de 2018</u> | Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo. |
| <u>1334 de 2018</u> | Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices.   |
| <u>2280 de 2019</u> | Por el cual se modifica el artículo 2.2.6.5.9. del Decreto 1072 de 2015, para suprimir la autorización de funcionamiento de sucursales de Empresas de Servicios Temporales  |

Tomado de: *Decreto único reglamentario del sector trabajo* :

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Como se evidencia en la tabla 3, se puede observar que a medida del tiempo se van agregando diferentes tipos de decretos que regulan de manera más específica el

sector laboral, incluyendo el de la educación superior. la principal función de la normatividad en cuando a la protección laboral del trabajador, es velar por su bienestar físico y mental.

### ***Estrés laboral***

Según la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo se define estrés laboral como todas aquellas respuestas físicas y emocionales dependiendo de la exigencia y del trabajo debido a su exigencia no se igualan a las capacidades, habilidades del trabajador. Rodríguez y Rivas (2011).

Del mismo modo Rodríguez y Rivas (2011) realizaron una descripción detallada sobre los distintos modelos de estrés laboral, estos son: *ver tabla 4.*

***Tabla 4 Modelos de proceso de estrés laboral***

| Modelos de proceso de estrés laboral           | Explicación   |
|--|---|
| Modelo de Ajuste Persona-Ambiente de Harrinson | Hace referencia entre persona y ambiente (P-A) es una de las características principales en este modelo, debido a los niveles de ajuste P-A, siendo esta la base principal entre el individuo y su entorno, también hace referencia a las distinciones “objetivas” y perceptivas como en la persona como del ambiente, siguiendo este orden de ideas, Harrinson plantea el análisis el efecto diferencial entre estas propiedades objetivas tanto en la persona y el ambiente en relación con el individuo intrínsecamente, así que los niveles de ajuste |

persona y ambiente, objetivo y perceptivo, así como los niveles de ajuste entre la percepción del ambiente y sus características objetivables, y el nivel de precisión en la autovaloración del sujeto.

Rodríguez y Rivas (2011).

---

Modelo de facetas ampliado de Beehr y Newman

Hace referencia de que el estrés laboral se ubica en punto medioambiental, siendo esta la principal respuesta de agente estresante trayendo consigo problemas a nivel personales, la presencia de estresores y de respuesta de estrés serían los dos factores que influyen en el estrés ocupacional. La faceta persona hace referencia a los componentes relativamente estables de la persona; la faceta duración enfatiza en el tiempo en el que se produce estrés laboral. Rodríguez y Rivas (2011).

---

Modelo Cibernético del estrés laboral de Edwards

Este modelo integra los procesos de autorregulación y el estrés ocupacional, el estrés en las organizaciones podría ser conceptualizado En este sentido, el estrés organizacional se define como los niveles de discrepancia entre la percepción del estado actual en el que se encuentra la persona y el

estado deseado. Las concepciones del estado, abarcando tanto la representación de los niveles subjetiva de las condiciones laborales.

Rodríguez y Rivas (2011).

---

Teoría de la Activación Cognitiva del Estrés de Meurs

Este modelo explica del estrés laboral en el cual integra los modelos en cuanto al entorno organizacional, así mismo menciona la experiencia de estrés, como percepción subjetiva cognitiva y emocional de sentirse estresado generando una respuesta de estrés, así que la evaluación de la respuesta de estrés se realiza mediante registros psicofisiológicos, neuroendocrinos, psicoinmunológicos, comportamentales y biológicos. Rodríguez y Rivas (2011).

#### *Elaboración propia*

Con la anterior *tabla 4* se evidencia como los modelos de proceso de estrés laboral, se crearon y se han modificado con el paso del tiempo, intentan dar una explicación a los agentes estresores en el trabajador, en el cual permite ser objetivo en el desarrollo de programas de bienestar laboral, al conocer cuáles son los factores que influyen, haciendo uno de la manipulación de variables, se logra un amplio campo no solo para la psicología organizacional, sino en el ámbito de la salud laboral.



### ***Síndrome de burnout***

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha determinado oficialmente que el síndrome de burnout o “síndrome de estar quemado” como el de desgaste profesional como enfermedad después de la revisión número 11 de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), La Organización Mundial de la Salud (2019) completa algunos signos para su identificación, la OMS lo clasifica de la siguiente forma:

- Las personas que experimentan agotamiento ven sus trabajos como cada vez más estresantes y frustrantes. Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. También pueden distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo.
- *Síntomas físicos*: el estrés crónico puede provocar síntomas físicos, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales.
- *Agotamiento emocional*: el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo.
- *Rendimiento reducido*: el agotamiento afecta principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, o en el hogar, cuando el trabajo principal de alguien consiste en cuidar a los miembros de la familia. Los individuos con agotamiento se sienten negativos sobre las tareas. Tienen dificultad para concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad.

De acuerdo a la anterior información, se puede evidenciar como el síndrome de burnout afecta la calidad de vida de las personas, debido a la carga laboral, durante el proceso de reclutamiento, es necesario y obligatorio que durante la descripción del

cargo, la empresa señale y explique claramente las funciones del cargo, entre los cuales debe especificar, quehacer, horarios habilidades requeridas, para que sus trabajadores sufran lo menos posible de síndrome de burnout.

Por otro lado, Díaz, López y Varela, (2012) de la Universidad Javeriana realizaron una investigación en la cual el objetivo fue establecer los factores asociados al síndrome de burnout en docentes de dos instituciones educativas privada y pública de la ciudad de Cali, Colombia, los resultados arrojaron niveles bajos de burnout en ambas instituciones, lo que indica que su carga laboral es la adecuada para su labor docente; también se puede observar como en el análisis de cargo, está señalando las labores que se tienen que realizar y por ende ser cumplidas, lo que permite un buen rendimiento por parte de sus docentes.

Después de ya tener claro los conceptos de psicología de la salud y organizacional es necesario abordar la labor docente dentro de la Universidad Antonio Nariño, conociendo de forma muy general el estatuto profesoral, horas de trabajo y temas afines a este proyecto de grado, esto con el fin de contextualizar mejor al lector acerca de la población que se utilizó a los largo de esta investigación.

Siguiendo este orden de ideas se presenta el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de la Universidad Antonio Nariño, CAPÍTULO IV, HORARIO DE TRABAJO, ARTICULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, para Bogotá, D.C, y todas las sedes, para el personal docente esta de la siguiente forma:

PERSONAL DOCENTE

Días LABORABLES: Lunes, martes, miércoles, jueves, viernes, sábado

PRIMER TURNO:

7:00 A.M. A 4:00 P:M

SEGUNDO TURNO

2:00 P.M. A 10:00 P.M.

TERCER TURNO

9:00 A.M. A 12:00 M

Siguiendo ese orden de ideas, el CAPÍTULO VIII SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, ARTICULO 36.

"Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida".

Teniendo claro las horas de trabajo de un docente de la Universidad Antonio Nariño, se indago específicamente por como están distribuidas las horas en los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño. Cabe recalcar que en la actualidad, la carrera de psicología en la Universidad Antonio Nariño en modalidad presencial esta ofertada en la sede de Bogotá, mientras que en modalidad distancia esta ofertada en las sedes de Bogotá, Armenia, Bucaramanga, Buenaventura, Buga, Cali, Cartagena, Cartago, Duitama, Ibagué, Manizales, Palmira, Quibdó, Riohacha, Roldanillo, Santa Marta y Tunja, para el periodo 2020-2021 se cuenta con 50 docentes 12 de ellos, cuentan con contrato de medio tiempo y 38 con tiempo completo, en pocas palabras, hay 50 docentes que dictan en 18 sedes, la distribución de las horas están contempladas de la siguiente forma:

**Tabla 5** *Distribución de las horas laborales de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño*

| DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS LABORALES DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO |                  |                            |                       |                            |                       |
|---|------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| Sexo  | Tipo de contrato | Horas administrativas 2020 | Horas académicas 2020 | Horas administrativas 2021 | Horas académicas 2021 |
| Mujer   | Medio completo   | 0                          | 20                    | 5                          | 15                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 14                         | 26                    | 17                         | 23                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 31                         | 9                     | 27                         | 13                    |
| Mujer   | Medio completo   | 0                          | 20                    | 0                          | 20                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 16                         | 24                    | 23                         | 17                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 7                          | 33                    | 8                          | 32                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 29                         | 11                    | 30                         | 10                    |
| Hombre  | Medio completo   | 0                          | 20                    | 1                          | 19                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 2                          | 18                    | 12                         | 28                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 14                         | 26                    | 26                         | 14                    |
| Hombre  | Medio completo   | 1                          | 19                    | 0                          | 20                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 20                         | 20                    | 19                         | 21                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 12                         | 28                    | 8                          | 32                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 16                         | 24                    | 14                         | 26                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 16                         | 24                    | 18                         | 22                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 28                         | 12                    | 26                         | 14                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 18                         | 22                    | 22                         | 18                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 10                         | 30                    | 9                          | 31                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 21                         | 19                    | 30                         | 10                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 20                         | 20                    | 19                         | 21                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 15                         | 25                    | 16                         | 24                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 26                         | 14                    | 28                         | 12                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 15                         | 25                    | 7                          | 33                    |
| Hombre  | Medio completo   | 0                          | 20                    | 0                          | 20                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 4                          | 36                    | 9                          | 31                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 23                         | 17                    | 22                         | 18                    |
| Mujer   | Medio completo   | 0                          | 20                    | 0                          | 20                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 31                         | 9                     | 26                         | 14                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 17                         | 23                    | 24                         | 16                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 9                          | 31                    | 12                         | 28                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 10                         | 30                    | 14                         | 26                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 9                          | 31                    | 12                         | 28                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 20                         | 20                    | 15                         | 25                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 40                         | 0                     | 40                         | 0                     |
| Mujer   | Medio completo   | 8                          | 12                    | 4                          | 16                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 14                         | 26                    | 13                         | 27                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 18                         | 22                    | 17                         | 23                    |
| Mujer   | Medio completo   | 12                         | 8                     | 0                          | 20                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 10                         | 30                    | 8                          | 32                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 22                         | 18                    | 13                         | 27                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 14                         | 26                    | 8                          | 32                    |
| Mujer   | Medio completo   | 2                          | 18                    | 0                          | 20                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 10                         | 30                    | 11                         | 29                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 13                         | 27                    | 11                         | 29                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 0                          | 20                    | 9                          | 31                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 26                         | 14                    | 31                         | 9                     |
| Hombre  | Tiempo completo  | 7                          | 33                    | 8                          | 32                    |
| Mujer   | Tiempo completo  | 15                         | 25                    | 16                         | 24                    |
| Hombre  | Tiempo completo  | 36                         | 4                     | 22                         | 18                    |
| Hombre  | Medio completo   | 6                          | 14                    | 13                         | 7                     |

*Elaboración propia*

Con la presente tabla (ver tabla 5) se puede observar como es la distribución de las horas laborales entre el 2020 y el 2021, esto evidencia un cambio de horas entre las horas académicas y horas administrativas.

