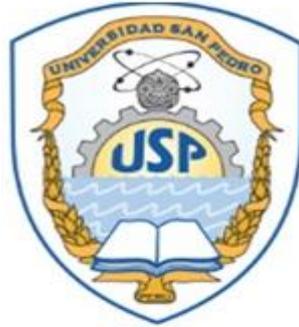


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA



“Calidad de vida en docentes universitarios de una
universidad estatal de Huaraz, 2016”

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

Danesa Sandra Tafur Obregón

ASESOR:

Abraham Salinas Castillo

HUARAZ – PERÚ

2016

PALABRAS CLAVE

Calidad de vida, docentes universitarios, contratados y condición laboral

PASSWORD

Quality of life, university teachers, contracted and work condition

DEDICATORIA

A Dios, quien permite y cuida de mi vida diaria.

A mis padres, quienes son parte fundamental de mi vida, y quienes han hecho posible cada logro.

Danesa Tafur

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi asesor de tesis Mg. Abraham Salinas Castillo, por sus orientaciones metodológicas, apoyo incondicional y compañía en esta investigación.

A mis padres por su soporte emocional, por su constante ayuda y palabras de aliento.

Al personal educativo de la universidad nacional Santiago Antúnez de Mávalo de Huaraz por las facilidades otorgadas para la ejecución del presente estudio; y a todos los docentes por su colaboración desinteresada y valiosa contribución.

La autora

DERECHO DE AUTORÍA

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de los autores en el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, solo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes debe tener antes nuestra autorización correspondiente.

La Escuela Académico Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la universidad San Pedro ha tomado las preocupaciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

PRESENTACIÓN

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, tengo el agrado de presentar al jurado evaluador, la comunidad universitaria y la comunidad científica los resultados correspondientes a la investigación titulada Calidad de vida en los docentes de la universidad nacional Santiago Antunez de Mayolo de Huaraz. El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: La introducción, donde se incluye los antecedentes y fundamentación científica, la justificación del estudio, el problema, el marco teórico-conceptual y los objetivos de la investigación. Los materiales y métodos, donde se describe el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos así como los procedimientos para la recolección de la información y protección de los derechos humanos. Los resultados, que incluye su análisis y discusión. Las conclusiones y recomendaciones; y finalmente las referencias bibliográficas y los apéndices.

La investigadora y el equipo asesor, no dudamos que los contenidos del trabajo serán bien recibidos por quienes están interesados en el tema. Esperamos que genere comentarios e iniciativas que permitan desarrollar nuevos conocimientos e intervenciones orientadas a tema de investigación y en el personal docente de esta parte de la región y el país.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Palabras claves	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Derecho de autoría.....	v
Presentación	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCION.....	12
1. Antecedentes y fundamentación científica.....	12
2. Justificación de la investigación.....	15
3. Problema.....	17
4. Marco teórico conceptual.....	18
4.1. Calidad de vida.....	18
4.2. Factores que afectan directamente al bienestar individual del docente universitario.....	33
4.3 Definición conceptual.....	43
5. Objetivos.....	46
6. Material y métodos	47
7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
RESULTADOS	54
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
APENDICES	

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1 Matriz de Operacionalización de la variable.
- Tabla 2 Nivel general de la calidad de vida en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016
- Tabla 3 Nivel del dominio bienestar económico en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 4 Nivel del dominio amigos en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 5 Nivel del dominio vecindario y comunidad en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 6 Nivel del dominio vida familiar y hogar en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016
- Tabla 7 Nivel del dominio de pareja en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 8 Nivel del dominio de ocio en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 9 Nivel del dominio de medios de comunicación en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 10 Nivel del dominio religión en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 12 Nivel general de calidad de vida según condición laboral en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Tabla 13 Nivel general de calidad de vida según sexo en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1 Nivel general de la calidad de vida en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016
- Figura 2 Nivel del dominio bienestar económico en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 3 Nivel del dominio amigos en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 4 Nivel del dominio vecindario y comunidad en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 5 Nivel del dominio vida familiar y hogar en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 6 Nivel del dominio de pareja en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 7 Nivel del dominio de ocio en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 8 Nivel del dominio de medios de comunicación en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 9 Nivel del dominio religión en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 10 Nivel general de calidad de vida según condición laboral en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.
- Figura 11 Nivel general de calidad de vida según sexo en el personal docente de la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2016.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo caracterizar el nivel de calidad de vida en el personal docente de la universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo a través de los dominios y de algunas características sociodemográficas. Es un investigación básica, cuantitativa y descriptiva con diseño no Experimental-transversal, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia cuya muestra estuvo conformada por 91 personas y las edades oscilaron entre 23 a 65 años. Para el recojo de la información se utilizó la Escala de calidad de vida de Olson & Barnes (2010) adaptada al Perú, por Grimaldo (2010). Los resultados reportan que en el nivel general de calidad de vida está concentrada en el nivel tendencia a una calidad de vida buena (35,2%) seguido del 30,8% tendencia de calidad de vida, sin embargo también se observa el 17,6% con una mala calidad de vida, y por ultimo con un 16,5 con una buena calidad de vida, También se reporta en los resultados los niveles de calidad de vida por cada uno de los nueve dominios donde la mayoría se centra en el nivel con una tendencia a una calidad de vida buena así como una porción del personal policial con tendencia a baja calidad de vida.

Palabras clave: Calidad de vida, docentes educativos

ABSTRACT

The objective of the study was to characterize the level of quality of life in the teaching staff of the national university Santiago Antúnez de Mayolo through the domains and some sociodemographic characteristics. It is a basic, quantitative and descriptive research with a non-Experimental-transversal design, a non-probabilistic sampling was used for convenience whose sample consisted of 91 people and ages ranged from 23 to 65 years. For the collection of information, the Olson & Barnes Quality of Life Scale (2010) adapted to Peru was used by Grimaldo (2010). The results report that in the general level of quality of life is concentrated in the tendency level to a good quality of life (35.2%) followed by the 30.8% tendency of quality of life, nevertheless also the 17 is observed, 6% with a poor quality of life, and finally with a 16.5 with a good quality of life. The quality of life levels are also reported in the results for each of the nine domains where the majority focuses on the level with a tendency to a good quality of life as well as a portion of the police personnel with a tendency to low quality of life.

Keywords: Quality of life, educational teachers

INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

Avendaño y Barra (2008), en su estudio de Autoeficacia, Apoyo Social y Calidad de Vida en Adolescentes con Enfermedades Crónicas, cuyo objetivo era examinar la relación existente entre la calidad de vida de pacientes adolescentes con enfermedades crónicas y dos variables consideradas relevantes para el bienestar y la salud, la autoeficacia y el apoyo social percibido. Los participantes fueron 75 adolescentes de ambos sexos, entre 12 y 18 años, con diagnóstico de diabetes, fibrosis quística e insuficiencia renal, pacientes del Hospital Regional de Concepción. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Calidad de Vida KIDSCREEN-27, la Escala de Autoeficacia Generalizada y el Cuestionario de Apoyo Social Percibido. Se encontró que la autoeficacia tenía una influencia muy significativa en el nivel de calidad de vida, explicando un tercio de la varianza, mientras que el apoyo social percibido mostró tener muy poca influencia sobre la calidad de vida informada por los adolescentes. En cuanto a la variable género, la única diferencia significativa fue que los hombres informaron un mayor nivel de bienestar físico que las mujeres.

Quiceno & Vinaccia, (2011), en su estudio de Resiliencia y Depresión: un estudio exploratorio desde la Calidad de vida en la adolescencia, cuyo objetivo era evaluar las relaciones entre la resiliencia, la depresión y la calidad de vida relacionada con la salud en 36 adolescentes escolarizados de la ciudad de Medellín, Colombia. El diseño del estudio fue exploratorio-correlacional-transversal. Se utilizaron como instrumentos de medida el cuestionario de calidad de vida infantil Kid-Kindl, la escala de resiliencia para adolescentes ARS y el inventario de depresión infantil

CDI. Los resultados a nivel descriptivo evidenciaron una calidad de vida favorable, altas puntuaciones de resiliencia y niveles clínicamente no significativos de depresión infantil. En el análisis de regresión lineal múltiple se encontró que la dimensión regulación emocional de la escala ARS tuvo un peso positivo sobre la calidad de vida mientras que la depresión infantil tuvo un peso negativo sobre esta variable. En conclusión, la percepción de calidad de vida en los adolescentes puede verse modulada positiva o negativamente por la resiliencia y la depresión.

Quiceno & Vinaccia, (2014), en su estudio de Calidad de vida en adolescentes: Análisis desde las fortalezas personales y las emociones negativas, cuyo objetivo fue comparar las relaciones de las fortalezas personales y las emociones negativas sobre la calidad de vida de 686 adolescentes escolarizados de la ciudad de Bogotá, Colombia, según el sexo y el estrato socioeconómico. Instrumentos: escala de resiliencia adolescente ARS, escala de auto trascendencia adolescente STS, escala subjetiva de felicidad SHS, test de orientación de vida en jóvenes YLOT, inventario de depresión infantil CDI, inventario infantil de estresores cotidianos IIEC y The KIDSCREEN-52. Los resultados mostraron niveles moderados en calidad de vida y resiliencia, y niveles bajos de emociones negativas. El análisis de regresión lineal múltiple indicó que las fortalezas personales y las emociones negativas pesan sobre la calidad de vida más en los hombres y en el estrato socioeconómico medio y alto.

Conclusión: la calidad de vida en adolescentes es mediada por la auto trascendencia, la felicidad y emociones negativas como depresión.

Grimaldo, (2011), en su estudio sobre Calidad de vida en profesionales de la salud en la ciudad de Lima, cuyo objetivo es identificar y comparar los niveles de calidad de vida en los dominios bienestar económico, amigos, vida familiar y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, religión y salud de la calidad de vida, según sexo e ingreso económico, en una muestra conformada por 198 profesionales de la salud, de los cuales el 73,2% eran mujeres y 26,8% varones, estudiantes de una escuela de postgrado de la ciudad de Lima. El instrumento utilizado fue la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982). Los resultados se expresaron a partir de medias, observándose que los participantes se ubicaron en un nivel de calidad de vida buena en todos los dominios evaluados. Para examinar las diferencias, se aplicó un MANOVA, encontrando que la interacción entre sexo e ingreso no fue estadísticamente significativa. Se aplicó un ANOVA univariado y se halló que el efecto principal del ingreso económico resultó ser estadísticamente significativo, de tal manera que los que tenían más ingresos económicos percibían que su calidad de vida en el dominio bienestar económico era mejor. En el dominio pareja, las puntuaciones más bajas ocurrieron en los que obtenían más bajos ingresos económicos.

Grimaldo, (2012), en su estudio sobre Calidad de vida en estudiantes de secundaria de la ciudad de Lima, cuyo objetivo es identificar y comparar los niveles de calidad de vida en estudiantes según sexo y nivel socioeconómico. En una muestra de 589 estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre 14 y 17 años. Utilizando la escala de calidad de vida de Olson y Barnes. Para el análisis de los datos, se utilizaron medias y Anova. Se concluye que cada uno de los grupos muestrales se ubica en un nivel

Óptimo de Calidad de Vida. Los efectos principales provenientes del sexo y nivel socio económico fueron significativos para el sexo, nivel socio económico; así como en la interacción entre ambos.

Salinas & Lam (2011). En su estudio sobre Autoestima y Calidad de vida en estudiantes de educación secundaria en instituciones educativas particulares Nuevo Chimbote. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los dominios de la calidad de vida (bienestar económico; amigos, vecindario y comunidad; vida familiar y extensa; educación y ocio; medios de comunicación; religión y salud) y la autoestima, así como determinar los factores predictores de la autoestima en 207 estudiantes del 5to grado de educación secundaria de Instituciones Educativas Particulares del Distrito de Nuevo Chimbote. El diseño fue descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron: escala de calidad de vida de Olson & Barnes y el inventario de autoestima de Coopersmith. Los resultados muestran que la validez y la confiabilidad de los dos instrumentos son suficientes para ser aplicado a muestras similares a las del presente estudio. Se observa correlaciones entre todos los dominios de calidad de vida y autoestima.

2. Justificación de la investigación

Debido a que existen pocos estudios desarrollados en nuestro país y localidad, ya que la mayoría de investigaciones sobre calidad de vida relacionadas con la población de docentes universitarios, se encontró pocas cantidades de antecedentes siendo de otros países, es por eso que es de vital importancia poder llevar a cabo una investigación de calidad de vida en nuestra localidad, ya que los resultados obtenidos servirán como antecedentes y mejora a nuevas investigaciones de calidad de vida.