***Estatuto Profesorial de la Universidad Antonio Nariño***

Estatuto profesoral es un documento legal que se encuentra estipulado los derechos y deberes de los docentes, así que el ACUERDO No. 21 señala: "Por el cual se reestructura el ESTATUTO DOCENTE de la Universidad Antonio Nariño El Consejo Directivo de la Universidad Antonio Nariño en uso de sus facultades legales y estatutarias"

Así que para ser docente de la universidad Antonio Nariño se debe Tomar en cuenta el Artículo 50, en el cual menciona "El sistema de admisión, contratación, remuneración y desarrollo del personal docente de la Universidad estará regulado por las normas legales pertinentes, las disposiciones del Consejo Directivo de la Universidad y los reglamentos internos de la misma".

Siguiendo ese orden de ideas en el Artículo 51. Admisión. Para ser admitido como profesor (instructor) de la Universidad, se requiere como mínimo:

- Poseer título universitario.
- Poseer las cualidades personales para el ejercicio de la labor docente, de manera que sea garantía espeto debido a los principios que rigen la Corporación, al orden social, científico y profesional.

También se debe tener presente del Artículo 54. Categorías. Se establecen las siguientes categorías para el escalafón de personal docente, cuya reglamentación corresponderá al Consejo Directivo:

- Profesor auxiliar (Instructor).
- Profesor asistente
- Profesor asociado.
- Profesor titular.
- Profesor visitante

Sus categorías se representan así:

- Instructor. Si el profesional posee especialización en el área en la cual va a trabajar, al ser admitido como profesor en la Universidad pertenecerá automáticamente a la categoría de Instructor.
- Profesor Asistente. Si el profesional posee título de Magister o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia, al ser admitido como profesor pertenecerá a la categoría de Profesor Asistente.
- Profesor Asociado. Si el profesional posee título de Magister o PhD en el campo en el cual ejercerá la docencia y si también acredita experiencia calificada, para candidato con Magister de al menos cinco años y para candidato con PhD de al menos tres años, o en ambos casos, si ha realizado producción académica, artística o investigativa destacada a juicio del Consejo Directivo, al ser admitido como Profesor en la Universidad, pertenecerá a la categoría de Profesor Asociado.

De acuerdo a su horario o dedicación dentro de la institución, como lo menciona el Artículo 55. Dedicación: El personal docente, según su dedicación, se clasifica así:

- Profesor de Dedicación Exclusiva
- Profesor de Tiempo Completo
- Profesor de Medio Tiempo
- Profesor de Cátedra

- Profesor Tutor
- Profesor Visitante

*Parágrafo: los profesores asociados y titulares tendrán dedicación exclusiva a la Universidad.*

Después de conocer de forma general la estructura interna de como está conformado el cuerpo docente, y analizando los temas expuestos a lo largo de esta investigación, se logra comprender la Universidad no como una institución académica, sino como una empresa que también debe trabajar la calidad de vida, estilos de vida, estrés laboral, salud laboral y demás temas están relacionados entre si.

## **Metodología**

### **Alcance**

El alcance de esta investigación es de tipo correlacional, puesto que se quiere encontrar relación con las variables. Se analizó la percepción sobre la calidad de vida y estilos de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, de forma particular ya que este tipo de estudio “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables” (P.93) Hernández, Fernández y Batista (2014) su finalidad fue describir la relación de estas variables.

### **Tipo de estudio**

El presente proyecto, por sus características, se inscribe dentro de un estudio de corte cuantitativo, “que miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones” (P.196) Hernández, Fernández y Batista (2014).

### **Diseño**

Diseño no experimental, “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 152) Hernández, Fernández y Batista (2014) teniendo presente que las variables que se utilizaron fueron calidad de vida y carga laboral ya que la mayoría de las investigaciones presentadas anteriormente son cualitativas, es importante tener otra perspectiva, así que se realizó un cuestionario que midió las variables, este a su vez fue validado previamente por otros profesionales psicólogos.

### **Participantes**

Docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, que estén laborando dentro de la institución mínimo dos periodos académicos (un año) como se mencionó en el marco teórico, la sobre carga laboral y el síndrome de burnout se comienza a manifestar después de un tiempo de haber estado laborando, así que se contó con la participación de docentes que tengan contrato de tiempo completo y medio tiempo y con categoría de profesor asistente.



## **Instrumento**

Teniendo presente las variables que se pretende obtener información, se implementaron dos instrumentos que se comentan a continuación:

### **Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño**

El instrumento Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño fue elaborado por la investigadora y tiene como objetivo principal recolectar información sobre aspectos de calidad de vida, estilos de vida y carga laboral sobre los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, este consta de dos secciones, la primera pretende recolectar información sobre los datos sociodemográficos de los docentes encuestados respecto a sexo, rango de edad, estado civil, si tiene hijos, antigüedad dentro de la institución, tipo de contrato, modalidad de trabajo, sede y si trabaja en otra institución.

La segunda sección se utilizará un cuestionario tipo Likert, se presenta los cuatro escalas que se midieron, las cuales son calidad de vida, que cuenta con 11 enunciados, esta escala pretende analizar la percepción de los docentes frente a la calidad de vida; la segunda escala es carga laboral que consta de 7 enunciados, esta escala pretende analizar la percepción de los docentes frente a su carga laboral; estilos de vida, como tercera escala que cuenta con 11 enunciados, esta escala pretende analizar la percepción de los docentes frente al estilo de vida, y la última escala es burnout, esta escala cuenta con 10 enunciados, esta escala pretende analizar la percepción de los docentes frente al burnout.

Para la calificación se establecieron las siguientes opciones de respuesta y puntajes de:

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

El investigador le asigno una escala de valor a cada puntuación, cuando el enunciado es positivo se le asigno la siguiente escala:

Nunca = 1

Algunas veces = 2

Frecuentemente = 3

Siempre =4

Por ejemplo, en el enunciado de “tengo un estilo de vida saludable” si es participante selecciono siempre, se le da 4 puntos, frecuentemente 3 puntos, algunas veces 2 puntos y nunca 1 punto.

Pero cuando el enunciado es negativo, se le asigno la siguiente escala:

Nunca = 4

Algunas veces = 3

Frecuentemente = 2

Siempre =1

Por ejemplo, en el enunciado de “Siento desequilibrio entre mi vida laboral, social y familiar.” si el participante selecciono siempre, se le da 1 punto, frecuentemente 2 puntos, algunas veces 3 puntos, nunca 4 puntos. Se califica de forma inversa.

Para cada escala se establecieron también puntajes totales que salían de la suma de las respectivas enunciados entonces **todas las escalas puntajes altos indican buen funcionamiento en el área**, es decir, puntajes alto en calidad de vida, significa buena calidad de vida, lo mismo con estilo de vida, carga laboral y burnout, entre más alto sea el puntaje en cualquier escala significa mejor resultado, lo mismo ocurre si el resultado

es inverso, si puntuó bajo, significa que toca analizar a profundidad que está ocurriendo, entonces **todas las escalas puntajes bajos indican mal funcionamiento en el área**, por ejemplo, puntaje bajo en burnout, significa la presenta de este síndrome.

El instrumento fue validado, aspecto que se describirá mejor en la sección de procedimiento fase de elaboración; este instrumento es creado por el investigador del presente trabajo mediante la aplicación de Microsoft Forms.

### **Instrumento Fantástico**

El cuestionario Fantástico es un instrumento genérico diseñado por Mc Master de Hamilton en Canadá, que permite la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Así mismo facilita la identificación y la medición los estilos de vida de una muestra específica, Betancurth, Vélez y Jurado (2015) este instrumento costa de 30 preguntas en general y mide los siguientes factores:

F: Familia y amigos

A: Asociatividad y actividad física.

N: Nutrición

T: Tabaco

A: Alcohol. otras drogas.

S: Sueño. Estrés.

T: Trabajo y tipo de personalidad.

I: Introspección

C: Control de salud y conducta sexual.

O: Otras conductas

Tiene una calificación de:

0: casi nunca.

1: A veces.

2: Siempre.

Se suma todo el puntaje y a ese resultado se le multiplica por 2, de ahí se obtiene un rango final de puntaje de 0 a 120, la interpretación de los puntajes se hace de la siguiente forma:

0-46: Zona de peligro.

47-72: Algo bajo.

73-84: Adecuado.

85-102: Bien.

103-120: Tiene un estilo de vida Fantástico.

Se escogió este cuestionario para la realización de este proyecto porque es una herramienta con validez y confiabilidad esto permite contrastar los resultados con el instrumento realizado por el investigador, así mismo este se caracteriza por ser una instrumento breve y sencillo, que puede ser ajustado a la muestra del estudio. Villar, Ballinas, Gutiérrez y Angulo (2016). Ambos cuestionarios se presentaron vía Microsoft forms.

## **Procedimiento**

### **Fase preliminar**

En esta primera fase se solicitó un permiso ante la decana para la realización de este proyecto, puesto que su población era directamente los docentes, así que el pasado 28 de septiembre del 2020 en reunión por Google Meet con la Doctora Yanine González, decana de la Facultad de Psicología, en la cual se le manifestó el interés de realizar esta investigación; la doctora por su parte realizó una reunión con algunos docentes y les informo el tema y la muestra de este proyecto de investigación a la cual, por decisión unánime aprobaron la realización de este, *ver anexo 1* esto con el fin de contar con la participación de los docentes.

### **Fase de elaboración**

Después de la aprobación por parte de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, se diseñó respectivo cuestionario “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” este se realizó teniendo presente el marco teórico del presente trabajo, después se realizó su validación por jueces expertos, estos jueces fueron escogidos por su trayectoria académica y relación con el tema, ellas fueron: la psicóloga Maite Restrepo Martínez, magister en psicología clínica y experiencia en soporte para procesos de mediación y la psicóloga Yeimy Paola Zapata Garzón, especialista en psicología educativa con experiencia en el psicología educativa y organizacional, después de las correcciones sugeridas, el instrumento fue validado el 2 de marzo del 2021 *ver anexo 2*.

### **Fase final**

Cuando se validó el instrumento, Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, se instaló en la plataforma de Microsoft Forms, junto al instrumento Fantástico, se realizó un pequeño resumen del proyecto, con sus objetivos y se envió el link a la decana vía correo electrónico y este email se le envió a todos los docentes de la Facultad de Psicología a nivel nacional de la Universidad Antonio Nariño. Después de dos semanas, se recolectaron los datos, se realizó una base de datos con la información, se analizaron en el programa SPSS.

### **Aspecto ético de la investigación**

Esta investigación está bajo el control ético de Ley 1090 DE 2006 por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones, de acuerdo al TITULO II DISPOSICIONES

GENERALES, especialmente el numeral 5 Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad."

Este proyecto cuenta con total confidencialidad puesto que la información recolectada será de uno exclusivamente académico y que el tratamiento de los datos fue confidencial y restrictivo a un análisis estadístico al que solo accedieron la investigadora y el asesor, no se emitirá nombres, o alguna información a terceros, de igual forma, se solicitaron los datos de forma agrupada, para tener mayor reserva de la información, así mismo la investigadora tampoco sabrá que docente contestó, porque no se solicitó ni correo electrónico, ni tampoco ningún dato específico, así mismo se tomaron medidas para eliminar el rastro de la web, en el formulario utilizado se deshabilitó la posibilidad de recolectar información, la información se descargó y se eliminó de la internet.

Antes de contestar los instrumentos, los participantes deberán firmar el consentimiento informado, este se les informara que solo será de uso académico y en el momento que lo desee, podrá retirarse. *Ver anexo 3 consentimiento informado*

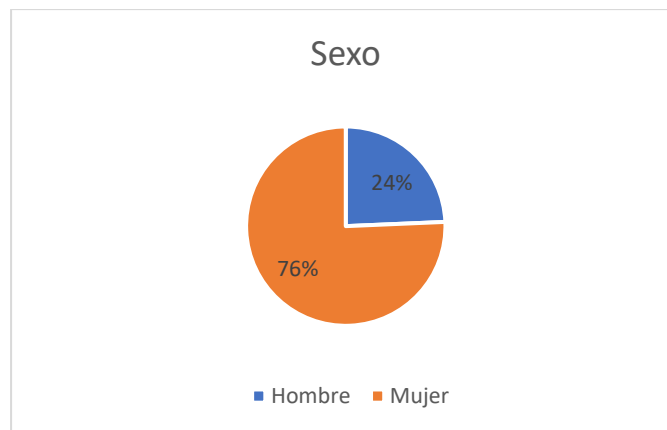
## Resultados

### Características sociodemográficas

De acuerdo con los resultados obtenidos se presentan los datos que exhiben los aspectos básicos que conforman la muestra de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño:

Las mujeres en este estudio representan el 76% siendo así mayoría en comparación a los hombres con un 24%. La figura 3 presenta la distribución por sexo de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

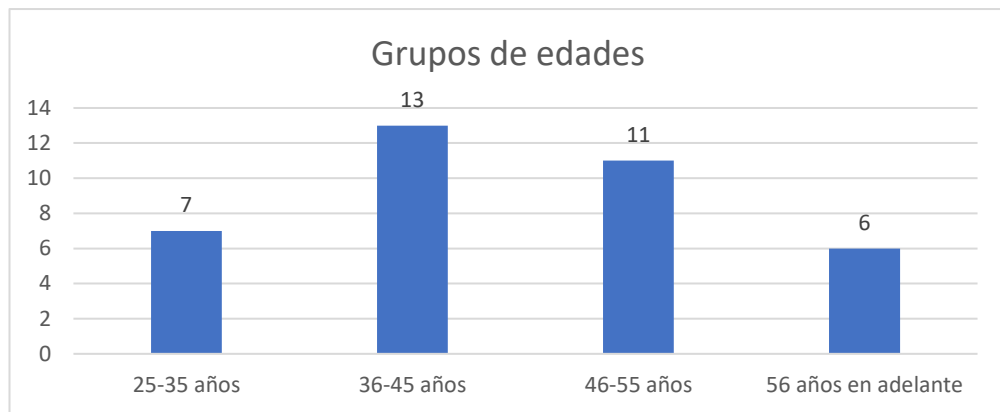
**Figura 3** *sexo*



*Se observa la gráfica con la distribución de la cantidad de participantes en cuanto al sexo.*

Con relación a la edad de los participantes, se presenta que el rango de edad se encuentra que la mayoría están entre los 36 a 45 años con un porcentaje del 35% y que el menor rango fue el rango de 56 años en adelante, con 6 participantes siendo el 16% de los participantes. La Figura 4 presenta la distribución por edades de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

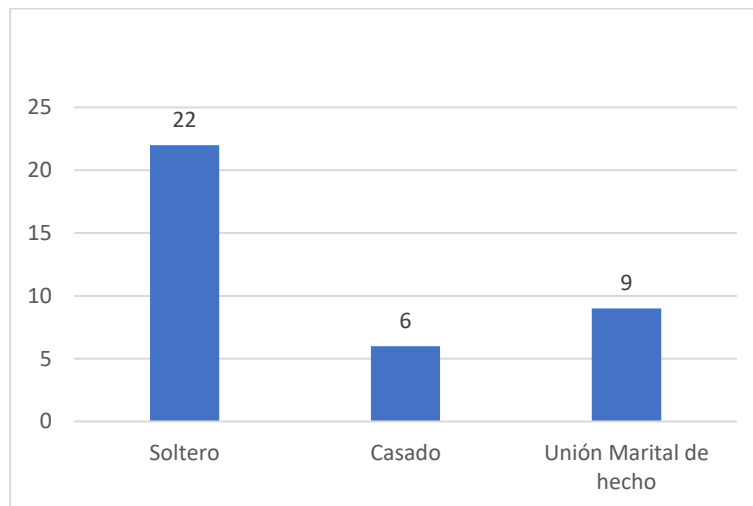
**Figura 4** edad



*Se observa la gráfica con la distribución de cada una de las edades y la cantidad de personas en cada categoría*

Con relación al estado civil se presenta que el 22 docentes se encuentran solteros, por otro lado, se observa que el 6 docentes están casados. La figura 5 presenta la distribución por estado civil de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

**Figura 5** estado civil



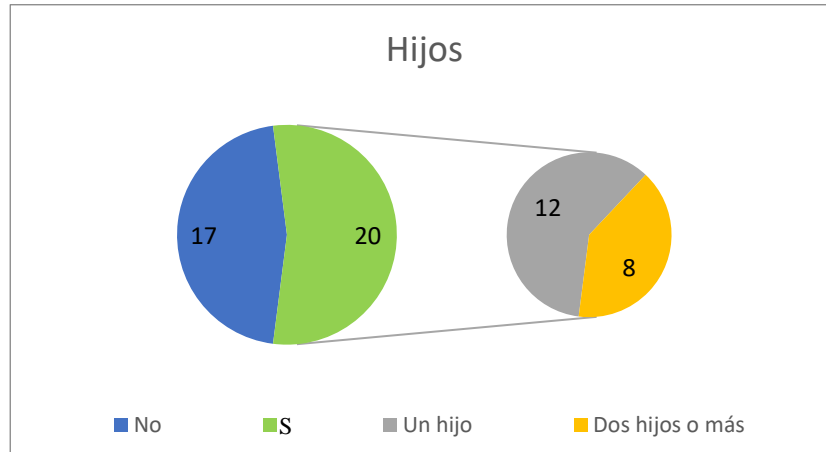
*Se observa en la gráfica cada una de las variables de estado civil.*

Con relación al tener hijos, se encuentra que el 43,6 % de los docentes no tienen hijos, el 51,3% si tiene hijos, y de ese porcentaje se distribuye en que el 30,8% tienen un



hijo y el 20,8% tiene más de un hijo. La figura 6 presenta la distribución por hijos de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

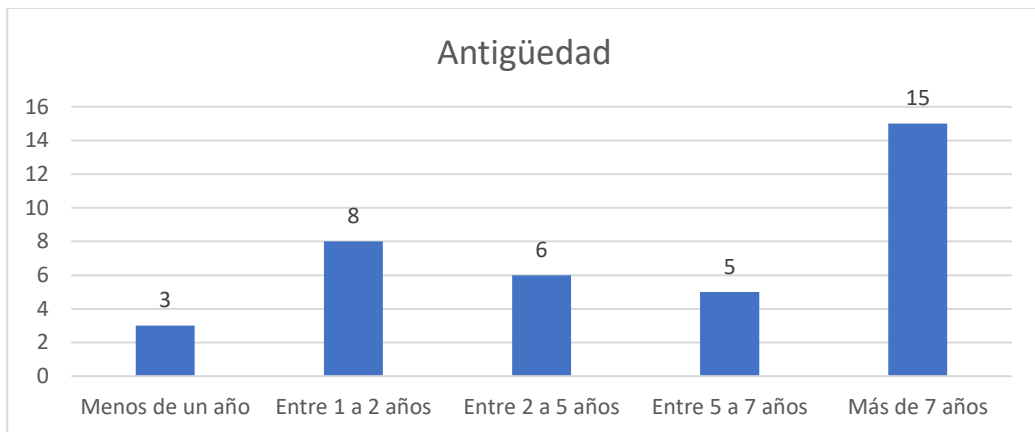
**Figura 6 hijos**



*Se observa distribución de los docentes que tienen hijos.*

Con relación al tiempo trabajando en la Universidad se encuentra que el 41% de los docentes tienen una antigüedad de más de 7 años en la Universidad, mientras que el 8% llevan menos de un año laborando dentro de esta. La figura 7 presenta la distribución por antigüedad de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

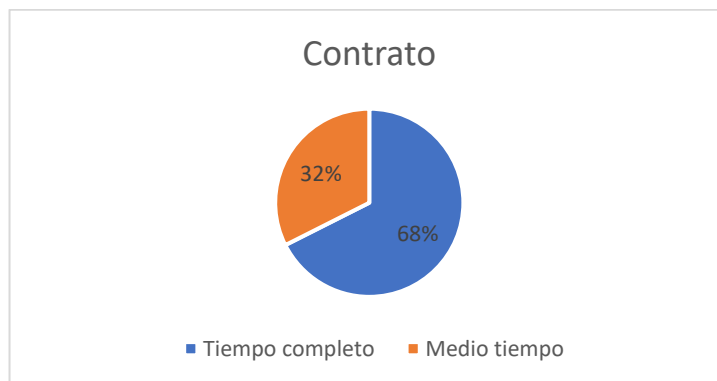
**Figura 7 antigüedad**



*Se observa la distribución del tiempo de antigüedad de los docentes.*

Con relación al tipo de contrato de los docentes, se encuentra que el 68% cuentan con un tipo de contrato de tiempo completo, mientras que el 32% con medio tiempo. La figura 8 presenta la distribución por tipo de contrato de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

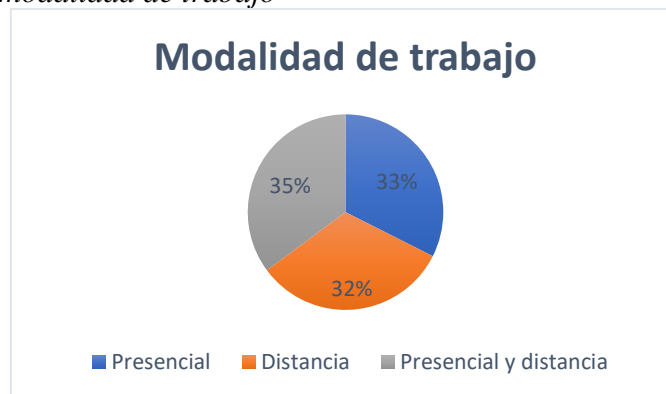
**Figura 8** *contrato*



*Se observa la distribución y porcentajes del tipo de contrato de los docentes*

Con relación con la modalidad de trabajo de los docentes, se encuentra que el 33% esta con modalidad presencial, el 32% en distancia y el 35% de los docentes reportaron que trabajaban en ambas modalidades. La figura 9 presenta la distribución por modalidad de trabajo de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