Es por eso, que la presente propuesta investigativa pretende identificar el nivel general de calidad de vida de los docentes universitarios, así como también el nivel en cada uno de los dominios mediante la utilización de la Escala de calidad de vida de Olson y Barnes. Además identificar qué características demográficas rigen la calidad de vida de la población de estudio como línea de base para el desarrollo de nuevas propuestas intervenidas, acciones centradas en información clara y basada en una evidencia científica. Siendo la calidad de vida un tema de gran importancia dada a su influencia en diversas esferas de la vida. La calidad de vida sería definida como el procurar llevar una vida satisfactoria, viviendo en buenas condiciones físicas y mentales (Guillen et.al.1997 siendo así que este trabajo pretende dar a conocer como es la calidad de vida en docentes universitarios y como se desarrollan los dominios de Olson en sus vidas, se espera que el trabajo contribuya con la población docente huaracina de la universidad estatal de Huaraz. Por otro lado, metodológicamente los resultados obtenidos a raíz de esta investigación, pueden servir de base para un mejor entendimiento de la variable en estudio y su adaptación del instrumento a nuestra realidad.

Ante esta situación, la presente investigación pretende identificar el nivel general de calidad de vida de los adolescentes, así como también el nivel en cada uno de los dominios mediante la utilización de la Escala de calidad de vida de Olson y Barnes. Además, identificar qué características demográficas rigen la calidad de vida de la población de estudio como línea de base para el desarrollo de nuevas propuestas intervenidas, acciones centradas en información clara y basada en una evidencia científica.

3. Problema

La Organización Mundial de la Salud, (OMS, citado por Grimaldo, 2010) plantea que la calidad de vida es la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, según el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones. Según García (2008 citado por Grimaldo, 2010), Olson y Barnes define calidad de vida como la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr su satisfacción. No existe una calidad de vida absoluta, ella es el fruto de un proceso en desarrollo.

Hoy en día el ser docente está rodeado de estrés, mucha demanda de tiempo, preocupaciones salariales, por otro lado una gran preocupación común de la sociedad es saber si el maestro es capaz de dar una buena calidad educativa desde esta perspectiva, se puede decir que poco o nada le interesa al estudiante si el docente está bien pagado o cuenta con todos los gastos cubiertos por el valor de sus enseñanzas.

Para Segurado y Agullo(2002, la cv en el trabajo se caracteriza por su esencia integradora holística, sistémica y contextualizada. En relación con el trabajo de los profesores, se ha apuntado que las profesiones asistenciales en las cuales se clasifica la labor docente, supone una mayor implicación y compromiso personal, por lo que quienes las desempeñan tienen mayor riesgo de padecer estrés y sus consecuencias en la salud integral debido a la responsabilidad moral de atender las necesidades sociales emergentes del nuevo siglo (De la Cruz y Camino, 1996)

Hay una lata tensión y preocupación debido a que el nuevo docente universitario debe enfrentar nuevos retos como: la profesionalización de la enseñanza, incorporar conocimientos actuales Grediaga (1998)

Ante lo expuesto se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida del personal policial de la División de Investigación Criminal de Huaraz, 2016?

4. Marco teórico-conceptual

4.1. Calidad de Vida

Evolución histórica de calidad de vida.

En un primer momento, la expresión de la calidad de vida aparece en los debates públicos en torno al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana.

Durante la década de los 50 y a comienzos de los 60, el creciente interés por conocer el bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la industrialización de la sociedad hacen surgir la necesidad de medir esta realidad a través de datos objetivos, y desde las Ciencias Sociales se inicia el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Estos indicadores tuvieron su propia evolución siendo en un primer momento referencia de las condiciones objetivas, de tipo económico y social, para en un segundo momento contemplar elementos subjetivos (Arostegui, 1998 citado por Gómez y Sabeh, s.f).

El desarrollo y perfeccionamiento de los indicadores sociales, a mediados de los 70 y comienzos de los 80, provocó en el proceso la diferenciación entre los problemas sociales y la Calidad de Vida. La expresión comienza a definirse como concepto integrador que comprende todas las áreas de la vida (carácter multidimensional) y hace referencia tanto a condiciones objetivas como a componentes subjetivos. La inclusión del término calidad de vida en revistas de los EE. UU. Como "Social Indicators Research" (1974) y en "Sociological Abstracts" (1979), contribuirá a su difusión teórica y metodológica, convirtiéndose la década de los 80 en la del despegue definitivo de la investigación en torno al término (Gómez y Sabeh, s.f).

Definiciones de calidad de vida

Felce y Perry (1995 citado por Gómez y Sabeh, s.f) encontraron diversos modelos conceptuales de calidad de vida. A las tres conceptualizaciones que ya había propuesto Borthwick-Duffy (1992), añadieron una cuarta:

- a) La Calidad de Vida ha sido definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona.
- b) Como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales.
- c) Como la combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, Calidad de Vida definida como la calidad de las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta.
- d) Como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008), plantea que la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto

de la cultura y del sistema de valores en los que vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, normas e inquietudes. Además, considera que la calidad de vida se ve afectada por la salud física del individuo y su estado psicológico, grado de independencia, relaciones sociales e interrelación con su entorno.

Por otro lado, Ramírez (2000 citado en Grimaldo, 2012), define a la calidad de vida como un proceso dinámico, complejo e individual; es decir es la percepción física, psicológica y espiritual que tiene la persona o paciente frente a un evento de salud y el grado de satisfacción e insatisfacción que va influir en su bienestar.

Olson & Barnes (1982 citado por Grimaldo, 2010) define calidad de vida como “percepción subjetiva que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en relación a los siguientes factores: Bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación, religión y salud”.

Es necesario mencionar que la calidad de vida no es sólo la optimización de los servicios, la eficiencia de las máquinas, el beneficio de los materiales, seguros de una vivienda sino aquellos aspectos relacionados con el campo de lo psicológico y lo cultural social. El desarrollo del individuo como persona, psicológicamente hablando, es calidad de vida. Es decir, por ejemplo aspectos como desarrollo de la autoestima, de la identidad, de la autorrealización, el desarrollo de sus potencialidades, y el manejo de nuevas habilidades (Rozas, 1998 citado por Grimaldo y Aguirre, 2010).

De acuerdo con los supuestos ante dichos, el fenómeno calidad de vida viene hacer el fruto de las relaciones con las condiciones objetivas, subjetivas y personales, en una relación que da como resultado un mayor o menor índice de satisfacción y felicidad de los individuos. Por tanto, decimos que la calidad de vida es el resultado de la compleja interacción entre factores objetivos y subjetivos; los primeros constituyen las condiciones externas: económicas, sociopolíticas, culturales y ambientales que facilitan o entorpecen el pleno desarrollo del hombre, de su personalidad. Los segundos están determinados por la valoración que el sujeto hace de su propia vida.

Componentes de la calidad de vida

El modelo conceptual de la calidad de vida posee dos componentes diferenciadas que en cierta manera posibilitan un análisis a dos niveles (Schalock y Verdugo, 1992).

- ***A nivel objetivo.***- Viene a ser un conjunto de indicadores que reflejen las condiciones bajo las cuales el individuo desarrolla su vida, y que se obtiene a partir de la estadística de los indicadores sociales y económicos.
- ***A nivel de bienestar subjetivo.***- Que contempla indicadores que intenta captar lo que conocemos como bienestar subjetivo, que recoge las actitudes, valores y percepciones que el individuo tiene sobre las diferentes parcelas que integran su vida. Dentro de este conjunto de indicadores también se recoge información sobre la valoración que el individuo tiene de la labor desarrollada por los gobiernos y políticos y como ésta incide en su calidad de vida y que representa a las percepciones de las personas sobre su situación de vida.

Etiología en la calidad de vida

Algunos autores señalan que la Calidad de Vida depende de muchos factores como los socioculturales, políticos, emocionales, físicos, espirituales, lo que obliga a incluir el elemento subjetivo en su valoración (Gaviria, Vinaccia, Riveros y Quinceno, 2007 citado por Grimaldo y Aguirre, 2010) que implica su percepción de bienestar, satisfacción en las distintas dimensiones de vida.

Así mismo, por ser considerado como un concepto abstracto y altamente subjetivo se ve influenciado por los valores personales y culturales, creencias, conceptos personales, ideales, edad y expectativas de vida. Es decir, la calidad de vida se percibe como una estructura multidimensional, que está a su vez es constituida por una serie de factores.

Blishen y Atkinson (1978) indican que los indicadores objetivos son aquellos factores que pueden ser fungibles o tangibles, mientras que los indicadores subjetivos son aquellos elementos que no pueden ser tangibles y que pertenecen a al ámbito meramente subjetivo. Es decir, son de carácter individual. Galvanovskis (1999) comenta ocho áreas importantes de la calidad de vida:

a) Vida Intelectual.- Es saber si lo que se piensa es de calidad, es decir, si el pensamiento es justo, equitativo, razonable.

b) Vida Emocional.- Es conocer si las emociones se están adaptando a todas nuestras experiencias diarias, con el fin de sentirnos satisfechos tanto personalmente como con la sociedad en que nos desenvolvemos.

c) Vida Física.- Es sentir un bienestar físico corporal, mental y social. Preocupándonos por contar con descansos, buena alimentación y evitar el estrés.

d) Vida Familiar.- Es la relación satisfactoria o insatisfactoria que se tiene con los miembros del núcleo familiar.

e) Vida Social.- Interacción con los miembros de la sociedad en que el individuo se desenvuelve, haciendo que éste se integre positivamente o sea rechazado por la sociedad.

f) Vida Económica.- Este concepto se manifiesta en función de los bienes que posee el individuo para satisfacer sus necesidades económicas completamente.

g) Vida Laboral.- Es el conocer que tan satisfecho está una persona con su trabajo. Es decir, si la persona presenta gozo o frustración dentro de su área o ambiente laboral.

Teoría de los dominios de Olson y Barnes

La presente investigación se sustentará en la Teoría de los Dominios planteada por Olson & Barnes (1982 citado en Grimaldo, 2012). Ambos mencionan que una característica común de los estudios de calidad de vida, constituye la elevación de la satisfacción como dominios de las experiencias vitales de los individuos. Cada dominio se enfoca sobre una faceta particular de la experiencia vital, como por ejemplo vida marital y familiar, amigos, domicilio y facilidades de vivienda, educación, empleo, religión, etc. Dentro de esta línea, existen diversos estudios de calidad de vida que establecen la relación entre la satisfacción individual y los dominios específicos (Andrews & Whitney, 1974; Campbell, Converse & Rodger, 1976 citado en Grimaldo, 2012). Así, la manera como cada persona logra satisfacer estos dominios, constituye un juicio individual y subjetivo de la forma como satisface sus necesidades y logra sus intereses en el ambiente. Es la percepción que esta

persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr dicha satisfacción.

Olson & Barnes (1982, citados en Summers, 2005) establecen dos tipos de calidad de vida: una objetiva, determinada por la conexión que tiene con las relaciones de producción, formas de organización de una sociedad, patrones de trabajo y consumo que caracterizan a los distintos grupos sociales y subjetiva, la cual es la resultante del grado de satisfacción – insatisfacción que la persona alcanza en su vida, también existen diversas maneras de identificar los indicadores de la calidad de vida.

Dominios de la calidad de vida

Como se mencionó anteriormente Olson y Barnes (1982, citado por Grimaldo, 2009), refiere que el término de calidad de vida engloba aspectos tanto objetivos como subjetivos, teniendo cuenta ello se transcriben a continuación los indicadores que se trabajaran en cada uno de los dominios que mide el instrumento:

- Hogar y Bienestar económico:** Nivel de satisfacción que una persona tiene sobre su situación económica actual en relación a su hogar. Se puede medir a través de: las actuales condiciones de vivienda, las responsabilidades en la casa, la capacidad de la familia para satisfacer las necesidades básicas, capacidad de la familia para darle lujos, cantidad de dinero que se tiene para gastar.

- Amigos, vecindario y comunidad:** Grado de satisfacción que tiene la persona en relación a aspectos relacionados a los amigos, dimensión vecindario (desde

una visión restringida) y comunidad (asumiendo una visión más amplia de la zona donde reside). Se mide a partir de: facilidades para hacer compras en tu comunidad, seguridad en tu comunidad, satisfecho con la zona donde vives, facilidades para recreación (parques, etc.)

–**Vida Familiar y familia extensa:** Olson (1989, citado por Grimaldo 2009) define a la satisfacción familiar como el grado de bienestar que los miembros de la familia perciben y que pueden servir de apoyo frente a situaciones de estrés. Estos cambios pueden ser beneficiosos para mantener y mejorar el funcionamiento de la familia. Esta dimensión se mide por los indicadores: que tan satisfecho se encuentra con su familia, hermanos, relación con parientes (abuelos, tíos, primos etc.)

–**Educación y Ocio:** La educación hace referencia al Sentimiento de bienestar o placer que se tiene respecto a su actual situación escolar; el ocio : es el conjunto de actividades que una persona realiza en su tiempo libre, porque desea hacerlas, sin presiones externas, con el objetivo de divertirse, entretenerse y desarrollarse a sí mismo, Desde esta perspectiva, esta dimensión se orienta a evaluar el nivel de satisfacción en relación a la cantidad de tiempo libre que tiene, las actividades deportivas y recreativas que realiza; así como el tiempo para descansar.