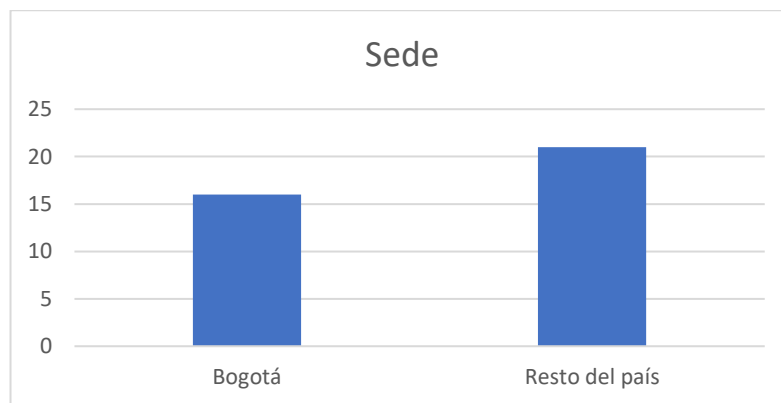
**Figura 9** *modalidad de trabajo*



*Se observa la distribución y porcentajes de la modalidad de los docentes*

Con relación a la sede de trabajo de los docentes, se tomaron dos agrupaciones, una hace referencia a los docentes que trabajan en la sede de Bogotá, y la otra agrupa a los docentes que trabajan en las demás sedes a nivel nacional; entonces se encuentra que el 43% está laborando en la sede de Bogotá, y el 57% desde el resto del país. Es importante mencionar que los resultados obtenidos en este ítem señalan que hay docentes que trabajan en la sede de Bogotá, y esta a su vez trabajan en demás sedes del país en modalidad distancia. La figura 10 presenta la distribución por lugar de trabajo de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

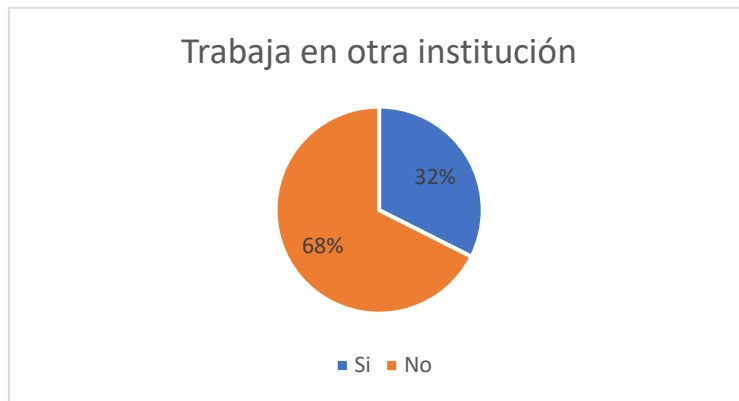
**Figura 10** *sede*



*Se observa distribución del lugar de trabajo de los docentes.*

Con relación a si trabaja en otra institución, los docentes manifestaron que el 68% no trabajaba en otra institución y el 32% si. La figura 11 presenta la distribución por trabajo en otra institución de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

**Figura 11** *trabajo en otra institución*



*Se observa distribución de los docentes que trabajan en otra institución.*

Los resultados de esta investigación se obtuvieron aplicando el cuestionario de "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y el Cuestionario de Fantástico a la comunidad de docentes de la Facultad de la Universidad Antonio Nariño, para sustentar la validación de estos. En la primera parte se encontrarán los datos generales obtenidos de estas dos pruebas, se presentaran la correlaciones correspondientes y un breve análisis de cada una de las escalas, en la segunda parte se presentaran los resultados más específicos correspondientes a la relación de la escala de burnout con escalas del cuestionario Fantástico, se presentara su respectiva correlación y análisis de su resultado, en la tercera parte se presentara la correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño y por último se presentará la correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Fantástico y su respectivo análisis.

**Correlación de los cuestionarios "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y Fantástico.**

Se describen los resultados obtenidos de las 4 escalas del cuestionario de "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño y del mismo modo los resultados obtenidos de las 10 escalas del Fantástico, para identificar cuáles son las variables que están relacionadas entre sí con los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño tanto negativa y positivamente en su lugar de trabajo.

**Tabla 6** Correlación de los cuestionarios "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y Fantástico

| Instrumento                    |                        | Calificación prueba fantástico | Calidad de vida | Carga laboral | Estilos de vida | Burnout |
|--------------------------------|------------------------|--------------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------|
| Calificación prueba Fantástico | Correlación de Pearson | 1                              | ,622**          | 0,168         | ,514**          | -,403*  |
|                                | Sig. (bilateral)       | 0                              | 0               | 0,321         | 0,001           | 0,013   |
|                                | N                      | 37                             | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Calidad de vida                | Correlación de Pearson | ,622**                         | 1               | 0,224         | ,660**          | -0,186  |
|                                | Sig. (bilateral)       | 0                              | 0               | 0,183         | 0               | 0,271   |
|                                | N                      | 37                             | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Carga laboral                  | Correlación de Pearson | 0,168                          | 0,224           | 1             | 0,297           | -0,012  |
|                                | Sig. (bilateral)       | 0,321                          | 0,183           | 0             | 0,074           | 0,943   |
|                                | N                      | 37                             | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Estilos de vida                | Correlación de Pearson | ,514**                         | ,660**          | 0,297         | 1               | -0,054  |
|                                | Sig. (bilateral)       | 0,001                          | 0               | 0,074         | 0               | 0,752   |
|                                | N                      | 37                             | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Burnout                        | Correlación de Pearson | -,403*                         | -0,186          | -0,012        | -0,054          | 1       |
|                                | Sig. (bilateral)       | 0,013                          | 0,271           | 0,943         | 0,752           | 0       |
|                                | N                      | 37                             | 37              | 37            | 37              | 37      |

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la presente tabla se puede observar que el cuestionario de Percepción de calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño correlaciona positivamente en cuanto a las escalas de calidad de vida y estilos de

vida con los resultados del cuestionario del Fantástico, lo que significa que a mayor puntaje en la escala del cuestionario Fantástico, mayor es el puntaje en calidad de vida y estilos de vida.

Por otra parte, se encontró que, en la escala de burnout, su correlación es negativa frente al cuestionario de Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño con el cuestionario Fantástico. Esta situación inicialmente llamó la atención porque es un resultado un poco contradictorio (se recuerda que puntajes altos en cualquiera de las 4 escalas del Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño indica que hay buen funcionamiento en ese ítem) por tal razón se decidió analizar más en detalle cada una de estas escalas con cada una de las escalas del fantástico en la cual se obtuvo los siguientes resultados.

**Tabla 7** Correlación burnout con escalas del cuestionario Fantástico

|                             |                        | Considero que mi carga laboral ha afectado mi vida personal | Siento que que mi rendimiento laboral ha disminuido en los últimos 6 meses | Siento desequilibrio entre mi vida laboral, social y familiar | Me cuesta mucho comenzar mis | Me siento sin la energía necesaria para ser productivo | Me siento desilusionado con el trabajo | Actualmente soy más impaciente con mis compañeros de trabajo | Trabajo los domingos y días feriados | Últimamente perdí la motivación para realizar mis actividades laborales | Estoy tan estresado(a) que discuto con mi familia |
|-----------------------------|------------------------|---|--|---|------------------------------|--|--|--|--------------------------------------|---|---|
| Fam. Ami Escalas de Familia | Correlación de Pearson | ,119  | ,867   | ,533  | -,342                        | ,070   | ,051                                   | ,715   | ,601                                 | ,450  | ,498  |
|                             | Sig. (bilateral)       |   |  |   |                              |  |  |  |                                      |   |   |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Ac. Fisica                  | Correlación de Pearson | ,101  | -,068  | -,098   | -,178                        | -,245  | -,233                                  | -,066  | -,047                                | -,015   | -,076   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,552  | ,690   | ,564  | ,293                         | ,143   | ,165                                   | ,973   | ,785                                 | ,929  | ,654  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Nutri                       | Correlación de Pearson | ,140  | -,083  | ,018  | -,027                        | -,097  | -,186                                  | -,076  | -,187                                | -,113   | -,115   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,409  | ,624   | ,915  | ,873                         | ,569   | ,271                                   | ,653   | ,274                                 | ,507  | ,498  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Tabac                       | Correlación de Pearson | ,336  | -,020  | ,252  | -,039                        | ,004   | ,025                                   | -,104  | ,270                                 | ,062  | ,121  |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,042  | ,904   | ,132  | ,819                         | ,981   | ,885                                   | ,540   | ,111                                 | ,716  | ,477  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Alcoh. Drog.                | Correlación de Pearson | ,294  | -,187  | ,063  | -,057                        | -,106  | -,048                                  | ,066   | ,122                                 | ,096  | ,218  |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,078  | ,268   | ,711  | ,739                         | ,533   | ,780                                   | ,699   | ,477                                 | ,571  | ,195  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Sueño estrés                | Correlación de Pearson | ,174  | -,328  | -,213   | -,364                        | -,390  | -,544                                  | -,105  | ,123                                 | -,238   | -,327   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,303  | ,047   | ,205  | ,027                         | ,017   | ,001                                   | ,537   | ,476                                 | ,157  | ,048  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Tra. Pers                   | Correlación de Pearson | -,154   | -,289  | -,349   | -,534                        | -,416  | -,336                                  | -,398  | -,063                                | -,486   | -,414   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,083  | ,034   | ,001  | ,010                         | ,042   | ,015                                   | ,714   | ,002                                 | ,011  | ,011  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Introspe                    | Correlación de Pearson | -,142   | -,367  | -,397   | -,483                        | -,600  | -,529                                  | -,284  | -,041                                | -,366   | -,380   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,401  | ,025   | ,015  | ,002                         | ,000   | ,001                                   | ,088   | ,813                                 | ,026  | ,020  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Sal. Sex                    | Correlación de Pearson | -,048   | -,007  | -,090   | -,197                        | -,120  | -,239                                  | -,026  | -,157                                | ,118  | -,228   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,778  | ,966   | ,596  | ,242                         | ,478   | ,155                                   | ,876   | ,361                                 | ,488  | ,174  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Otras cond.                 | Correlación de Pearson | -,274   | ,085   | -,041   | -,442                        | -,205  | ,143                                   | -,113  | ,021                                 | ,091  | -,028   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,101  | ,618   | ,811  | ,006                         | ,223   | ,397                                   | ,505   | ,904                                 | ,593  | ,871  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |
| Calificación prueba         | Correlación de Pearson | ,073  | -,244  | -,175   | -,425                        | -,424  | -,424                                  | -,180  | -,022                                | -,146   | -,247   |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,668  | ,146   | ,300  | ,009                         | ,009   | ,009                                   | ,286   | ,900                                 | ,387  | ,141  |
|                             | N                      | 37  | 37   | 37  | 37                           | 37   | 37                                     | 37   | 36                                   | 37  | 37  |

La tabla 7 presenta las correlaciones entre las escalas del burnout con las escalas del cuestionario Fantástico y se resaltan en amarillo las que correlacionaron de manera inversa, teniendo en cuenta que en el cuestionario Fantástico en las escalas de personalidad, trastorno e introspección son escalas que indagan por problemas, ante puntajes altos en estas escalas correlacionan negativamente con puntajes altos en la escala de burnout de la prueba "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y Fantástico

Como se puede observar en la anterior tabla (ver tabla 7) en la cual se analiza que, en la escala de burnout, su correlación es negativa frente al cuestionario de Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño con el cuestionario Fantástico, aquí se analiza a profundidad esta escala en la que se encuentra esta contradicción en donde a mayor puntaje de calidad de vida correlaciona con mayores dificultades en burnout, se encontró que dentro del cuestionario del Fantástico en las escalas de trabajo, personalidad e introspección los enunciados son significativas puntuando de manera inversa así que por esta razón se presenta la correlación de estas preguntas en particular explican la correlación negativa.

Por otra parte, se analizaron las correlaciones entre aspectos sociodemográficos con las escalas de percepción de la calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la universidad Antonio Nariño" y fantástico y el Fantástico. Las tablas 13 y 14 presentan los resultados.

**Tabla 8** Correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño

| Características sociodemográficas |                        | Calidad de vida | Carga laboral | Estilos de vida | Burnout |
|-----------------------------------|------------------------|-----------------|---------------|-----------------|---------|
| Estado civil                      | Correlación de Pearson | -,088           | ,230          | -,087           | ,210    |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,604            | ,170          | ,610            | ,212    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Hijos                             | Correlación de Pearson | ,165            | ,087          | ,222            | -,045   |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,330            | ,611          | ,187            | ,792    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| ¿Cuántos hijos?                   | Correlación de Pearson | ,332            | ,214          | -,074           | -,276   |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,153            | ,365          | ,757            | ,239    |
|                                   | N                      | 20              | 20            | 20              | 20      |
| Tipo de contrato                  | Correlación de Pearson | ,095            | -,215         | ,053            | -,251   |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,575            | ,200          | ,756            | ,134    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Antigüedad                        | Correlación de Pearson | -,053           | ,012          | -,077           | ,008    |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,754            | ,943          | ,651            | ,963    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Modalidad de trabajo              | Correlación de Pearson | -,361*          | ,011          | -,104           | ,259    |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,028            | ,948          | ,538            | ,122    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Sede                              | Correlación de Pearson | ,013            | -,202         | -,090           | -,226   |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,937            | ,230          | ,597            | ,179    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Trabajo en otra institución       | Correlación de Pearson | -,004           | -,115         | ,004            | -,143   |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,980            | ,497          | ,983            | ,397    |
|                                   | N                      | 37              | 37            | 37              | 37      |
| Hojas de trabajo                  | Correlación de Pearson | ,216            | -,015         | ,161            | ,189    |
|                                   | Sig. (bilateral)       | ,459            | ,960          | ,584            | ,517    |
|                                   | N                      | 14              | 14            | 14              | 14      |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

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



b. No se puede calcular porque, como mínimo, una de las es constante.

En la tabla 8 se observa que las características sociodemográficas en la muestra que se empleó para este estudio en general no presentan correlaciones significativas con ninguna de las escalas del “Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” y Fantástico no es un factor que prediga una mejor o peor calidad de vida de los participantes, lo que correlaciona es la percepción que tiene los participantes sobre tu trabajo, el apoyo familiar que se tenga, horas de trabajo.

**Tabla 9** Correlación de las características sociodemográficas con las escalas del cuestionario Fantástico

| Datos Sociodemograficos     |                        | Fam. Ami | Ac. Fisica | Nutri | Tabac | Alcoh. Drog. | Sueño estrés | Tra. Pers | Introspe | Sal. Sex | Otras cond. | Calificación prueba |
|-----------------------------|------------------------|----------|------------|-------|-------|--------------|--------------|-----------|----------|----------|-------------|---------------------|
| Estado civil                | Correlación de Pearson | -,364    | -,291      | -,263 | ,209  | -,133        | -,341        | -,149     | -,267    | -,260    | -,197       | -,363               |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,027     | ,081       | ,115  | ,215  | ,433         | ,039         | ,380      | ,110     | ,120     | ,242        | ,027                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Hijos                       | Correlación de Pearson | ,155     | ,039       | ,169  | ,064  | -,005        | ,117         | ,219      | ,192     | ,124     | ,218        | ,207                |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,360     | ,820       | ,319  | ,708  | ,975         | ,489         | ,192      | ,254     | ,466     | ,195        | ,218                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| ¿Cuántos Hijos?             | Correlación de Pearson | ,076     | ,038       | ,163  | ,091  | ,072         | ,148         | ,248      | ,285     | -,170    | -,408       | ,164                |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,750     | ,875       | ,491  | ,702  | ,762         | ,533         | ,292      | ,223     | ,473     | ,074        | ,490                |
|                             | N                      | 20       | 20         | 20    | 20    | 20           | 20           | 20        | 20       | 20       | 20          | 20                  |
| Tipo de contrato?           | Correlación de Pearson | ,057     | ,005       | -,088 | -,210 | -,212        | ,152         | ,297      | ,297     | -,129    | ,074        | ,033                |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,738     | ,975       | ,604  | ,212  | ,208         | ,369         | ,074      | ,075     | ,448     | ,662        | ,845                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Antigüedad                  | Correlación de Pearson | ,138     | ,030       | -,287 | -,018 | -,165        | -,123        | ,073      | -,083    | ,149     | ,111        | -,056               |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,414     | ,860       | ,085  | ,916  | ,328         | ,468         | ,667      | ,623     | ,380     | ,514        | ,743                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Modalidad de trabajo        | Correlación de Pearson | -,057    | -,194      | -,056 | -,041 | ,077         | -,172        | -,324     | -,125    | -,147    | ,103        | -,183               |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,737     | ,250       | ,743  | ,810  | ,650         | ,308         | ,051      | ,463     | ,385     | ,542        | ,277                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Sede                        | Correlación de Pearson | -,337    | -,007      | ,008  | -,004 | -,153        | -,094        | ,208      | ,061     | -,255    | -,221       | -,109               |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,042     | ,969       | ,961  | ,982  | ,364         | ,578         | ,217      | ,718     | ,128     | ,188        | ,519                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Trabaja en otra institucion | Correlación de Pearson | -,013    | -,124      | -,161 | -,009 | ,205         | ,152         | ,205      | ,297     | ,015     | ,074        | ,100                |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,938     | ,463       | ,342  | ,956  | ,223         | ,369         | ,224      | ,075     | ,932     | ,662        | ,556                |
|                             | N                      | 37       | 37         | 37    | 37    | 37           | 37           | 37        | 37       | 37       | 37          | 37                  |
| Horas de trabajo            | Correlación de Pearson | ,299     | -,105      | -,340 | -,395 | -,067        | ,315         | -,188     | -,237    | -,314    | ,175        | -,246               |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,300     | ,722       | ,234  | ,162  | ,820         | ,273         | ,521      | ,414     | ,275     | ,549        | ,397                |
|                             | N                      | 14       | 14         | 14    | 14    | 14           | 14           | 14        | 14       | 14       | 14          | 14                  |

Para tener un mejor análisis en los resultados, se observa que, en las características sociodemográficas con relación al cuestionario Fantástico, tampoco hay correlación, lo que indica que este tampoco es un indicador que indique una buena o mala calidad de vida.

### **Discusión**

El motivo de la investigación fue indagar por los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño para esto se determinaron las escalas más significativas del cuestionario Fantástico y de Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño lo cual permite describir a continuación en los resultados que en general, la percepción sobre la calidad de vida de los participantes es positiva.

Retomando que la calidad de vida es una correlación existente entre un determinado nivel de vida objetivo, de un grupo de población determinado, en este caso, los docentes y su correspondiente valoración subjetiva, desde este punto de vista, ya se puede hablar de que como menciona Cieza, Fernández y Fernández (2010) el sujeto es quien determina esa valoración subjetiva de su calidad de vida, y después de haber obtenido los resultados de los cuestionarios mencionados anteriormente, se puede evidenciar que los docentes le otorgan un gran peso a las relaciones interpersonales, como lo es la familia, o seres más cercanos, como nos menciona Cieza, Fernández y Fernández (2010) esto es un factor psicosocial protector para los docentes, a mayor calidad de vida, mejor relaciones interpersonales tendrá como lo menciona Westreicher (2020) este factor que al cual los docentes hacen más relevante en sus vidas es el bienestar social, el cual menciona al capital social, relaciones interpersonales al gozar con un grupo sólido de amistades y un ambiente familiar saludable.

Otro aspecto importante para mencionar es la salud física y mental, en la escala del Fantástico, en las escalas de salud y conducta sexual, los docentes tuvieron una correlación positiva, esto indica que un factor psicosocial importante en los docentes es el bienestar físico Westreicher (2020) menciona la salud como un factor determinante para la calidad de vida y la integridad física de la persona. Esto implica, por ejemplo, el acceso a un régimen subsidiado de salud.

Así mismo en el cuestionario de Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, los docentes manifestaron que en la escala de estilos de vida los ítems de red de apoyo entre compañeros y satisfacción con el salario, una correlación positiva, esto se evidencia como un factor psicosocial indispensable. Retomando las características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento en el trabajo y factores externos que afectan y se involucran el entorno de trabajo de las personas Betancourt, Herrera, Jiménez y Martínez (2017). Esto indica que la integración entre compañeros, permite un ambiente de trabajo agradable y por ende una disminución del agotamiento normal que pueda producir el trabajo

Siguiendo este orden de ideas, en los resultados se encontró una correlación positiva en cuanto a las escalas de calidad de vida y estilos de vida con los resultados del cuestionario del Fantástico, retomando a Cieza, Fernández y Fernández (2010) estos aspectos como lo son, estado de salud, función física, bienestar físico; siendo un constructo personal, en cuanto a las escalas de calidad de vida y estilos de vida, se analizaron detalladamente, y se encontró que los participantes le dan un alto nivel a estos aspectos personales, del mismo modo, cuando se habla de calidad de vida, es necesario mencionar los estilos de vida, lo cual es una variable que se correlaciona, entonces se puede determinar que a mejor percepción calidad de vida, mejor es la

percepción de estilos de vida, esto tiene concordancia con la sumatoria que se presentó en el marco teórico lo cual es Calidad de vida = (Condiciones de vida + Satisfacción con la Vida) \* Evaluación y estilos de vida saludables.