–**Medios de Comunicación:** El grado de satisfacción que una persona tiene en función a los medios de comunicación: televisión, medido a partir de los siguientes aspectos: la cantidad de tiempo que los miembros de su familia

pasan viendo televisión; así como, el contenido de los programas de televisión. En cuanto al cine: la calidad de películas del cine nacional y extranjero y la frecuencia con que asiste al cine. En este mismo rubro de medios de comunicación; se evalúa el nivel de satisfacción en relación a la prensa escrita: el contenido y la frecuencia con que los periódicos; así como, el contenido y frecuencia con que lee revistas científicas y no científicas.

–**Religión:** El nivel de satisfacción que una persona tiene en relación a la dimensión de religión: vida religiosa de la familia, frecuencia de asistencia a misa, su relación con Dios, el tiempo y el amor que le brinda a Dios; las actividades que organiza su templo o iglesia y la vida religiosa.

–**Salud:** Forma parte del nivel de satisfacción que la persona tiene tanto a nivel de la salud física como psicológica. En ambos casos, se orienta a evaluar tanto su salud, como la de su familia.

También hay que considerar que la calidad de vida se expresa en diferentes contextos; es decir, las circunstancias en las que se encuentra una persona determinada permiten la explicación de su calidad de vida particular.

Importancia de la Calidad de Vida

Schalock (1996), la investigación sobre Calidad de Vida es importante porque el concepto está emergiendo como un principio organizador que puede ser aplicable para la mejora de una sociedad como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe sobre todo en los servicios

humanos, donde se propugna la planificación centrada en la persona y la adopción de un modelo de apoyos y de técnicas de mejora de la calidad.

En este sentido, el concepto puede ser utilizado para una serie de propósitos, incluyendo la evaluación de las necesidades de las personas y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la provisión de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población con discapacidad.

Docentes universitarios

La REA define Un **docente** es aquel individuo que se dedica a **enseñar** o que realiza acciones referentes a la **enseñanza**. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* (traducido al español como “**enseñar**”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de **profesor o maestro**, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje. (Dr. Anaya)

a) El profesor universitario: sus competencias y formación

La función propia que puede desarrollar el profesor universitario no podemos dejar de hacer referencia a la gestión. El personal docente e investigador, es como un miembro más de la institución, puede participar activamente en la gestión de su organización, pero debemos alertar que de la lectura de la LRU (1983) y LOU (2001) se desprende que las funciones inherentes al profesor universitario son la docencia y la investigación, quedando la gestión como el compromiso personal que cada uno adquiera voluntariamente con la institución donde labora, por ello, en un intento de acotar nuestro objeto de estudio excluirémos esta función en el desarrollo posterior de este documento. Anteriormente, al definir el constructo competencia, hemos hecho referencia al contexto profesional donde se desarrolla. Así, antes de intentar definir el perfil competencial del profesor universitario, no podemos eludir establecer sus tres diferenciados (pero íntimamente interconectados e interrelacionados) escenarios de actuación profesional.

No cabe duda que las funciones del profesor universitario que estamos analizando se entienden, sólo si se relacionan con los escenarios de actuación profesional descritos, cobrando cada una de las funciones mencionadas una dimensión más o menos relevante y adquiriendo unas características específicas según en qué escenario de los mencionados situemos al profesor universitario, siendo evidente que ninguno de estos escenarios puede analizarse de manera aislada, ya que cada uno de ellos está estrechamente relacionado con el resto y con las funciones a desarrollar. Así, es necesario considerar los

escenarios de actuación profesional y las funciones del profesor universitario, previamente a la definición del perfil competencial y al establecimiento de la formación necesaria.

b) El perfil del docente universitario

La definición del perfil del profesor universitario, tal como nosotros lo entendemos, no puede separarse de las dos principales funciones profesionales que debe asumir (docencia e investigación) ni de los ya mencionados escenarios donde las desarrollará (contexto social, contexto institucional y micro contexto).

El perfil del DU se justifica por la diversidad y heterogeneidad de contextos donde se pueden desarrollar estas funciones (diferentes niveles del sistema educativo, formación en empresas, etc.) y por la diversidad tipológica de profesionales a los que podemos hacer referencia (maestros de infantil y primaria, profesores de secundaria y postsecundaria, formadores de formación continua, dedicación exclusiva, parcial o esporádica a la formación, etc.). Así, considerando cada contexto específico de actuación y las especificidades de cada actor (profesional), podemos saturar, añadir y/o eliminar algunas competencias y/o unidades competenciales de cada uno de los perfiles, siempre teniendo como referente la familia profesional de la educación.

Las condiciones de trabajo y salud docente: aportes, alcances y límites del estudio Magaly Robalino Campos¹ “La profesión docente es siempre una actividad ambivalente. Nos presenta, como en el mito de Jano - el de las dos caras - una puerta abierta por la que podemos entrar o salir. Por una parte, la enseñanza puede vivirse con optimismo, y convertirse en una forma de

autorrealización profesional, ya que en ella podemos darle sentido a toda una vida. Por otra parte, no es posible esconder la otra cara de la profesión docente: una profesión exigente, a veces físicamente agotadora, sujeta siempre al juicio de un público que con sus preguntas nos pone a prueba, no solo en nuestros conocimientos, sino también en nuestra propia coherencia personal.” José Manuel Esteve² Hay un reconocimiento general de la importancia de los docentes en el logro de los objetivos y metas de los procesos educativos que, sin ser el único, es uno de los factores determinantes. Sin buenos docentes, apropiados de su rol, satisfechos con su labor, responsables de los resultados educativos de sus estudiantes, no será posible cumplir con las metas de Educación para Todos proclamadas en las declaraciones de Jomtiem y Dakar³, ni con los proyectos educativos que tienen los propios países. El Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC), la carta de navegación para los sistemas educativos, aprobada y firmada por los ministros de educación de la región en el 2002, destaca el papel de los docentes al definir como segundo foco estratégico “el fortalecimiento del protagonismo docente para que respondan a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes”.

Es más, el PRELAC, alerta sobre la urgencia de crear las condiciones necesarias para que los docentes pasen de su rol tradicional de “instrumentalizadores de currículos” a autores y protagonistas como garantía de que las escuelas y las aulas sean los escenarios reales de los cambios educativos. Una tarea urgente, sí, pero nada fácil, si se tiene en cuenta que la sociedad, el sistema educativo y los mismos docentes asumen el trabajo del

profesor desde perspectivas tradicionales que, pese a todo, siguen reduciendo su labor a tareas de transmisión de información, mediante el estilo frontal de “dictar clases”, encerrados en el espacio del aula, esperando directivas que deben llegar “desde arriba”. Sin embargo, cambios importantes se están produciendo en diversas direcciones, entre otros: aquellos referidos al ámbito más conceptual respecto del papel de los docentes en los aprendizajes, gestión escolar y políticas educativas; la identificación de factores del desempeño más allá de la capacitación y los salarios; la necesidad de políticas integrales para el desarrollo profesional y humano de los docentes, etc. Hay un camino transitado, hay aportes fundamentales, programas y proyectos en marcha y, sobre todo, hay experiencias en las mismas escuelas que muestran que los cambios sí son posibles, si se crean las condiciones necesarias para ello⁴. En coherencia con lo anterior, uno de los proyectos mundiales emblemáticos que desarrolla la UNESCO en alianza con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la IE5 (Internacional de la Educación), se orienta al mejoramiento del estatus de la profesión docente. Un proyecto en el cual se destaca la participación de los gremios de profesores como actores clave en las transformaciones que la educación requiere. En este marco se inscribe el Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud de los Docentes impulsado por la OREALC/UNESCO en seis países: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Las condiciones de trabajo y de salud: los factores inexplorados del desempeño profesional Existe una amplia literatura que demuestra, por una parte, la influencia de las condiciones de trabajo y la salud en el rendimiento laboral y, por otra, la existencia de procesos saludables o peligrosos en el trabajo que pueden beneficiar o afectar a los trabajadores. En

el campo de la educación estos estudios son recientes y escasos, entre otras razones porque históricamente la docencia se ha configurado como un apostolado, como un “servicio social” más que como un trabajo para el cual se requería de calificaciones, estándares de desempeño y procesos de evaluación. El concepto de profesionalidad del trabajo docente surge, relativamente, hace poco tiempo, en medio de los debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo. Esta interpretación de la docencia como apostolado lleva, implícitamente, un sentido intrínseco de sacrificio y renuncia. Trabajar en condiciones inadecuadas, recorrer enormes distancias hasta su escuela, contar con recursos didácticos rudimentarios, padecer enfermedades derivadas del ejercicio, etc. era parte de lo que estaba (o aún está) dispuesto a aceptar aquel o aquella que decidía optar por la docencia. Disfonía, várices, dolores lumbares, fatiga, han sido y son asumidas como las inevitables “marcas” de la profesión contra las cuales no hay nada que hacer. Pero, simultáneamente, ha significado que durante largo tiempo se considere que para ejercer la docencia la vocación bastaba; que era una profesión que no demandaba conocimientos demasiado complejos ni aprendizaje permanente, tampoco uso de recursos tecnológicos y que, además, era un trabajo de “medio tiempo”, lo cual explica en mucho la composición de género del profesorado. Conceptos que podrían entenderse en condiciones históricas determinadas pero que, a esta altura del desarrollo social, científico y tecnológico, teóricamente, están superadas. Lo cual no significa abandono del profundo sentido humano del proceso educativo, sino pensar en los docentes como profesionales de la educación, que requieren capacidades y competencias para trabajar en escenarios diferentes y cambiantes, con generaciones que tienen estilos y códigos de comunicación y

aprendizaje que ponen exigencias distintas al trabajo del profesorado. Es más, la formación de valores y de ciudadanos responsables que hoy como nunca se espera de la escuela, obliga a pensar en todos los esfuerzos que se requiere hacer para un ejercicio profesional que fortalezca el sentido del compromiso humano y social de la docencia. Comprender las nuevas complejidades de la profesión docente significa, igualmente, asumir la enorme responsabilidad que tienen la sociedad y los sistemas educativos para formar y desarrollar profesores que tengan esas características para asumir la tarea de aprender-enseñar, ejercerla con profesionalidad y, a la par, sentir que es una fuente de satisfacción y crecimiento personal. En términos prácticos, esta comprensión exige aceptar que hay factores poco explorados que inciden en el desempeño profesional como por ejemplo las condiciones de trabajo, las cuales, unidas a otras determinantes, definen perfiles de salud-enfermedad para los docentes. Dos razones, por lo menos, existen para ampliar la investigación y acción en torno a estos ámbitos. Por una parte, cumplir con un principio de sociedades democráticas y equitativas de garantizar calidad de vida para toda su población, en este caso para el sector docente y, por otro lado, porque el desempeño del profesorado tiene que ver directamente con el aprendizaje de los estudiantes, con la calidad de la educación y con las oportunidades de desarrollo de las comunidades y países. Es decir, trabajar este tema implica un doble sentido de responsabilidad social: con los docentes como grupo humano con derechos y obligaciones y con los usuarios de la educación que, finalmente, somos todos los ciudadanos.

4.2. Factores que afectan directamente al bienestar individual del docente universitario

Los factores que afectan directamente al bienestar individual del docente universitario se componen de seis factores de los cuales son los siguientes:

1. **Actitud:** Martin y Briggs (2006) definieron la actitud hacia el trabajo como estadios internos que influyen en el comportamiento, así que si se conoce lo que es un comportamiento apropiado o inapropiado, puede afectar cómo se proyecta una actitud, que es el resultado de un comportamiento de aquello que uno podría preferir proyectar. La actitud hacia el trabajo que muestran los individuos representa el éxito o el fracaso de los patronos en todas las empresas, por ello, muchas de las destrezas de empleabilidad que son necesarias para obtener un trabajo están relacionadas con actitudes y valores. Ésta es indicador de la conducta, que da indicios de las intenciones de conducta o inclinaciones de un empleado a actuar de cierta manera y tiene efectos que pueden ser positivos y negativos. La actitud positiva hacia el trabajo permite observar conductas constructivas que se reflejan en empleados satisfechos. En el caso de que la actitud sea negativa, se pueden observar conductas no deseables, ya que los empleados se sienten insatisfechos con su trabajo, no se involucran en sus labores y no demuestran verdadero compromiso con la organización para la cual trabajan (García, 2006).
2. **relaciones personales:** Bajo el punto de vista de los adolescentes, las relaciones personales son el punto más importante para su felicidad. Los amigos son lo más importante para sentirse bien. También les resulta muy

importante que los adultos y sus padres les traten con respeto y reconozcan sus competencias y logros en el colegio.

3. **Salud:** Otro factor decisivo, para los adolescentes verse bien físicamente y de salud es muy importante. Los niños se preocupan por como sus cuerpos cambian en la adolescencia. Sobre todo es un aspecto que afecta a las niñas, debido a que sus caderas ensanchan y desarrollan los senos.
4. **Lo que hacemos:** El tiempo de ocio es bueno para su bienestar, los adolescentes que consideran que emplean muy poco tiempo para su ocio y sus hobbies, tienen un nivel de bienestar con ellos mismos muy bajo.
5. **Donde vivimos:** Los adolescentes identifican sus sentimientos por el lugar donde viven y van al colegio. Aquellos que plantean que no se sienten seguros en sus casas, experimentan infelicidad y bajos niveles escolares.
6. **Situación económica:** Como para los adultos, la situación económica afecta en un grado muy importante a los niños. Aquellos niños que tienen un nivel económico como la de sus compañeros son felices, aquellos que se ven por debajo del nivel de algún amigo suyo experimenta un grado de infelicidad.
7. **Educación y habilidades:** Lo que más preocupa a los adolescentes es su futuro, y están muy preocupados por sus aspiraciones. Aunque se muestran optimistas acerca de su futuro, esas expectativas decrecen cuando tienen edades comprendidas entre los 10 y 15 años porque van siendo conscientes de la situación económica de su casa y familias (Parrilla, 2012).

La Profesión Docente y sus Funciones

El profesional es una persona que dada su elevada preparación, competencia y especialización presta un servicio y asume autoridad, y recibe privilegio y reconocimiento social en la medida en que ejecuta su profesión (Duarte, 2007). Como actividad humana la profesión ha adquirido varias características: desempeña una función social, requiere de cierto grado de destrezas y de un conjunto de conocimientos específicos construidos a través de la práctica. Por lo tanto, la formación implica la socialización de los candidatos dentro de una cultura de la profesión. Los profesionales se desenvuelven en un ámbito de decisión, como un grupo profesional que se presenta ante los poderes públicos. La duración de la formación y el grado en que asume responsabilidad se vincula con la función de la dedicación al cliente. Su prestigio social se configura a través de una remuneración. Las ideas expuestas indican que el docente está al servicio de una colectividad, y, por tanto, debe poseer las competencias necesarias para desarrollar la acción de enseñar. Para Imbernón (2000), la función docente presenta un conocimiento pedagógico específico, un compromiso ético y moral y la necesidad de correspondencia con otros agentes sociales. Esto es así, puesto que ejerce influencia sobre otros seres humanos, por lo que no puede ni debe ser una función meramente técnica de expertos. Las funciones siempre se refieren a las responsabilidades establecidas en la profesión que se ejerce; describen las acciones que se desarrollan para desempeñar el trabajo docente. Estas funciones no se quedan dentro de la sala de clases y se desarrollan en un contexto más amplio. Forman, además, parte de la vida

del profesor porque determinan su actuación en lo profesional y en lo personal. Álvarez (2004), señala la función del docente, a saber: (a) el principal actor como mediador de los procesos de enseñanza y aprendizaje; (b) innovador de su práctica docente a través del desarrollo curricular e investigador en la acción; (c) participe del proceso de trabajo cooperativo. Estas funciones, vistas desde una óptica general, requieren que se lleven al ámbito de la práctica como profesional de la docencia. Desde esta perspectiva, se establecen otras funciones: (a) ser agente de cambio social; (b) integrarse a la comunidad educativa; (c) ser guía para los estudiantes a través de la función mediadora; (d) facilitar las situaciones del aprendizaje; y, (e) diagnosticar las necesidades individuales para elegir los medios. La función docente constituye un ámbito amplio que abarca las acciones de trabajo y el dominio cognitivo fuera y dentro del centro educativo donde este se desempeñe. Por lo tanto, resulta significativo conocer una serie de cuestiones que permitan adentrarse en el detalle sobre a qué se refieren específicamente estas funciones y cómo organizar sus contenidos. Según Day (2005), una forma de organizarlos sería mediante: (a) el criterio de conocimiento de la materia, (b) de acuerdo con las competencias instruccionales y evaluativas y, (c) por el profesionalismo.

Identidad profesional.

La identidad profesional se describe como un concepto que parte de otro más particular que es la identidad personal (Duarte, 2007). Es la conciencia de sí mismo o el juicio que el individuo hace de él. Fernández

(2006) señala que la identidad personal incorpora el ejercicio profesional como uno de los siete temas fundamentales para describir la identidad, que giran en torno a los valores, los roles ocupacionales y los rasgos. El autor delimita la noción de la identidad profesional al afirmar que ésta es una construcción de sí mismo como objeto que se experimenta en las relaciones con los demás. Los profesores construyen una apreciación de la actividad ocupacional que desempeñan, como parte de un proceso subjetivo. Desde el punto de vista evolutivo, la identidad profesional está determinada por las fases que el docente pueda vivir como individuo, como partícipe de un grupo social o comunidad dentro de una institución. Se plantean cuatro formas para reconocer la identidad en los docentes: la identidad de centro, la identidad en la sala de clases, la identidad de red y la identidad exterior. Desde estos puntos de vista se comprende a los docentes en su acción, en las implicaciones de los proyectos personales, sus relaciones con la innovación y, su interés por la formación y por el desarrollo profesional. La identidad de cada docente es su propia historia y el cambio que vive construyendo y reconstruyendo a lo largo de su ejercicio docente (Duarte, 2007).

Cultura de la enseñanza.

En todas las organizaciones sociales, los seres humanos marcan características que ayudan a identificarlos o a reorganizarlos entre los que comparten sus prácticas o ideas. Estos acuerdos, estándares o relaciones se establecen entre los docentes de manera paulatina hasta constituir lazos que los unen, sin que estos nexos estén establecidos formalmente. Es una construcción social de todos los miembros de la comunidad en el centro

educativo (Hargreaves, 2003). En ese sentido, puede partirse de la siguiente afirmación: la cultura de un centro educativo se conoce como un conjunto de significados, principios, valores y creencias compartidas por los miembros de la organización que dan a esta una identidad propia y determinan la conducta peculiar de los individuos que la forman y la de la propia institución. 59 El conjunto de características que tipifican a las comunidades académicas adquieren identidad propia, lo que hace que cada centro educativo sea diferente a otro, gracias a las particularidades de sus miembros y de las acciones que ejecutan. En todas las actividades de los docentes están reflejadas sus creencias y valores. Por esta razón, se desarrollan diferentes tipos de culturas que determinan el trabajo profesional. La cultura de cada institución constituye un elemento de interacción y articulación organizativa, mucho más fuerte cuando se mantiene uniforme y compartida (Fernández, 2006). Para Hargreaves (2003) las culturas de la enseñanza comprenden creencias, valores, hábitos y formas de hacer las cosas que las comunidades de profesores asumen y que tienen que afrontar exigencias y limitaciones similares en el transcurso de muchos años. De esta manera, la cultura se trasmite a los nuevos docentes que se van incorporando a la comunidad y así se comparten estrategias y modos de trabajo que identifican la cultura de la institución. Por ello, cada universidad tiene sus características que el personal que allí labora impone. Así se desarrollan los ciclos de vida profesional, donde los docentes como profesionales, desarrollan funciones y acciones que dan cuenta de sus rasgos. A lo largo de su vida profesional y a través de las prácticas es posible conocer un poco el perfil que presentan los docentes,

según la edad. Duarte (2007) lo describe como la relación entre la maduración fisiológica, la experiencia acumulada por la práctica y la influencia social del contexto donde actúa profesionalmente.

Satisfacción laboral.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la llamada psicología del trabajo y las organizaciones. La literatura propone que existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no se haya llegado a conclusiones teóricas formales sobre el tema. Gibson (2011) define la satisfacción laboral como una actitud que los individuos tienen acerca de sus empleos. Esto resulta de las percepciones de sus puestos y se basa en factores del ambiente laboral, como el estilo del supervisor, las políticas y los procedimientos, la afiliación al grupo de trabajo y las condiciones de trabajo. Aunque se han asociado numerosas dimensiones con la satisfacción laboral, hay cinco en particular que tienen características fundamentales: (a) salario; (b) puesto o posición; (c) oportunidades de ascenso; supervisión; y relación con los compañeros de trabajo. En algunos estudios estas cinco dimensiones de satisfacción laboral se miden por el índice de descripción del puesto, cuyo propósito es, intentar medir la satisfacción de una persona con facetas específicas de su puesto. Al tomar como base este índice se concluye, que una razón importante para estudiar la satisfacción es proporcionar a los administradores ideas acerca de cómo mejorar las actitudes de los

empleados (Gibson, 2011). Muchas organizaciones utilizan estas encuestas de actitud para determinar los niveles de satisfacción laboral de sus empleados, llegándose a la conclusión de que la compensación es el elemento más importante en términos de la satisfacción. Sin embargo, la literatura más reciente sostiene que los aspectos como seguridad en el empleo, comunicación, reconocimiento y confianza, son igualmente importantes a la hora de evaluar la satisfacción laboral (García, 2010).

Motivación.

La motivación se define como un estado interno que activa, dirige y mantiene el comportamiento (Woolfolk, 2010). Los psicólogos que la estudian se interesan en cinco preguntas básicas; (a) qué decisiones toma la gente en relación con su comportamiento, (b) cuánto tiempo se necesita para empezar, (c) cuál es la intensidad de participación en la actividad elegida, (d) cuál es la causa de que un individuo persista o se rinda y, (e) cuáles son los pensamientos y sentimientos de un individuo mientras participa en la actividad. Todo el mundo sabe lo que es sentirse motivado y dirigirse con energía hacia el logro de una meta, para la que se trabaja arduamente. Pero, los investigadores se interesan en descubrir lo que dirige la conducta del individuo cuando este se traza una meta. La explicación podría incluir los impulsos, los deseos básicos, las necesidades, los incentivos, los temores, los objetivos, la presión social, la autoconfianza, el interés, las curiosidades, los valores y las expectativas, entre otros (Woolfolk, 2010). Esto puede explicarse desde la perspectiva de rasgos personales o características individuales que establecen la

motivación. Los teóricos como Reeve y Jang (2006), Deci y Ryan (2002) y Anderman y Anderman (2009) sostienen que ciertos individuos sienten una fuerte necesidad por obtener logros, experimentan miedo, manifiestan curiosidad y muestran un interés por ciertos objetos al mismo tiempo que trabajan intensamente para alcanzar lo propuesto o para evitar perderlo. Esto explica que la motivación se puede fundamentar en factores internos de tipo personal, como las necesidades y los intereses o factores externos y ambientales como la recompensa, el castigo y la presión social. Eso define lo que se conoce como motivación intrínseca y extrínseca. El contexto intrínseco o motivación intrínseca es la tendencia natural del ser humano a buscar y vencer desafíos. Cuando se está motivado intrínsecamente, la actividad es gratificante en sí misma (Anderman y Anderman, 2009). En cambio cuando se hace algo para obtener algo que tiene poco que ver con la tarea que se ha propuesto o que le corresponde ejecutar al individuo, se experimenta una motivación extrínseca (Reeve y Jang, (2006). De estas ideas expuestas surgen cinco enfoques o teorías generales de la motivación. El enfoque conductista, se fundamenta en los incentivos y en las recompensas; mientras que el enfoque humanista, en sus interpretaciones de la motivación hacen hincapié en las fuentes intrínsecas de la motivación, tales como las necesidades de autorrealización (Maslow, 1970) o De autodeterminación (Deci y Ryan, 2002).

Auto eficacia en la calidad de vida del DU.

La consecución de determinadas metas constituye un ideal a todas las personas, una motivación intrínseca que lleva al ser humano a emprender

conductas específicas en función de los logros que éste pretende alcanzar. Pero no basta con conocer con claridad aquello que se pretende lograr, ni tampoco el mejor medio para conseguirlo; es necesario ser capaz de utilizar las capacidades y habilidades personales ante circunstancias muy diversas (Prieto, 2003). La percepción de las personas acerca de su propia eficacia se presenta como un requisito fundamental para desarrollar con éxito las acciones conducentes al logro de los objetivos personales. Dicha autopercepción, denominada autoeficacia, ejerce una profunda influencia en la elección de tareas y actividades, en el esfuerzo y perseverancia de las personas cuando se enfrentan a determinados retos e incluso, en las reacciones emocionales que experimentan ante situaciones difíciles (Rodríguez, 2009). La primera propuesta de la teoría de la autoeficacia tiene lugar cuando Albert Bandura (1977) plantea la idea de que las intervenciones que modifican el ambiente son eficaces para modificar la conducta, y es imprescindible la intervención cognitiva del sujeto. En su origen, la definición de autoeficacia estuvo muy próxima a la sensación de tener fe en uno mismo, es como un estado psicológico en el que el sujeto se juzga capaz de ejecutar una conducta en unas determinadas circunstancias y a un determinado nivel de dificultad. Bandura (1986) define autosuficiencia como un juicio personal sobre las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar cursos de acción requeridos, para gestionar probables situaciones futuras. De un modo más específico, la autoeficacia es una creencia en las propias capacidades para movilizar los recursos cognitivos, la motivación y los cursos de acción requeridos para afrontar las demandas de la tarea (Wood y Bandura, 1989).

4.3. Definición conceptual

Calidad de vida: Es la percepción que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr su satisfacción en los diferentes dominios (Olson & Barnes, 1982).

Docentes universitarios: La REA define Un **docente** es aquel individuo que se dedica a **enseñar** o que realiza acciones referentes a la **enseñanza**. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docēre* (traducido al español como “**enseñar**”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de **profesor o maestro**, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa).

Edad: Tiempo que ha vivido una persona u otro ser vivo contando desde su nacimiento.