Cuando se detalla a profundidad los resultados de estilos de vida del cuestionario Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño se puede observar que estos presentan un mayor puntaje en la prueba, siendo estas las características más significativas al contrastarlo con calidad de vida, estas escalas que mayor puntúan son: red de apoyo entre los compañeros de trabajo, ambiente de trabajo saludable, y al correlacionar estas escalas con la prueba Fantástico se encontró relación con las siguientes escalas, familia y amigos, control de salud y conducta sexual.

Guerrero, Ramón, Ramón y Salazar (2010) en la cual señalan que en los estilos de vida se involucran los ámbitos del comportamiento, fundamentalmente en las costumbres, también está moldeado por la vivienda, el urbanismo, la posesión de bienes, la relación con el entorno y las relaciones interpersonales, esto según los resultados obtenidos, esto evidencia que los docentes le dan gran importancia sus relaciones interpersonales, especialmente a su entorno familiar.

Siguiendo este orden de ideas, y retomando La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los estilos de vida "Forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales".

Entonces los estilos de vida de los docentes siguen un patrón de conducta familiar y social siendo este su red de apoyo y a su vez un factor protector.

Por otra parte, si se revisa a profundidad los resultados, la correlación entre las escalas de burnout se puede determinar que los enunciados más representativos fueron: aumento en las horas de trabajo, bajo rendimiento laboral, estas al ser comparadas con las escalas del cuestionario de Fantástico se evidenció que las escalas más significativas fueron sueño y estrés, tipo de personalidad e introspección, este resultado dio una correlación negativa entonces se determina que existe una leve señal de indica una presencia de burnout en los docentes, esto también se refleja con las incapacidades que presentaron a los largo del presentaron durante el periodo 2020-2 y 2021, ya que según lo reportado, 51 días de incapacidad, 48 corresponden a profesores de distancia y 3 a profesores de presencial, al observar la tabla 5 (*Tabla 5: Distribución de las horas laborales de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño*) se observa el cambio que obtuvieron los docentes entre las horas administrativas y las horas laborales, hay cambios de 10 y 15 horas entre horas de clase y administrativas, esto explica que las labores administrativas son mas demandantes que las horas académicas, la mayoría de los docentes con medio tiempo, tienen mas horas administrativas. Así mismo, esto nos indica un factor de alarma, ya que estos docentes (los de medio tiempo y distancia) tiene mas horas administrativas y son los que mas incapacidades medicas presentan. Entonces teniendo esta información y de acuerdo a La Organización Mundial de la Salud (2019) se contemplan algunas características que pueda indicar la presencia del burnout, esto se puede presentar en síntomas físicos como lo es el estrés crónico puede provocar como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales y rendimiento reducido, el agotamiento afecta principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, y algunas de las incapacidades se presentan con estos malestares, entonces con estos resultados es necesario comenzar a indagar a profundidad sobre estos aspectos a los docentes.

En cuanto a los resultados de carga laboral, no se encontró una diferencia significativa, sin embargo, es necesario hacer la salvedad de los resultados que arrojaron y teniendo en cuenta la distribución de horas de los docentes, que el estrés laboral son aquellas respuestas físicas y emocionales dependiendo de la exigencia y del trabajo debido a su exigencia no se igualan a las capacidades, habilidades del trabajador.

Rodríguez y Rivas (2011)

Finalmente se demuestra que no existe correlación entre los datos sociodemográficos y la puntuación de las dos pruebas, Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño y Fantástico, entonces, se descarta la posibilidad de que sea hombre, mujer, tenga o no tenga hijos, sede en la que trabaja, como un factor psicosocial que determine la presencia o no de bueno o mala calidad de vida, pero lo que si influye es la percepción que se tiene sobre la calidad de vida, determinado un buen bienestar laboral, entonces, la calidad de vida y por tanto la calidad de vida laboral se interesa crear, mantener y mejorar permanentemente en el ámbito de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los trabajadores, en este caso los docentes permitiéndoles crear sus niveles de participación e identificación con su trabajo. Aguilar, Díaz y Escandon (2012) esto se puede entender el porque la correlación negativa de esa escala.

## **Conclusiones**

Esta investigación identifica los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño. Después de haber recolectado los datos, se concluye que los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología son: la familia, lo social y la salud, los cuales resultan siendo factores psicosociales protectores.

Respondiendo al primer objetivo, el cual fue identificar las variables sociodemográficas con la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, según los resultados arrojados, de ambas pruebas, no se evidenció una significancia entre las variables sociodemográficas con la calidad de vida de los docentes.

En el segundo objetivo de la investigación fue identificar la relación entre estilos de vida y calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, respondiendo al objetivo se tomaron los datos obtenidos por las pruebas Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño con un resultado de 0,622 de forma global y Fantástico con un resultado 0,514 se obtuvo una correlación positiva, lo que indica que los docentes manifiestan una buena calidad de vida, esto se debe a que presentan una red de apoyo como lo es a familia y sus compañeros de trabajo y están satisfechos con su salario.

En el tercer objetivo el cual fue identificar la relación entre burnout y calidad de vida de los docentes de la facultad de psicología de la Universidad Antonio Nariño, según los datos obtenidos por la prueba de Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio y Fantástico, se

encontró una correlación negativa, esto debido a la puntuación de las pruebas, lo que nos indica que al arrojaron un resultado bajo en burnout, indica la presencia de este, especialmente en las escalas que se correlacionó el Fantástico, el cual son, sueño y estrés, tipo de personalidad e introspección, lo que indica que es necesario realizar un análisis a profundidad de estas escalas.

En el ultimo objetivo fue identificar la relación entre carga laboral y calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño, en esta los resultados arrojaron que hay una correlación positiva, es decir, la carga laboral de los docentes es la adecuada, sin embargo, es necesario evaluar las horas de distribución de los docentes, puesto que los docentes de distancia presentaron mas días de incapacidades medicas, y que su destrucción en horas administrativas aumento, esto amerita un mayor investigación.

Finalmente se da respuesta a esta investigación, la cual fue ¿Cuáles factores psicosociales influyen en la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño? De acuerdo a todo lo planteado anteriormente, se determina que los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de los docentes, familia, relaciones personales, salud, sueño, salario, distribución de horas.



### **Recomendaciones**

Para futuras investigaciones se hace la recomendación de realizar una investigación mixta que pueda identificar específicamente los casos que puntuaron alto en burnout.

Determinar si la presencia del burnout es por la situación de confinamiento que se está viviendo, para ello, cuando se regrese a las aulas presenciales, realizar nuevamente esta investigación para analizar si hubo diferencias o si, por el contrario, siguió igual.

También se puede evidenciar que la variable que puntuó alto en las dos pruebas fue burnout, esto es un llamado a la Facultad de Psicología, si bien no presentan sobrecarga laboral si existe la presencia de burnout, por ende, es necesario primero conocer si solo se presenta en la Facultad de Psicología, o si en todas facultades lo presentan, entonces amerita un general.

Es importante realizar seguimiento periódicamente a los docentes, en cuanto a su salud y bienestar emocional, por ejemplo, si un docente no realizó alguna actividad llamada curso, diplomado etc. En vez de preguntarle ¿Por qué no lo ha realizado? Analizar, su situación personal.

También es importante crear una red de apoyo entre compañeros de trabajo, es decir, generar un espacio en el cual los docentes puedan socializar amigablemente entre ellos.

Importante hablar del sueño de los docentes, para esto es necesario determinar que después de su hora de trabajo, no enviará o recibirá algún correo o llamada relacionada con el trabajo.

## **Referencias**

- Aguilar, M., & Rentería, E. (2009). Psicología del trabajo y de las organizaciones Reflexiones y experiencias de investigación (ASCOFAPSI ed., Vol. 1) [Libro electrónico]. ASCOFAPSI.  
<https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>
- Aguilar, L., Diaz, L., & Escandon, A (2012). diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la corporación de educación tecnológica – colsubsidio.
- Betancourt, J., Herrera, Y., Jiménez, N., & Martínez, A. (2017). bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 2-11.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Betancurth Loaiza, Diana Paola y Vélez Álvarez, Consuelo y Jurado Vargas, Liliana (2015). Validación de contenido y adaptación del cuestionario Fantastico por técnica Delphi. *Salud Uninorte*, 31 (2), 214-227. [Fecha de Consulta 5 de septiembre de 2020]. ISSN: 0120-5552. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81742138002>
- Cabrera, A (Ed.) (2020). Ministerio del Trabajo Colombia.  
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/atencion-al-ciudadano/glosario>
- Calle, Lemos, Orejuela, Roldán, Román y Valencia (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1),1-12.[fecha de Consulta 10 de Agosto de 2020]. ISSN: 1794- 9998. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/67958346007>

- Castañeda, D., & Martínez, A (2006). estado actual de la investigación en psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 9(1), 2-3. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79890107>
- Castelló A, Cladellas R, y Parrado E (2018). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-59. <https://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>
- Castro, C., & Muñoz, A (2013, 11 septiembre). Salud y trabajo de docentes de instituciones educativas distritales de la localidad uno de Bogotá. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/download/42690/60811>.
- Canafoglia E, Collado A, Collado A y Soria C. condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud colectiva*. 2016;12(2):203-220. doi: 10.18294/sc.2016.710.
- Chan, A., Chen, K., & Chong, E (2010). Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong. *Proceedings of the International MultiConference of Engineers and Computer Scientists*, 3, 1-4. [http://www.iaeng.org/publication/IMECS2010/IMECS2010\\_pp1903-1906.pdf](http://www.iaeng.org/publication/IMECS2010/IMECS2010_pp1903-1906.pdf)
- Challco L y Robles H (2019). Job satisfaction in medicine teachers of a peruvian university. *Peruvian Journal of Health Research*, 3(3), 123-126. <https://doi.org/10.35839/repis.3.3.334>
- Cheung, C. (2009). Reforma educativa y educación en medios como agentes de cambio en Hong Kong. *DOSSIER*, 1-11. <https://doi.org/10.3916/c32-2009-02-006>
- Cieza, A., Fernández, F., & Fernández, L (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del