Estado civil: Se entiende por estado civil a la condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo, con quien creará lazos que serán reconocidos jurídicamente aunque el mismo no sea un pariente o familiar directo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Calidad de vida	Percepción subjetiva que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en relación a los siguientes factores:	Bienestar económico	Medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente. Capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada. Capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido, de necesidades recreativas, de necesidades educativas, de necesidades de salud de la familia. La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente y el fin de semana y la capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”.
	Bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad,	Amigos	Los amigos que frecuenta en la zona donde vive; las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside; el tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive; los amigos del trabajo y las actividades que comparte con el tiempo y el número de amigos que tiene.
	vida familiar y familia extensa, educación y ocio, medios de comunicación , religión y salud (Olson & Barnes, 1982)	Vecindario y comunidad	Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas; la seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno; los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad; las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.) y los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar.
		Vida familiar y hogar	La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as); el número de hijos (as) que tiene; sus responsabilidades domésticas en la casa; la capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva; la capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar; el tiempo que pasa con su familia; La relación

	afectiva con sus padres, hermanos, sobrinos y en el apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).
Pareja	La relación afectiva con su esposa(so); El tiempo, actividades, apoyo emocional que brinda y recibe con su pareja y la intimidad sexual con su pareja
Ocio	La cantidad de tiempo libre que tiene; las actividades deportivas que realiza; las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.); el tiempo que tiene para descansar; las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.)
Medios de comunicación	El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada); el contenido de los programas de radio; la cantidad de tiempo que pasa escuchando radio; la cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas; la cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas; La cantidad de tiempo que pasa “chateando”; calidad de las películas del cine nacional; calidad de las películas del cine extranjero; la frecuencia del cine y del teatro; calidad de las obras de teatro; el contenido de los periódicos; El contenido de las revistas científicas, no científicas y la frecuencia con que lee revistas científicas y las no científicas.
Religión	La vida religiosa de su familia; la frecuencia de asistencia a misa; su relación, el tiempo, el amor que le brinda a Dios; las actividades que organizan su templo o iglesia y la vida religiosa de su comunidad.
Salud	Su salud física; salud psicológica; la salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as) y la salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).

Fuente: Elaboración del autor.

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

- Describir la calidad de vida en los docentes universitarios de una universidad estatal de la ciudad de Huaraz, 2016

5.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel general de calidad de vida en los docentes universitarios de una universidad estatal de la ciudad de Huaraz, 2016
- Describir el nivel de calidad de vida en cada uno de los dominios de la Escala de Calidad de Vida de Olson Y Barnes, en los docentes universitarios de una universidad estatal de la ciudad de Huaraz, 2016
- Caracterizar la calidad de vida, según las características demográficas de sexo y condición laboral, en los docentes universitarios de una universidad estatal de la ciudad de Huaraz, 201

6. MATERIAL Y MÉTODOS

6.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio corresponde al tipo básico-descriptivo, cuantitativa. Es básico, porque nos permitirá descubrir conocimientos acerca de la naturaleza y los principios y las leyes que rigen los fenómenos; es de tipo descriptivo, porque el propósito será caracterizar los hechos que se investiga (Salas, 2000, p. 174) y cuantitativa, porque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

El diseño de investigación es definido como el plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación y responder al planteamiento Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 128). Por lo tanto, la presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal. No experimental, porque es un estudio que se realizará sin la manipulación deliberada de variables y en lo que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 152); transversal, porque se estudia las variables en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo (Pineda y Alvarado, 2008, p. 81).

6.2. Población

La población está constituida por 91 docentes universitarios de la universidad, de sexo masculino y femenino, dentro de las edades de 28 a 57 años pertenecientes a la universidad.

6.3. Muestra

Es en esencia, un subgrupo de la población, o sea un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que se le llama población (Hernández, citado por Balestrini 2001)

Para el presente estudio la muestra se conformará por 26 docentes universitarios de ambos sexos, dentro de las edades de 28 a 57 años, pertenecientes a la UNASAM

El tipo de muestreo es no probabilístico que es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. (Hernández, 2006)

Este trabajo se ubica dentro de un muestreo por conveniencia, ya que Ochoa (2015) define que es una técnica comúnmente usada, que consiste en seleccionar la muestra de la población según la accesibilidad, es decir, se seleccionan a los individuos que están disponibles sin haber considerado un criterio estadístico.

A continuación se presentan las características de la muestra y los criterios de inclusión y exclusión:

Criterios de Inclusión

- Docentes de ambos sexos.
- Docentes mayores a 28 años.
- Docentes universitarios que den su consentimiento para participar en la investigación, a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes que no se encuentren dentro de la edad establecida.
- Docentes que no den su autorización para participar en la investigación.
- Docentes que no contesten a todas las preguntas de la evaluación

7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El método es el medio o camino a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos. La técnica, se define como

el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o el sujeto de la investigación; y el instrumento como el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información (Pineda y Alvarado, 2008 p. 144)

La técnica a utilizar es la encuesta utilizando un cuestionario; se usará la encuesta porque se obtendrá la información de los sujetos de estudios, proporcionado por ellos mismo, sobre opiniones, conocimientos, actitudes o sugerencias y el cuestionario, porque es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo (Pineda y Alvarado, 2008, p. 151).

Los instrumentos de medición que se usó para recopilar la información en el presente estudio fue la Adaptación de la escala de calidad de vida de Olson & Barnes para profesionales de la salud (2010).

Escala de calidad de vida de Olson & Barnes

El instrumento original tiene como nombre Escala de Calidad de Vida de Olson & Barnes, fue creado en el año 1982 por David Olson & Horward Barnes. El instrumento estuvo desarrollaron en dos versiones, una dirigida a los padres con 43 ítems y 12 áreas y la versión para adolescentes con 25 ítems con iguales áreas que la escala de adultos con excepción de matrimonio y empleo. Los dominios o factores del instrumento original eran: Bienestar Económico (5 ítems), amigos, vecindario y comunidad (5 ítems), vida familiar y familia extensa (4 ítems), educación y ocio (3 ítems), medios de comunicación (4 ítems), religión (2 ítems) y salud (2 ítems).

En el Perú, el instrumento fue adaptado por Grimaldo (2003) para una muestra de estudiantes del quinto año de educación secundaria de Instituciones educativas particulares y estatales cuyas áreas o dimensiones que forman parte del instrumento son: vida familiar, amigos, familia extensa, salud, hogar, educación, ocio, religión, medio de comunicación, bienestar económico y vecindario y comunidad. En la cual el instrumento está dirigido para adolescentes a partir de los 13 años.

Posteriormente la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982) fue adaptado por Grimaldo (2010), para profesionales de la salud en la que estuvo constituida por los estudiantes de segundo ciclo de Ciencias de la Salud de una Escuela de Post grado de la ciudad de Lima, tanto de maestría como de doctorado; los cuales ascendían a un total de 409 alumnos matriculados. La muestra fue probabilística estratificada y su cálculo se determinó a partir de la asignación proporcional, quedando conformada por 198 participantes. Es una prueba de lápiz y papel y los ítems son de tipo likert (1 = Insatisfecho, 2 = Un poco satisfecho, 3 = Más o menos satisfecho; 4 = Bastante satisfecho y 5 = Completamente satisfecho). Está compuesta por 72 ítems organizados de la siguiente manera: Bienestar (9 ítems), Amigos (7 ítems), Vecindario y Comunidad (6 ítems), Vida Familiar y Hogar (10 ítems), Pareja (6 ítems), Ocio (5 ítems), Medios de Comunicación (18 ítems), Religión (7 ítems) y Salud (4 ítems). Y los niveles de calidad de vida son: calidad de vida óptima, tendencia a calidad de vida buena, tendencia a baja calidad de vida y mala calidad de vida.

En cuanto a la confiabilidad se realizó un análisis de la consistencia interna a partir del coeficiente Alfa de Cronbach para la muestra total (.95); para la muestra de varones (.95) y para las mujeres (.94). Como se observan los valores anteriores son mayores a .80 y por lo tanto tal como lo señalan algunos autores el nivel de confiabilidad es muy buen o elevado (De Vellis, citado en García, 2006; Kaplan & Zacusso, citados en Hogan, 2004 citado por Grimaldo, 2010).

Procedimiento de recolección de datos

Antes de la aplicación del instrumento se coordinó con las autoridades de la universidad de Huaraz para ver la viabilidad de recojo de información, luego se solicitó una carta a la escuela de psicología dirigida al Rector de la Universidad San Pedro. De una vez que se pidió la carta se entregó a la Institución correspondiente, se regresó por la respuesta de la carta, se coordinó las fechas, horarios y lugar para la aplicación de los instrumentos de la investigación, se hizo una preparación del material para la aplicación (protocolos de las pruebas, lápices, tajador, borrador), se fotocopió el consentimiento informado (apéndice 2), luego se siguió con la aplicación del instrumento, para lo cual se le explicó la importancia y los objetivos a los participantes, se dio las indicaciones e instrucciones para el desarrollo del instrumento, se revisó la conformidad de los datos recopilados de los instrumentos aplicados, luego se organizó y se depuró la información. En relación a la calificación e interpretación de las pruebas se elaboró la matriz de datos, se prosiguió con el vaciado de los resultados a la matriz, se hizo un análisis estadístico de los resultados, elaborando tablas, figuras y gráficos con su respectiva interpretación y se elaboró el informe final.

Protección de los derechos humanos de los sujetos en estudio

En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta los Principios Éticos para la Investigación Médica en seres humanos:

- Se informó los objetivos y propósitos de la investigación científica de manera clara y precisa, absolviendo todas las preguntas y dudas acerca de la misma.
- Se garantizó la confiabilidad de la información.
- Se respetó los derechos humanos: derechos individuales, a la integridad física, mental y sobre su personalidad y derecho a la intimidad.
- La participación fue voluntaria e informada y no coaccionada.
- Se informó el derecho a abstenerse de participar en la investigación y de retirar su consentimiento en cualquier momento, sin riesgo a represalia.

Los investigadores responsables garantizaron la seguridad de las bases de datos, que no podrán ser utilizadas para otro fin que el señalado en el apartado de objetivos específicos.

Procesamiento y análisis de la información.

En el procesamiento y análisis de datos se utilizó el procesamiento que a continuación se detalla:

- **Conteo:** se hizo el conteo de respuestas dadas en cada uno de los instrumentos a través de una matriz de datos. Para este procesamiento de datos, primero se codifico los datos; segundo se ingresó estos datos en una hoja de cálculo del programa Office Excel 2013.
- **Tabulación:** se elaboró tablas para organizar la distribución de frecuencias absolutas y relativas.
- **Graficación:** se procedió a construir gráficos (circulares o de barras) para

representar los datos ordenados a través de la tabulación.

- **Análisis cuantitativo:** se utilizó la estadística descriptiva a través de estadígrafos o indicadores numéricos de localización: media aritmética y mediana. El análisis de los datos se realizó utilizando el software SPSS para Windows versión 18.0. A partir de la presentación de resultados se realizó las interpretaciones respectivas y se orientó la discusión de resultados y la contratación de variables

RESULTADOS

Análisis y distribución del nivel general de la calidad de vida en el personal docente de la universidad Santiago Antúnez de Mayolo

En la tabla 2 se registró que 35,2% de docentes universitarios presentan una tendencia a una calidad de vida buena, el 30,8 % alcanzan a una baja calidad de vida, el 16,5% del presentan una óptima calidad de vida, mientras que el 17,6 % de DU alcanzan una mala calidad de vida.

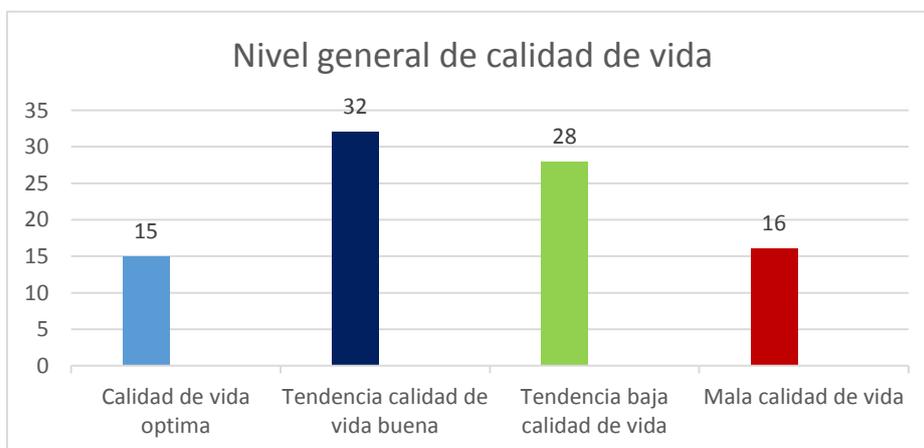
Tabla 2

Nivel general de la calidad de vida en los docentes universitarios

Nivel general de calidad de vida		
Tipo	F	%
Calidad de vida optima	15	16,5
Tendencia calidad de vida buena	32	35,2
Tendencia baja calidad de vida	28	30,8
Mala calidad de vida	16	17,6
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2



Distribución del nivel de calidad de vida según dominios de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes en los docentes universitarios

Distribución del dominio bienestar económico en los docentes universitarios

En la tabla 3 se observa que el 39.6 % presentan tendencia a calidad de vida buena, el 19,8% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 18,7% presenta calidad de vida óptima mientras que el 22,0% alcanzan un nivel con mala calidad de vida.

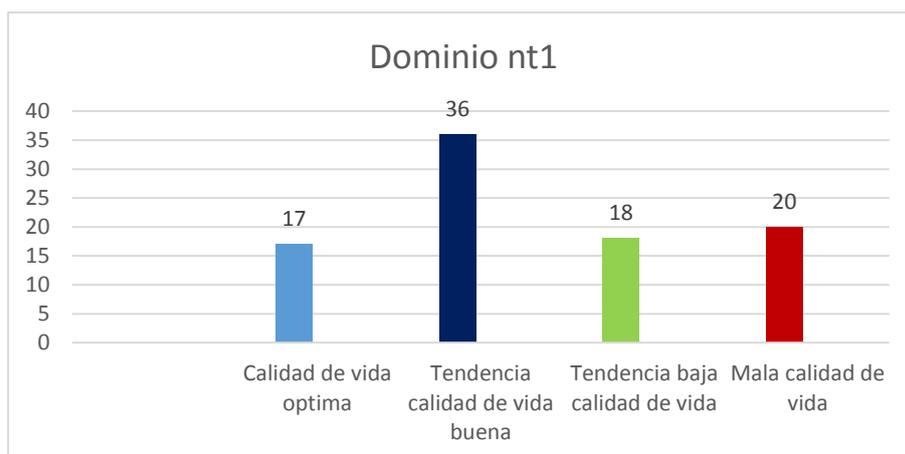
Tabla 3

Distribución del dominio bienestar económico en los docentes universitarios

Dominio nt1		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	17	18,7
Tendencia calidad de vida buena	36	39,6
Tendencia baja calidad de vida	18	19,8
Mala calidad de vida	20	22,0
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Distribución del nivel de dominio amigo en los docentes universitarios

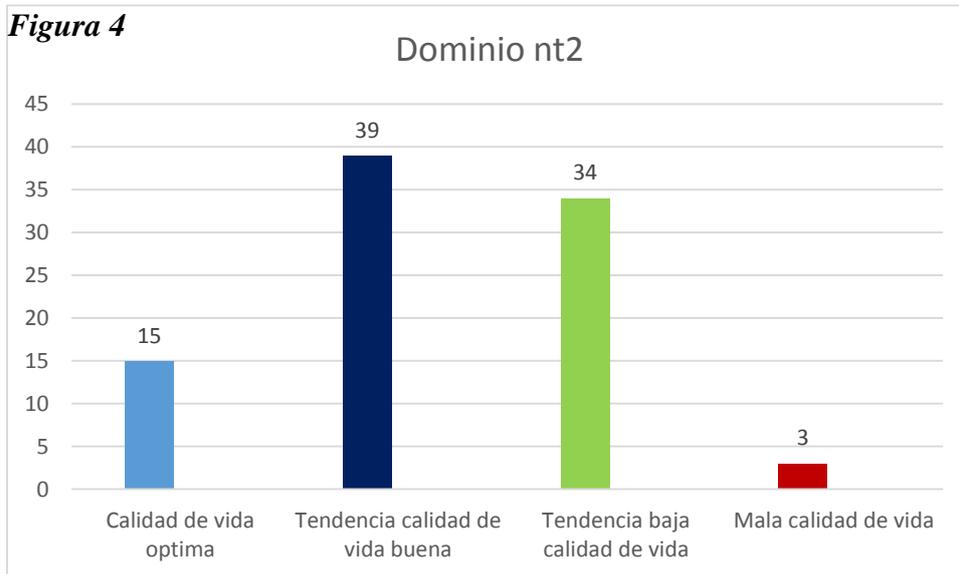
En la tabla 4 se observa que el 42,9% presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 37,4% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% presenta calidad de vida óptima mientras que el 3,3 % alcanzan un nivel con mala calidad de vida.

Tabla

Nivel de dominio amigo en docentes universitarios

Dominio nt2		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	15	16,5
Tendencia calidad de vida buena	39	42,9
Tendencia baja calidad de vida	34	37,4
Mala calidad de vida	3	3,3
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia



Distribución del nivel del dominio vecindario y comunidad en los docentes universitarios

En la tabla 5 se observa que el 33,0% presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 38,5% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 17,6% presentan calidad de vida óptima mientras que el 1,0% alcanzan un nivel con mala calidad de vida.

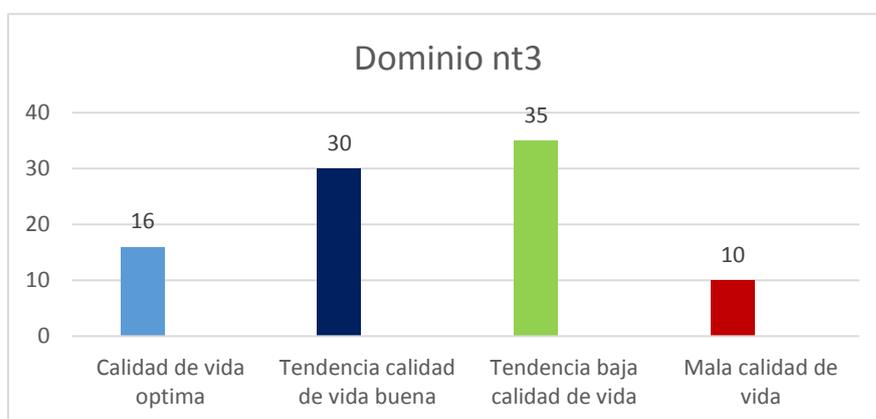
Tabla 5

Nivel del dominio vecindario y comunidad en docentes universitarios

Dominio nt3		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	16	17,6
Tendencia calidad de vida buena	30	33,0
Tendencia baja calidad de vida	35	38,5
Mala calidad de vida	10	11,0
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5



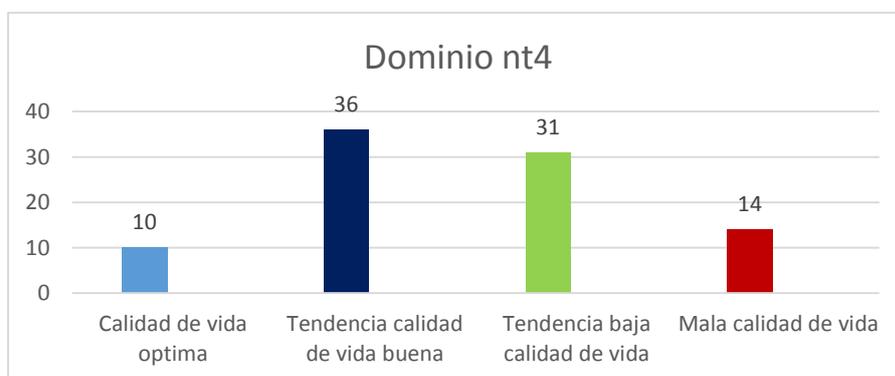
Distribución del nivel del dominio vida familiar y hogar en los docentes universitarios

En la tabla 6 se observa que el 39,6% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 34,1 % presentan baja calidad de vida, el 11,0 % presentan calidad de vida óptima, mientras que el 15,4% en los docentes alcanzan un nivel con mala calidad de vida.

Tabla 6*Nivel del dominio vida familiar y hogar en los docentes universitarios*

Dominio nt4		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	10	11,0
Tendencia calidad de vida buena	36	39,6
Tendencia baja calidad de vida	31	34,1
Mala calidad de vida	14	15,4
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6**Distribución del nivel del dominio pareja en docentes universitarios**

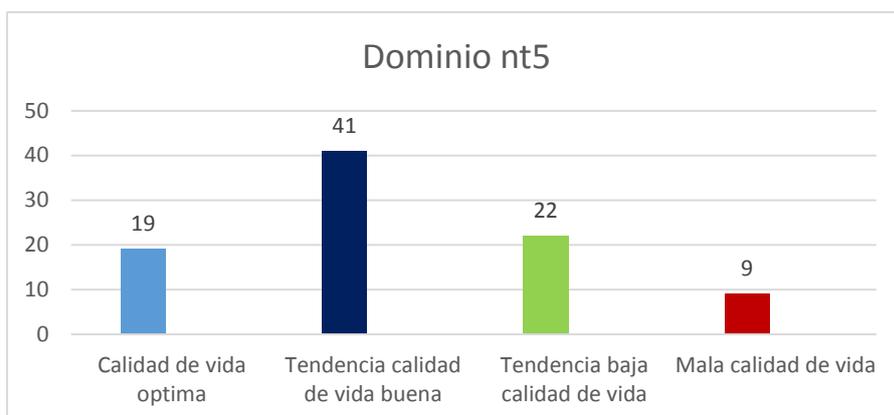
En la tabla 7 se observa que el 45,1% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 20,9% presentan calidad de vida óptima, el 24,2% presentan baja calidad de vida mientras 9,9% del personal policial alcanzan un nivel con mala calidad de vida.

Tabla 7*Nivel del dominio de pareja en los docentes universitarios*

Dominio nt5		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	19	20,9
Tendencia calidad de vida buena	41	45,1
Tendencia baja calidad de vida	22	24,2
Mala calidad de vida	9	9,9
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7



Distribución del nivel del dominio ocio en docentes universitarios

En la tabla 8 se observa que el 34,1% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 25,3%, presentan tendencia a baja calidad de vida, el 15,4% presentan mala calidad de vida mientras que el 25,3% presentan calidad de vida óptima.

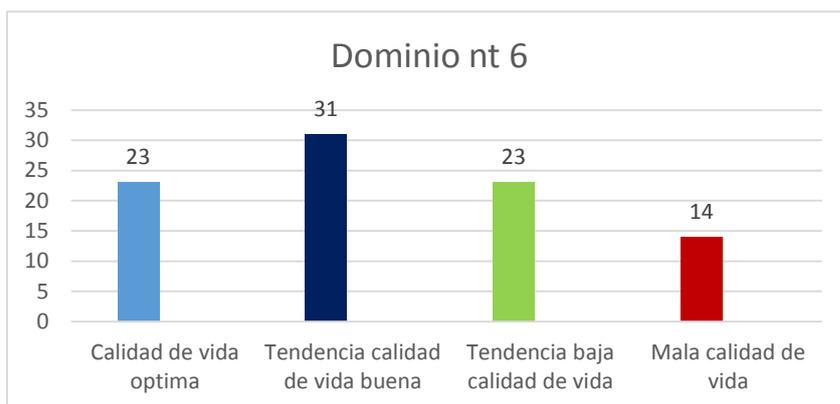
Tabla 8

Nivel del dominio de ocio en el personal policial

Dominio nt6		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	23	25,3
Tendencia calidad de vida buena	31	34,1
Tendencia baja calidad de vida	23	25,3
Mala calidad de vida	14	15,4
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Distribución del nivel de los dominios medios de comunicación en docentes universitarios

En la tabla 9 se observa que el 41,8 % presenta tendencia baja de calidad de vida, el 38,5% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 14,3 % presentan calidad de vida óptima y el 5,5 % de docentes universitarios alcanzan una mala calidad de vida.

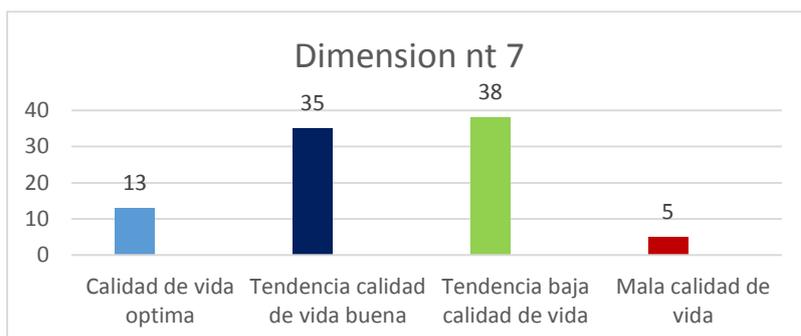
Tabla 9

Nivel del dominio de medios de comunicación en el personal policial

Dominio nt7		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	13	14,3
Tendencia calidad de vida buena	35	38,5
Tendencia baja calidad de vida	38	41,8
Mala calidad de vida	5	5,5
Total	91	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9



Distribución del nivel del dominio religión en los docentes universitarios

En la tabla 10 se observa que el 45,1% alcanzan un nivel de tendencia baja de calidad de vida, el 40,7 % presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 13,2% alcanzan mala calidad de vida, sin embargo el 1,1% del personal policial presentan calidad de vida óptima.