- Funcionamiento (CIF). *Revista España Salud Pública*, 84(2), 169-184.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v84n2/especial4.pdf>
- Cornejo Chávez, Rodrigo, & Quiñónez, Marcela (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. Una investigación actual. Reice. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5),75-80. [fecha de Consulta 11 de agosto de 2020]. ISSN: Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=551/55121025011>
- Colegio Colombiano de Psicólogos. (2006, 6 septiembre). Ley 1090 DE 2006.  
[https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos\\_de\\_usuario/Documentos/Documentos\\_Investigacion/Docs\\_Comite\\_Etica/Ley\\_1090\\_2006\\_-\\_Psicologia\\_unisabana.pdf](https://www.unisabana.edu.co/fileadmin/Archivos_de_usuario/Documentos/Documentos_Investigacion/Docs_Comite_Etica/Ley_1090_2006_-_Psicologia_unisabana.pdf).
- Díaz, F., López, A. & Varela, M. T. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217- 227.
- Escobedo, J., Macías, A., Peña, B., & Romero, N (2016, mayo). Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla. *Estudios Sociales* 48. <http://www.scielo.org.mx/pdf/estsoc/v26n48/0188-4557-estsoc-26-48-00277.pdf>
- Extremera, N, Rey, L, & Pena, P (2010). *Boletín de Psicología*. La docencia perjudica seriamente la salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente, 100, 43-54.  
[https://www.researchgate.net/publication/277271434\\_La\\_docencia\\_perjudica\\_seramente\\_la\\_salud\\_Análisis\\_de\\_los\\_sintomas\\_asociados\\_al\\_estres\\_docente](https://www.researchgate.net/publication/277271434_La_docencia_perjudica_seramente_la_salud_Análisis_de_los_sintomas_asociados_al_estres_docente)
- Fernández-López, Juan Antonio, Fernández-Fidalgo, María, & Cieza, Alarcos. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la

- perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 84(2), 169-184. Recuperado en 18 de mayo de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es).
- Gouveia, Edith y Montiel, Katty (2006). El proceso de selección del docente personal basado en el enfoque de competencias. *Una propuesta. Telos*, 8 (2), 199-214. [Fecha de Consulta 10 de octubre de 2020]. ISSN: 1317-0570. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=993/99318557004>
- Guevara A, Rodríguez J, y Viramontes E (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14),45-67.[fecha de Consulta 10 de Agosto de 2020]. ISSN: 2007-4336. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5216/521653267015>
- Guzmán, L (2020). Aproximación al estudio del estrés en profesores universitarios. *IRICE*, 36, 11-31. <http://web2.rosario-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistairice>
- Guerrero Montoya, Ramón Luis, Ramón Anibal y Salazar León (2010). Estilo de vida y salud. *Educere*, 14 (48), 13-19. [Fecha de Consulta 11 de octubre de 2020]. ISSN: 1316-4910. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35616720002>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Londoño, M., Gómez, G., & Gonzales, V (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista espacios*, 40(2), 26. <https://a19v40n02p26.pdf>

Martín, Libertad (2003). Aplicaciones de la psicología en el proceso salud enfermedad. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29(3), 275-281. Recuperado en 11 de octubre de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662003000300012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000300012&lng=es&tlng=es).

Ministerio de Educación (Ed.) (2020). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. [https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204\\_archivo\\_pdf\\_guia\\_programa.pdf](https://www.mineduccion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf)

Montiel, L.M (2010). La importancia de la salud laboral docente: estudio de caso. *Espiral. Cuadernos del Profesorado* [en línea], 3(5), 11-29. Disponible en: <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>.

Nápoles, N., & Vázquez, L (2005, 5 agosto). Estilos saludables de vida y su relevancia en la salud del individuo. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&)

Organización Mundial de la Salud. (2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “Síndrome de estar quemado”. [medicosypacientes.com](http://www.medicosypacientes.com).  
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

Páez G. (10 de febrero, 2021). Índice de calidad de vida. *Economipedia.com*, tomado de: <https://economipedia.com/definiciones/indice-de-calidad-de-vida.html>

Piña, J., & Rivera, B (2006). Psicología de la salud: algunas reflexiones críticas sobre su qué y su para qué\*. *Scielo*, 5(3), 671-676.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v5n3/v5n3a19.pdf>

Porras Velásquez, Néstor Raúl (2016). Aproximación histórica a la psicología del trabajo y de las organizaciones en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología / Interamerican Journal of Psychology*, 50 (3), 317-329.

- Rodríguez, R., & Rivas, S (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *MEDICINA y SEGURIDAD del trabajo*, 52(57), 74-81.  
<http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Richter, Jacqueline (2013). EL TRABAJO EN EL DERECHO DEL TRABAJO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (16), 179-215. [Fecha de Consulta 11 de octubre de 2020]. ISSN: 1870-4670. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4296/429640271007>
- Secretaría de Salud de la Alcaldía de Medellín (2020). ¿En qué consiste la estrategia Estilos de Vida Saludable?  
<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/medellin?NavigationTarget=navurl://9d3b65a2a28569ed48ae63fbbba2bfd0>.<https://www.medellin.gov.co/irj/portal/Medellin?>
- Sepúlveda, A (2016, septiembre). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa psicología UST*. <https://summapsicologica.cl/index.php/summa>
- Universidad Antonio Nariño (2020). Universidad Antonio Nariño Psicología.  
<https://www.uan.edu.co/psicología>
- Universidad Antonio Nariño. (2018, 22 febrero). Estatuto profesoral.  
[https://www.uan.edu.co/images/Institucion/ItemsInstitucionales/documentos/Acuerdo21\\_ReestructuraEstatutoDocenteUAN.pdf](https://www.uan.edu.co/images/Institucion/ItemsInstitucionales/documentos/Acuerdo21_ReestructuraEstatutoDocenteUAN.pdf).
- Universidad Antonio Nariño. (2006, 23 noviembre). reglamento interno de trabajo.  
<https://www.uan.edu.co/images/Institucion/ItemsInstitucionales/documentos/ReglamentoInternoDeTrabajoUAN.pdf>.

- Urzúa A (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto Quality of life: A theoretical review. *TERAPIA PSICOLÓGICA*, 30(1), 62.  
<https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000100006>
- Vinaccia, Stefano (1989). psicología de la salud en Colombia. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 21 (2), 255-260. [Fecha de Consulta 11 de octubre de 2020].  
ISSN: 0120-0534. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=805/80521207>
- Villar López M, Ballinas Sueldo Y, Gutiérrez C, Angulo-Bazán Y.(2016) Análisis de la confiabilidad del test Fantástico para medir Estilos de vida saludables en trabajadores evaluados por el Programa “Reforma de Vida” del Seguro Social de Salud (Essalud). *Revista Peruana de Medicina Integrativa*. 1(2):17-26.
- Westreicher G. (18 de julio, 2020).Calidad de vida. *Economipedia.com*, tomado de:  
<https://economipedia.com/definiciones/calidad-de-vida.html>
- Zhang, Z (2017). A Correlational Study of Teachers’ Job Stressors and Stress Manifestations in Northern California. 10282726.  
<https://search.proquest.com/openview/233d85af77f147144bc29179836ba735/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>



### **Anexo 1 Carta de solicitud**

Bogotá, Colombia.  
3 de octubre de 2020.

Universidad Antonio Nariño.

Apreciados docentes de la facultad de psicología.

Por medio de la presente me permito informales que yo Jennifer Estefanía Acero Rivera, identificada con numero de cedula 1018460843 de Bogotá, con código institucional 10241829351, me encuentro cursando noveno semestre y actualmente estoy realizando mi proyecto de grado, tiene como titulo provisional “Posible relación entre la Carga Laboral y la Calidad de Vida de los Docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño”.

Para lograr el desarrollo de esta, **llevaré** a cabo un instrumento que medirá la percepción de la calidad de vida de los docentes de todas las sedes de la universidad Antonio Nariño, este, será realizado por la plataforma de google y posteriormente se les enviará por correo electrónico, así que solicito formalmente ante ustedes su aprobación, colaboración y disposición, para efectuar exitosamente este proyecto.

La información presentada será de total confidencialidad, no se les solicitará ninguna información personal.

El desarrollo de este instrumento se ejecutará en los inicios del 2021.

Muchas gracias por su colaboración.

Quedo atenta a su respuesta.

Atentamente:



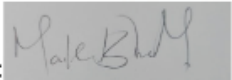
Jennifer Estefanía Acero Rivera  
c.c 1018460843

## **Anexo 2 Cartas de validación**

### Constancia de validación

Yo Maite Restrepo Martínez identificado con cédula de ciudadanía 1020760230, de profesión psicólogo, con estudios en psicología Forense, actualmente cursando especialización en psicología clínica y ejerciendo actualmente como embajador de soporte en procesos de mediación y conciliación, hago constar que he revisado el instrumento de la tesis “Posible relación entre la Carga Laboral y la Calidad de Vida de los Docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” presentado por la estudiante JENNIFER ESTEFANIA ACERO RIVERA y luego de realizadas las observaciones y correcciones correspondientes por parte de la solicitante, he realizado la aprobación con fines de validación.

La presente constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 3 días del mes de marzo de 2021.

FIRMA:   
CC: 1020760230  
Psicólogo  
TP 202062

Constancia de validación

Yo, Yeimy Paola Zapata Garzón, identificada con cédula de ciudadanía 1023949947, de Bogotá, profesión psicólogo, con estudios en Psicología educativa, hago constar que he revisado el instrumento de la tesis “Posible relación entre la Carga Laboral y la Calidad de Vida de los Docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño” presentado por la estudiante JENNIFER ESTEFANIA ACERO RIVERA y luego de realizadas las observaciones y correcciones correspondientes por parte de la solicitante, he realizado la aprobación con fines de validación.

La presente constancia se firma en la ciudad de Bogotá a los 2 días del mes de marzo de 2021.

FIRMA: Yeimy Paola Zapata Garzón  
CC: 1023949947  
Psicóloga educativa

### **Anexo 3 consentimiento informado**

---

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Autorizo a la estudiante de Psicología Jennifer Estefania Acero Rivera de X semestre de la Universidad Antonio Nariño, para efectuar la aplicación de las pruebas "Percepción de la calidad de vida de los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Antonio Nariño" y " Fantástico" y para identificar la correlación de los factores calidad de vida y carga laboral de los docentes de Psicología de la Universidad Antonio Nariño.

Estoy previamente informado(a), acepto participar libre y voluntariamente como colaborador(a) contribuyendo a este proceso de manera activa. Soy conocedor(a) de la autoridad suficiente que poseo para retirarme u oponerme al ejercicio académico cuando lo estime conveniente. Conozco que la información derivada de estos cuestionarios serán confidencial y usada solamente para fines académicos, puesto que los datos serán analizados de forma grupal y nunca individual.

1. Acepto que he leído el consentimiento informado, me han explicado sobre la utilización de los datos recogidos. \*

- ACEPTO
- NO ACEPTO

## **Anexo 4 Instrumentos**

---

### **DATOS.**

Lea atentamente y responda.

#### **2. Sexo.**

- Femenino
- Masculino

#### **3. Edad.**

- 25-35.
- 36-45.
- 46-55.
- 56 o más.

#### **4. Estado civil.**

- Soltero(a).
- Casado(a).
- Separado(a).
- Unión libre.

---

#### **5. ¿Tiene hijos?**

- Sí.
- No.

#### **6. Si la pregunta anterior fue afirmativa, indique ¿cuántos hijos tiene?**

- 1.
- 2 o más.

#### **7. ¿Qué tipo de contrato tiene en la Universidad Antonio Nariño?**

- Medio tiempo.
- Tiempo completo.

#### **8. ¿Cuánto tiempo lleva empleando en la Universidad Antonio Nariño?**

- Menos de un año.
- Entre un año y dos años.
- Entre dos años y cinco años.
- Entre cinco años y siete años.