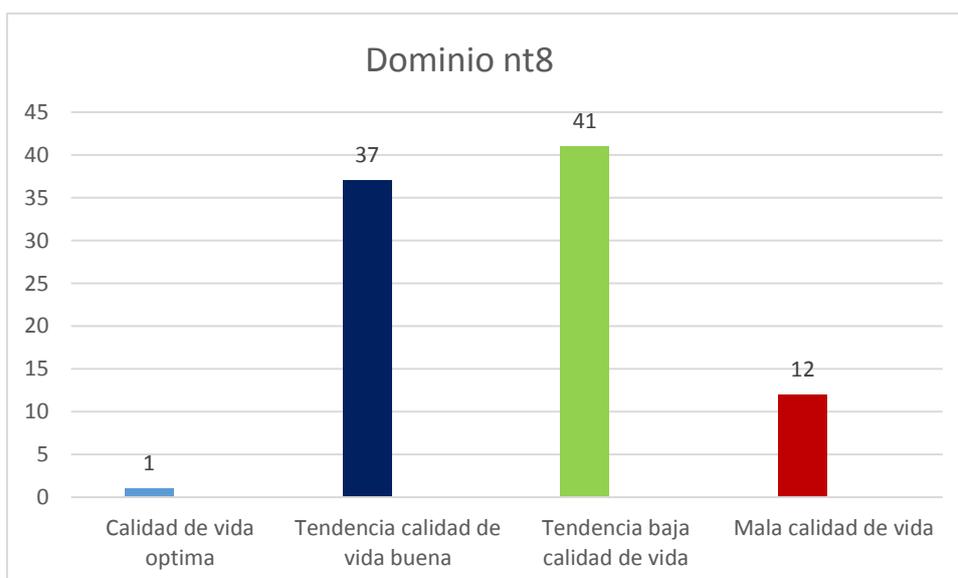
Tabla 10

Nivel del dominio religión en los docentes universitarios

Dominio nt8		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	1	1,1
Tendencia calidad de vida buena	37	40,7
Tendencia baja calidad de vida	41	45,1
Mala calidad de vida	12	13,2
Total	91	100,0

Fuente: elaboración propia

Figura 10



Distribución del nivel del dominio salud en los docentes universitarios

En la tabla 11 se observa que el 38,5% alcanzan tendencia a calidad de vida buena, el 36,6% presentan tendencia a la baja calidad de vida, el 18,7 % presenta calidad de vida óptima, sin embargo el 6,6% presentan mala calidad de vida.

Tabla 11

Nivel del dominio salud en el personal policial

Dominio nt9		
Nivel de calidad de vida	F	%
Calidad de vida optima	17	18,7
Tendencia calidad de vida buena	35	38,5
Tendencia baja calidad de vida	33	36,3
Mala calidad de vida	6	6,6
Total	91	100,0

Fuente: elaboración propia

Distribución del nivel general de calidad de vida según sexo en el personal policial

En la tabla 12 se observa que 41 son hombres donde el 39,0% presentan tendencia a baja calidad de vida y mala calidad de vida, el 24,4% presentan tendencia a calidad de vida buena el 19,5% presentan calidad de vida optima, y el 17,1% representa óptima calidad de vida, por otro lado, 50 son mujeres donde el 16,5% presentan buena calidad de vida, el 24,0% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 16,0% presentan calidad de vida optima y el 12,0% presentan mala calidad de vida. Del total el 35,2% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 30,8% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% presentan calidad de vida óptima y el 17,6% presentan mala calidad de vida.

Tabla 12

Nivel general de calidad de vida según sexo en el personal policial

Fuente: Elaboración propia

Género en docentes universitarios

Nivel de calidad de vida	Masculino		Femenino		Total	
	F	%	f	%	f	%
Calidad de vida optima	7	17.1%	8	16.0%	15	16.5%
Tendencia calidad de vida buena	8	19.5%	24	48.0%	32	35.2%
Tendencia baja calidad de vida	16	39.0%	12	24.0%	28	30.8%
Mala calidad de vida	10	24.4%	6	12.0%	16	17.6%
total	41	100.0%	50	100.0%	91	100.0%

Fuente: elaboración propia

Distribución del nivel general de calidad de vida según condición laboral los docentes universitarios

En la tabla 13 se observa que en la condición laboral el 32,1% son casados donde el 14,2% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 7,5% presentan calidad de vida optima, el 6,6% presentan tendencia a calidad de vida buena y el 3,8% presentan mala calidad de vida; el 67,9% son solteros donde el 28,3% tienen una buena calidad de vida, 14,2% presentan baja calidad de vida, el 13,2% presentan mala calidad de vida y el 12,3% presentan óptima calidad de vida. Del total el 34,9% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 27,4% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 19,8% presentan Calidad de vida óptima y el 17,9% presentan mala calidad de vida

Tabla 13

Nivel general de calidad de vida según estado civil en los docentes universitarios

Nivel de calidad de vida	Condición Laboral en docentes universitarios					
	Contratado		Nombrado		Total	
	F	%	f	%	f	%
Calidad de vida optima	8	19.5%	7	14.0%	15	16.5%
Tendencia calidad de vida buena	9	22.0%	23	46.0%	32	35.2%
Tendencia baja calidad de vida	19	46.3%	9	18.0%	28	30.8%
Mala calidad de vida	5	12.2%	11	22.0%	16	17.6%
total	41	100.0%	50	100.0%	91	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Olson y Barnes (1982 citado por Grimaldo, 2010) define calidad de vida como “percepción subjetiva que la persona tiene de las posibilidades que el ambiente le brinda para lograr la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en relación a los siguientes factores: Bienestar económico, amigos, vecindario y comunidad, vida familiar, familia extensa, educación, ocio, medios de comunicación, religión y salud”. Olson y Barnes (1982, citados en Summers, 2005) establecen dos tipos de calidad de vida: una objetiva, determinada por la conexión que tiene con las relaciones de producción, formas de organización de una sociedad, patrones de trabajo y consumo que caracterizan a los distintos grupos sociales y subjetiva, la cual es la resultante del grado de satisfacción – insatisfacción que la persona alcanza en su vida.

De acuerdo con Baldi y Garcia, “La Calidad de Vida (CV) es la percepción del sujeto sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses”

Al examinar los resultados obtenidos en la presente investigación con los DU de la universidad estatal, 2016 los resultados registran que 35,2% de los DU presentan una tendencia a una calidad de vida buena, el 30,8% muestran una tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% del presentan una óptima calidad de vida, mientras que el 17,6 % del personal policial alcanzan una mala calidad de vida.

Lo primero que salta a la vista es que la mayoría de la población estudiada se caracteriza por tener un nivel con tendencia a una calidad de vida buena (35,8%) y tendencia a baja calidad de vida (30,8%), este resultado, probablemente, es debido a que los participantes con tendencia a calidad de vida buena tiene una adecuada percepción subjetiva , un mejor desarrollo laboral y condiciones adecuadas que el ambiente le brinda para lograr la

satisfacción de sus necesidades y el logro de sus intereses en su día a día (Olson y Barnes, 1982 citado por Grimaldo, 2010); sin embargo, se aprecia que hay presencia con tendencia a baja calidad de vida (30,8%) donde los DU presentan una percepción subjetiva de su situación, es decir, desde su perspectiva, se consideran insatisfechos con las vivencias en los diferentes dominios que involucra la Calidad de Vida. Los resultados hallados respecto de a la calidad de vida de los DU se puede relacionar con que el nuevo ejercicio del docente implica la profesionalización de la enseñanza, la diversificación y acomodo laboral, así como la mayor competencia y plurifuncionalidad del rol, tienen que ver con lo planteado por Grediaga (1998)

Sobre el dominio Bienestar económico se observa que el 39.6% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 19,8% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 18,7% presenta calidad de vida óptima mientras que el 22,0% en los DU alcanzan un nivel con mala calidad de vida. Al examinar los resultados resalta el nivel a calidad de vida buena (39.6%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (28.3%); estos porcentajes importantes nos permite darnos cuenta que en general los DU posee los medios materiales necesarios para su vivienda para vivir cómodamente; presentan una buena capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada, satisfacen pequeñas necesidades recreativas, necesidades educativas y necesidades de salud de la familia; como también ostenta la cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente y el fin de semana conjuntamente tiene la capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo” (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, otro porcentaje manifiesta que los DU no tiene una percepción adecuada sobre los ingresos económicos repercutiendo en sus actuales condiciones de vivienda, en las responsabilidades en la casa, en la capacidad de la familia para satisfacer las necesidades básicas, en la capacidad de la familia para darle lujos y en la cantidad de

dinero que se tiene para gastar (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Así mismo cabe señalar que los DU generan ingresos en cuanto al trabajar en dos o más niveles educativos e instituciones, así como al grado académico logrado, tienen que ver con lo planteado por Grediaga (1998) lo que permite ostentar la canasta básica.

Al ver los resultados obtenidos en el dominio Amigos, se puede apreciar que el 42,9% presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 37,4% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% presenta calidad de vida óptima mientras que el 3,3% del personal policial alcanzan un nivel con mala calidad de vida. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel con calidad de vida buena (42,9%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (37,4%); estos porcentajes muestran que la mayoría del los DU frecuentan a los amigos en la zona donde vive y con los amigos del trabajo así como también participa en las actividades como las fiestas, reuniones y deportes (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Sin embargo, también existe un número importante de DU que no tiene las condiciones de este dominio, abocándose en totalidad a su trabajo y hogar.

En cuanto al dominio vecindario y comunidad, se puede apreciar que el 33,0% presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 38,5% poseen tendencia a baja calidad de vida, el 17,6% presentan calidad de vida óptima mientras que el 11,0% del DU alcanzan un nivel con mala calidad de vida. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a calidad de vida buena (33,0%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (38,5%); estos porcentajes muestran que la mayoría del los DU percibe que en las comunidades donde se desenvuelve no hay facilidades para hacer las compras cotidianas; así mismo, perciben poca seguridad en el lugar donde vive para desplazarse con riesgo alguno; hay

presencia de espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad, pero con dificultad a acceder a ello por tiempo o inseguridad, tienen las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.) y finalmente nos dan a conocer que hacen uso de los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante del personal policial que si tiene las buenas condiciones antes mencionadas.

Ante el dominio vida familiar y hogar, se puede apreciar que el 39,6% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 34,1 % presentan baja calidad de vida, el 11,0 % presentan calidad de vida óptima, mientras que el 15,4% del personal policial alcanzan un nivel con mala calidad de vida. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a calidad de vida buena (39,6%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (34,1 %); estos porcentajes muestran que la mayoría del los DU presenta una relación afectiva con su(s) hijo(s) como también están conformes con el número de hijos (as) que tiene; también pueden realizar las responsabilidades domésticas en la casa; poseen la capacidad para brindarles a cada uno de los integrantes de su familia seguridad afectiva y el tiempo para pasarla con ellos, finalmente los DU perciben una buena relación afectiva con sus padres, hermanos, sobrinos y el apoyo afectivo de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.) (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante de DU que no tiene las condiciones antes mencionadas. Territo y Vetter (1981 citados en Durán, 2001) debido a que los DU pasan tiempo regular en sus labores y teniendo tiempo libre aprovechan a estar con familia, sin antes no mencionar que el trabajo es absorbente y demandante que a veces el tiempo no lo pueden aprovechar, es por eso que existe ese porcentaje de baja calidad de vida en cuando a la vida.

Ante los resultados obtenidos sobre el dominio pareja, se aprecia que el 45,1% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 24,2% presentan calidad de vida óptima, el 9,9% presentan baja calidad de vida mientras 20,9% del los DU alcanzan un nivel con mala calidad de vida. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a calidad de vida buena (45,1%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (24,2%); estos porcentajes muestran que la mayoría de los DU tiene una adecuada relación afectiva con su esposa (so); tienen tiempo para su pareja, tiene la capacidad de recibir y dar apoyo emocional y tiene espacios para expresar la intimidad sexual con su pareja (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante del personal docente que no posee ni percibe las condiciones antes mencionadas.

Mientras en el dominio Ocio, se aprecia que el 34,1% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 25,3%, presentan tendencia a baja calidad de vida, el 15,4% presentan mala calidad de vida mientras que el 25,3% presentan calidad de vida óptima. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a calidad de vida buena (34,1%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (25,3%); estos porcentajes muestran que la mayoría del personal docente perciben que tienen pequeños tiempos libres para realizar actividades como las deportivas, para las actividades recreativas como el de tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.); también tienen tiempo para descansar y para las actividades creativas como pintura, dibujo, manualidades, etc. (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante del DU que no posee ni percibe las condiciones antes mencionadas.

Al ver los resultados obtenidos en los dominios medios de comunicación, se aprecia que el 41,8 % presenta tendencia baja de calidad de vida, el 38,5% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 14,3% presentan calidad de vida óptima y el 5,5% del personal

docente alcanzan una mala calidad de vida. Al examinar los resultados, resalta el nivel a tendencia baja de calidad de vida (41,8 %) y calidad de vida buena (38,5%), estos porcentajes muestran que la mayoría del personal docente no tienen acceso a los contenidos de los programas de televisión como en el contenido de los programas de radio; no tiene un adecuado tiempo para escuchar radio presenta una gran cantidad de tiempo en Internet revisando páginas no educativas así como también no tienen para revisar páginas educativas, pasa gran cantidad de tiempo “chateando”; percibe que no tienen calidad de las películas del cine nacional como extranjero; hay poco acceso para asistir al cine y/o al teatro y presentan dificultades para mantenerse informado de los periódicos, revistas científicas, no científicas así como también tienen poca frecuencia para leer revistas científicas y las no científicas (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante del personal docente que no posee ni percibe las condiciones antes mencionadas.