Entre cinco años y siete años.

Más de siete años.

9. Modalidad de trabajo. (antes de la contingencia sanitaria decretada el 11 de marzo de 2020)

Presencial.

Distancia.

Presencial y distancia.

10. Sede en la que trabaja

Bogotá-Sede sur presencial

Bogotá- Sede Sur distancia

Armenia-distancia

Bucaramanga-distancia

Buenaventura-distancia

Buga-distancia

Cali-distancia

Cartagena-distancia

Cartago-distancia

Palmira-distancia

Quibdo-distancia

Riohacha-distancia

Roldanillo-distancia

Santa Marta-distancia

Tunja-distancia

11. ¿Trabaja en otra institución?

SI.

NO.

12. Si la respuesta anterior fue afirmativa, mencione las horas de trabajo en la otra institución.

Menos de 20 horas.

20 horas-30 horas.

30 o más.

13. ¿Ha estado incapacitado por lo menos una vez en los últimos 6 meses?

- SI.
- NO.

14. Si la pregunta anterior respondió afirmativo. Explique las razones por las cuales se incapacitó.

Escriba su respuesta

15. Indíquenos su opinión sobre la perspectiva acerca de su calidad de vida y estilo de vida.

- \*Asigne una puntuación de NUNCA es aplicable a su caso.
- \*Asigne una puntuación de ALGUNAS VECES aplica a su caso.
- \*Asigne una puntuación de FRECUENTEMENTE aplica a su caso.
- \*Asigne una puntuación de SIEMPRE aplica a su caso.

|  | SIEMPRE               | FRECUENTEMENTE        | ALGUNAS VECES         | NUNCA                 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Realizo pausas activas durante mi trabajo.                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En los últimos 6 meses se ha sentido más agotado de lo normal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Durante los últimos 6 meses su salud física se ha deteriorado. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mi salud física es buena.                                      | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me encuentro satisfecho(a) con mi vida.                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Actualmente soy más feliz de lo que era hace 6 meses.          | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mi familia es mi mayor apoyo.                                  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En mi casa me siento   |                       |                       |                       |                       |

*Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes*

S PC 

|   |                       |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| En mi casa me siento tan abrumado que prefiero sumergirme en el trabajo.                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| He creado una red de apoyo con mis compañeros de trabajo.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Los problemas de salud pública que estamos viviendo hoy en día, ha afectado mi rendimiento laboral. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La Universidad me proporciona un ambiente de trabajo saludable.                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tengo un estilo de vida saludable.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| He tenido problemas familiares en los últimos 6 meses.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| He participado en alguna de las actividades de integración que realiza la Universidad.              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| He dejado mi vida familiar a un lado por atender asuntos laborales.                                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Reviso, respondo o envío correos del trabajo en horarios no laborales.                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Considero que mi salud mental se ha visto afectado por las horas de trabajo.                        | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desayuno, almuerzo y ceno con mi familia.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Desayuno, almuerzo y ceno tranquilo y con tiempo suficiente.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |



## Carga laboral.

Lea atentamente y responda.

16. Indíquenos su opinión sobre la perspectiva acerca de su carga laboral.

- \*Asigne una puntuación de NUNCA es aplicable a su caso.
- \*Asigne una puntuación de ALGUNAS VECES aplica a su caso.
- \*Asigne una puntuación de FRECUENTEMENTE aplica a su caso.
- \*Asigne una puntuación de SIEMPRE aplica a su caso.

|  | SIEMPRE               | FRECUENTEMENTE        | ALGUNAS VECES         | NUNCA                 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Estoy satisfecho(a) con mi salario.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| He trabajado más horas de lo contemplado en mi jornada laboral en los últimos 6 meses. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Considero que mi carga laboral ha afectado mi vida personal.                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siento que que mi rendimiento laboral ha disminuido en los últimos 6 meses.            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siento desequilibrio entre mi vida laboral, social y familiar.                         | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes*

|  |                       |                       |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Me cuesta mucho comenzar mis labores académicas.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento sin la energía necesaria para ser productivo.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento desilusionado(a) con el trabajo.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Actualmente soy más impaciente con mis compañeros de trabajo.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trabajo los domingos y días feriados.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Últimamente perdí la motivación para realizar mis actividades laborales.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estoy tan estresado(a) que discuto con mi familia  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Cuando me debo desplazar físicamente a algún lugar por motivos laborales (de una sede a otra, asesorías de prácticas, reuniones entre otra) siento que ese tiempo de desplazamiento me | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes*

|  |                       |                       |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Mi salario es compatible con la carga laboral que realizo.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Considero que las actividades extracurriculares me limitan el tiempo para el desarrollo de las clases. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Siento que la realización de cursos, talleres o diplomados me sobrecargan aún más.                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Conozco con suficiente tiempo de antelación mi carga laboral antes de iniciar semestre.                | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| La cantidad de alumnos que tengo en cada clase es el adecuado para un desarrollo óptimo de la misma.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tengo tantos estudiantes que es difícil calificar adecuadamente las actividades asignadas.             | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## FANTÁSTICO.

El cuestionario FANTÁSTICO es un instrumento genérico diseñado en Canadá, que permite la promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Así mismo facilita la identificación y la medición los estilos de vida de una población en particular (Betancurth, 2015).

A continuación encontrará una serie de enunciados, por favor lea atentamente cada una de ellas y marque la más adecuada.

17. Indíquenos su opinión sobre los siguientes enunciados:

\*Asigne una puntuación de SIEMPRE es aplicable a su caso.

\*Asigne una puntuación de A VECES aplica a su caso.

\*Asigne una puntuación de CASI NUNCA aplica a su caso.

|  | SIEMPRE               | A VECES               | CASI NUNCA            |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Me realizo controles de salud en forma periódica.              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Converso con mi pareja o familia aspectos de sexualidad.       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Como peatón, pasajero del transporte público, sigo las reglas. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uso cinturón de seguridad.                                     | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

18. Indíquenos su opinión sobre los siguientes enunciados:

\*Asigne una puntuación de CASI SIEMPRE es aplicable a su caso.

\*Asigne una puntuación de A VECES aplica a su caso.

\*Asigne una puntuación de CASI NUNCA aplica a su caso.

|  | CASI SIEMPRE          | A VECES               | CASI NUNCA            |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tengo con quien hablar de las cosas que son importantes para mí. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Doy y recibo cariño.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Soy integrante activo de grupos de apoyo a la salud o sociales.  | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Duermo bien y me siento descansado.                              | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Yo camino al menos 30 minutos diariamente.                       | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento capaz de manejar el estrés o la tensión de mi vida.    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me relajo y disfruto mi tiempo libre.                            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento contento con mi trabajo y actividades.                 | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Soy un ganador   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

*Factores Psicosociales que Influyen en la Calidad de Vida de los Docentes*

|   |                       |                       |                       |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Soy un pensador positivo.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| En mi conducta sexual me preocupo del autocuidado y del cuidado de mi pareja. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19. Indíquenos su opinión sobre los siguientes enunciados:

\*Asigne una puntuación de CASI NUNCA es aplicable a su caso.

\*Asigne una puntuación de ALGUNAS VECES aplica a su caso.

\*Asigne una puntuación de A MENUDO aplica a su caso.

|                               | CASI NUNCA            | ALGUNAS VECES         | A MENUDO              |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Parece que ando acelerado.    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento enojado o agresivo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento tenso o abrumado.   | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Me siento deprimido o triste. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. Indíquenos su opinión sobre los siguientes enunciados:

- \*Asigne una puntuación de NUNCA es aplicable a su caso.
- \*Asigne una puntuación de OCASIONALMENTE aplica a su caso.
- \*Asigne una puntuación de A MENUDO aplica a su caso.

|  | NUNCA                 | OCASIONALMENTE        | A MENUDO              |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Bebo más de cuatro tragos en una misma ocasión.                    | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manejo el auto después de beber alcohol.                           | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uso drogas como marihuana o cocaína.                               | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uso excesivamente medicamentos que me indican o sin receta médica. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

21. Realizo actividad física por 30 minutos. Cada vez:

- 3 o más veces por semana
- 1 vez por semana
- No hago nada

22. Como 2 porciones de verduras y 3 de frutas:

- Todos los días.
- A veces.
- Casi nunca.

23. A menudo consumo mucha azúcar, sal, comida chatarra, o grasas:

- Ninguna de éstas.
- Algunas de éstas.
- Todas éstas.

24. Estoy pasado en mi peso idea.

- 0 a 4 kilos de más.
- 5 a 8 kilos de más.
- Más de 8 kilos.



25. Yo fumo cigarrillos:

- No, los últimos 5 años.
- No, el último año
- Si, este año.

26. Generalmente fumo \_\_\_ cigarrillos por día.

- Ninguno.
- De 0 a 10.
- Más de 10.

27. Mi número promedio de tragos por semana es de:

- 0 a 7 tragos.
- 8 a 12 tragos.
- Más de 12 tragos.

28. Bebo café, té o bebidas cola que tienen cafeína.

- Menos de 3 al día.
- De 3 a 6 al día.
- Más de 6 al día.

## Anexo 5 Incapacidades

**Mercedes Martinez**

para cjportillo, mí ▾

Srta. Jennifer,

Cordial saludo,

En atención a su solicitud remito información solicitada.

INCAPACIDADES PROFESORES ADSCRITOS A FACULTAD DE PSICOLOGÍA NACIONAL.  
2020-2 / 2021-1

| TIPO DE CARGO | CARGO ACTUAL | DEDICACION      | CENTRO DE COSTO        | CONTINGENCIA       | DESCRIPCION DEL DIAGNOSTICO                         | No. DE DIAS |
|---------------|--------------|-----------------|------------------------|--------------------|---|-------------|
| DOCENTE       | PROFESOR     | TIEMPO COMPLETO | PSICOLOGIA (DISTANCIA) | ENFERMEDAD GENERAL | PSEUDOPALQUIA OJO DERECHO                           | 30          |
| DOCENTE       | PROFESOR     | TIEMPO COMPLETO | PSICOLOGIA (DISTANCIA) | ENFERMEDAD GENERAL | virus no identificado"                              | 3           |
| DOCENTE       | PROFESOR     | TIEMPO COMPLETO | PSICOLOGIA (PRES)      | ENFERMEDAD GENERAL | Caso confirmado con resultado positivo de la prueba | 3           |
| DOCENTE       | PROFESOR     | TIEMPO COMPLETO | PSICOLOGIA (DISTANCIA) | ENFERMEDAD GENERAL | APENDICITIS AGUDA, NO ESPECIFICADA                  | 15          |

\*\*\*

--

**Mercedes Martinez Zamora**

Directora

Gestión Humana

Universidad Antonio Nariño

Cl. 58a Bis #37- 94, Bogotá, Colombia

Tel: +57 3152980 ext: 1126

[www.uan.edu.co](http://www.uan.edu.co)