En relación al dominio religión, se aprecia que el 45,1% alcanzan un nivel de tendencia baja de calidad de vida, el 40,7 % presentan tendencia a una calidad de vida buena, el 13,2% alcanzan mala calidad de vida, sin embargo el 1,1% del personal policial presentan calidad de vida óptima. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a tendencia baja de calidad de vida (45,1%) y calidad de vida buena (40,7%), estos porcentajes reflejan que la mayoría del personal docente tiene poca interacción con la vida religiosa de su familia, así como también, hay poca frecuencia de asistencia a misa y poca relación con el tiempo dedicado al amor que le brinda a Dios y no participan en las actividades que organizan su templo o iglesia y no son parte de la vida religiosa de su comunidad (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un

número importante del personal docente que no posee ni percibe las condiciones antes mencionadas.

Finalmente en el dominio salud, se aprecia que el 38,5% alcanzan tendencia a calidad de vida buena, el 36,3% presentan tendencia a la baja calidad de vida, el 18,7% presenta calidad de vida óptima, sin embargo el 6,6% presentan mala calidad de vida. Al examinar los resultados obtenidos resalta el nivel a calidad de vida buena (38,5%) y el nivel con tendencia a baja calidad de vida (36,3%); estos porcentajes reflejan que la mayoría del personal docente perciben una buena salud física, salud psicológica, así como también perciben una adecuada salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as) y la salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.). (Olson y Barnes 1982, citado por Grimaldo, 2009). Por otro lado, también existe un número importante del personal policial que no posee ni percibe las condiciones antes mencionadas.

En cuanto a la descripción sociodemográfica según sexo se aprecia que hay 41 son hombres donde el 39,0% presentan tendencia a baja calidad de vida y mala calidad de vida el 24,4% ,presentan tendencia a calidad de vida buena 19,5% y el 17,1% presentan calidad de vida optima; por otro lado hay 50 son mujeres donde el 48,0% presentan buena calidad de vida, el 24,0% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 16,0% presentan calidad de vida optima y el 12,0% presentan mala calidad de vida. Del total el 35,2% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 30,8% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% presentan calidad de vida óptima y el 17,6% presentan mala calidad de vida.

Finalmente en cuanto a calidad de vida según la condición laboral hay 41 contratados donde el 46,3% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 19,5% presentan calidad de vida optima, el 22,0% presentan tendencia a calidad de vida buena y el 12,2% presentan mala calidad de vida; 50 docentes son nombrados y el 46,0% tienen una buena calidad de vida, 18,0% presentan baja calidad de vida, el 22,0% presentan mala calidad de vida y el 14,0% presentan óptima calidad de vida. Del total el 35,2% presentan tendencia a calidad de vida buena, el 30,8% presentan tendencia a baja calidad de vida, el 16,5% presentan Calidad de vida óptima y el 17,6% presentan mala calidad de vida.

CONCLUSIONES

- El nivel de calidad de vida en los docentes universitarios reporta que hay un buen porcentaje de tendencia a la buena calidad de vida 35,2% permitiendo ver que los docentes dentro de todo buscan obtener una buena calidad de vida.
- Respecto al nivel de Bienestar económico, se muestra tendencia a la buena calidad de vida lo que podría demostrar es que los DU generan ingresos suficientes para una buena calidad de vida.
- En el dominio amigos, es uno de los dominios donde los porcentajes apoyan a la tendencia de buena calidad de vida, por estar con constante personas en el trabajo y por sus horas que tienen es su centro de labores, sin embargo les es difícil compartir fuera del centro de labores.
- En el dominio de vida familiar y hogar, con un porcentaje de 39,6% siendo tendencia a buena calidad de vida, lo que se puede ver es que la familia y su hogar es parte fundamental de su calidad de vida, aprovechando momentos libres para poder disfrutar.
- En el dominio pareja, se tiene un porcentaje alto de 45,5% con tendencia a la buena calidad de vida, permite ver que la pareja es un soporte esencial en esta labor.
- En el dominio ocio, presenta un porcentaje de 34,0 % con tendencia a la buena calidad de vida percibiendo que los docentes tienen pequeños tiempos libres que permiten el desarrollo cultural, deportivo.
- En el dominio medios de comunicación, hay un porcentaje de 41,8% con tendencia a baja calidad de vida, estos porcentajes muestran que la mayoría del personal docente no tienen acceso a los contenidos de los programas de televisión como en el contenido de los programas de radio; no tiene un adecuado tiempo para escuchar radio presenta una gran cantidad de tiempo en Internet revisando páginas no educativas así como también no tienen para revisar páginas educativas,

RECOMENDACIONES

- A los futuros investigadores que desarrollaran estudios con una muestra más amplia, tomando en cuenta a los Docentes universitarios en otras ciudades del Perú para contrastar los resultados y proponer algunas alternativas de mejora
- Para futuras investigaciones tener en cuenta la adaptación de los instrumentos a personal militar o policial con la finalidad de tener evidencias más confiables y más cercanas a las características de los participantes y por ende obtener resultados confiables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aisenberg, I. y Aisenberg, E. (2002). Burnout em professors.
- Avaliação e Mudanças, 1, 131-151.
- Albanesi, S., De Bartoli, M. y Tifner, S. (2006). Aulas que enferman. *Psicología y Salud*, 16, 179-185.
- Álvarez, A. (1998). El “malestar docente” o síndrome de burnout del profesor. Memoria “La Psicología de la Salud en México”, IV Reunión Regional de Psicología de la Salud en el Occidente y Norte de México (pp. 68-69). Guadalajara (México): Universidad de Guadalajara.
- Buendía, L., Colas, P. y Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en pedagogía*. Madrid.
- Canales, A. (2006). El cambio normativo para mejorar la calidad de la Educación superior.
- Carames, R. (2003). Precarización y Burnot del puesto de trabajo del personal docente investigador. *Revista Praxis*, 2(4), 12-20
- Cabero, J. y Llorente, M^aC (2005). El rol del profesor en Tele formación. En CABERO, J. (coord). *Formación del Profesorado universitario para la incorporación del aprendizaje en red en el EEES*.
- Colén, M., Cano, E., Lleixá, T y Medina, J. L., Las necesidades formativas del profesorado universitario novel para el ejercicio de la función docente, 1er Congreso Internacional Docencia Universitaria e Innovación, Universidad de Barcelona, Autónoma y Politécnica, (2000)
- Delgado, C. (2000). Calidad de vida: una perspectiva latinoamericana. En: M. Boladeras, J. Escobar, C. Maldonado, C. Delgado, M. Castro y W. Pfizenmaier. (pp. 95-119). *Bioética y Calidad de Vida*. Bogotá: Ediciones El Bosque.
- Francis, S. (2006). Hacia una caracterización del docente universitario “Exc ”: desempeño del docente universitario
- Gargallo, B. (2008). Estilos de docencia y evaluación de los profesores universitarios y su influencia sobre los modos de aprender de sus estudiantes.

- IMBERNÓN, F. (2000): "La formación docente del profesorado universitario entre la realidad, el deseo y la utopía". I Congreso Internacional: Docencia Universitaria e Innovación. Barcelona, junio.
- López Ll. (2001). *La familia funcional*. En pensar la familia de Andrés Gallego, Madrid, Pp. 47.
- Sánchez-Moreno, M. y Mayor-Ruiz, C, *Los jóvenes profesores universitarios y su formación pedagógica. Claves y controversias*. Revista de Educación, 339, pp. 923-946, (2006)
- SÁNCHEZ Núñez, José A. (2000). El desarrollo profesional del docente universitario. Universidad Politécnica de Madrid. Instituto de Ciencias de la Educación. España.
- MARTÍNEZ, M.; GROS, B. Y ROMANÍA, T. (1998): "La formación de profesores universitarios en su función docente, orientadora y tutorial". Ponencia del XVII Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación "La educación universitaria: nuevos retos educativos y tecnológicos". Universidad de Málaga.

APENDICES

Apéndice 1: Instrumento

**ESCALA DE CALIDAD DE VIDA DE OLSON & BARNES PARA
PROFESIONALES DE LA SALUD**

Edad: Sexo..... Est. Civil: Ocupación:.....Religión:.....

Instrucciones:

A continuación le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida. Lea cada una de ellas y marque la alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas

Que tan Satisfecho está con:	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco Satisfecho	Más o menos Satisfecho	Bastante Satisfecho	Completamente Satisfecho
BIENESTAR ECONOMICO					
1. Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente.					
2. Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada.					
3. Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia.					
4. Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia.					
5. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades educativas de su familia.					
6. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia.					
7. La cantidad de dinero que tiene para gastar diariamente.					
8. La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana.					

9. La capacidad económica para la adquisición de objetos personales “de lujo”					
AMIGOS					
10. Los amigos que frecuenta en la zona donde vive					
11. Las actividades (fiestas, reuniones, deportes) que comparte con sus amigos en la zona donde reside.					
12. El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive.					
13. Los amigos del trabajo					
14. Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo.					
15. El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo.					
16. El número de amigos que tiene.					
VECINDARIO Y COMUNIDAD					
17. Las facilidades que le brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas.					
18. La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno.					
19. Los espacios de recreación (parques, campos de juegos, etc.) en su comunidad.					
20. Las facilidades para las prácticas deportivas (lozas deportivas, gimnasios, etc.).					
21. Los servicios que le brinda el Centro de Salud más cercano a su hogar.					
VIDA FAMILIAR Y HOGAR					
23. La relación afectiva con su(s) hijo(s), (as)					
24. El número de hijos (as) que tiene					

25. Sus responsabilidades domésticas en la casa.					
26. La capacidad de su hogar para brindarle seguridad afectiva.					
27. Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar.					
28. El tiempo que pasa con su familia.					
29. La relación afectiva con sus padres					
30. La relación afectiva con sus hermanos					
31. La relación afectiva con sus sobrinos					
32. El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					
PAREJA					
33. La relación afectiva con su esposa(so)					
34. El tiempo que pasa con su pareja					
35. Las actividades que comparte con su pareja					
36. El apoyo emocional que recibe de su pareja					
37. El apoyo emocional que le brinda su pareja					
38. La intimidad sexual con su pareja					
OCIO					
39. La cantidad de tiempo libre que tiene.					
40. Las actividades deportivas que realiza.					
41. Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir al teatro, cine, conciertos, etc.).					
42. El tiempo que tiene para descansar.					

43. Las actividades creativas que realiza (pintura, manualidades, etc.). dibujo,					
MEDIOS DE COMUNICACIÓN					
45. El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital (señal cerrada o privada).					
46. El contenido de los programas de radio.					
47. La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio.					
48. La cantidad de tiempo que pasa en Internet revisando páginas no educativas.					
49. La cantidad de tiempo que pasa revisando páginas por cuestiones educativas.					
50. La cantidad de tiempo que pasa "chateando".					
51. Calidad de las películas del cine nacional					
52. Calidad de las películas del cine extranjero.					
53. La frecuencia con que asiste al cine.					
54. Calidad de las obras de teatro					
55. La frecuencia con que asiste al teatro.					
56. El contenido de los periódicos					
58. El contenido de las revistas científicas.					
59. El contenido de las revistas no científicas.					
60. La frecuencia con que lee revistas científicas.					
61. La frecuencia con que lee revistas no científicas.					
RELIGIÓN					

62. La vida religiosa de su familia					
63. La frecuencia de asistencia a misa.					
64. Su relación con Dios.					
65. El tiempo que le brinda a Dios.					
66. El amor que le brinda a Dios.					
67. Las actividades que organiza su templo o iglesia.					
68. La vida religiosa de su comunidad					
SALUD					
69. Su salud física.					
70. Su salud psicológica.					
71. La salud física de otros miembros de su familia nuclear (esposo(a), hijo(s), (as).					
72. La salud psicológica de otros miembros de tu familia extensa (padres, tíos(as), primos(as), etc.).					

Apéndice 2. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Hola,

Mi nombre es Danesa Sandra Tafur Obregón, soy de la facultad de ciencias de la Salud de la escuela de Psicología de la Universidad San Pedro y estoy realizando una investigación científica titulada “**Calidad de vida en docentes universitarios de una universidad estatal de Huaraz, 2016**”. Para ello, me gustaría que participes respondiendo algunas preguntas acerca de ti mismo. Es importante que sepas que toda la información que brindes se trabajará dentro de un ambiente de respeto mutuo, confidencialidad y responsabilidad y será protegida tu identidad, esto quiere decir que en ningún momento se conocerá tu nombre, así como, todas tus respuestas se guardarán y se usarán tan solo de forma académica.

Habiendo comprendido las explicaciones **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta.

¡Muchas gracias por tu tiempo!

Fecha: _____

Firma del participante

Danesa Tafur Obregón
Investigadora responsable