

**Jornada laboral y calidad de vida en docentes universitarios en trabajo en casa. Manizales,  
2021.**

**Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo**

**Asesor: Lilia Rosa Betancur Aljure**

**Presentado por:**

**Manuela Salazar Martínez**

**Natalia Vera Martínez**

**Universidad de Manizales**

**Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.**

**Manizales-Caldas**

## Tabla de contenido

<b>1. Pregunta</b>	<b>3</b>
<b>2. Objetivos</b>	<b>3</b>
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivo específico	3
<b>3. Planteamiento del Problema</b>	<b>4</b>
<b>4. Justificación</b>	<b>6</b>
<b>5. Marco de antecedentes</b>	<b>8</b>
5.1 Internacional	8
5.2 Nacional	11
<b>6. Marco Teórico</b>	<b>13</b>
<b>7. Marco Conceptual</b>	<b>16</b>
<b>8. Marco legal</b>	<b>18</b>
8.1. Trabajo en casa	18
8.2. Jornada laboral	20
<b>9. Referente metodológico</b>	<b>20</b>
<b>10. Criterios de inclusión y exclusión</b>	<b>23</b>
<b>11. Resultados</b>	<b>23</b>
11.1. SF-36	24
<b>12. Interpretación de resultados</b>	<b>25</b>
12.1. Sobredimensionamiento de la jornada laboral	25
12.2. Relación persona-trabajo en casa	26
12.3. Cambio de la presencialidad a la virtualidad	27
12.4. Impacto emocional y físico	28
<b>13. Discusión</b>	<b>29</b>
<b>14. Conclusiones</b>	<b>32</b>
<b>15. Recomendaciones</b>	<b>33</b>
<b>16. Bibliografía</b>	<b>35</b>

## **1. Pregunta:**

¿Cuál es la influencia de las jornadas laborales del trabajo en casa en la calidad de vida de los docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales?

## **2. Objetivos:**

### **2.1.Objetivo general:**

Comprender la influencia de las jornadas laborales del trabajo en casa en la calidad de vida de los docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales.

### **2.2.Objetivos específicos:**

- Conocer las condiciones de la jornada laboral de trabajo en casa de docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales.
- Identificar el nivel de calidad de vida de docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales.
- Analizar la relación entre jornada laboral de trabajo en casa y calidad de vida de docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales.

## **3. Planteamiento del problema**

La Universidad Católica Luis Amigó es de carácter privado-humanista, dicha institución es dirigida por la Congregación de Religiosos Terciarios Capuchinos Amigonianos, desde sus inicios se han basado en los ejes del humanismo-cristiano y la filosofía amigoniana.

Dio sus primeros inicios en el año 1981 debido a que el padre Hernando Maya Restrepo buscó asesoría y apoyo ante la Asociación Colombiana de Universidades para obtener un reconocimiento por sus cursos de psicopedagogía, pero sólo hasta 1984 que fue reconocido como persona jurídica con una Licenciatura en Pedagogía Reeducativa seguido de esto las directivas de la fundación entendieron que si querían conseguir una transformación social debían impactar la sociedad desde las diferentes áreas del conocimiento y así empezar a ampliar su oferta de programas académicos y cada uno de ellos con orientación social y solidaria.

Hoy en día la universidad cuenta con su sede principal en la ciudad de Medellín y cuatro Centro Regionales ubicados en Apartadó, Bogotá, Montería y Manizales, en este último (Manizales) se cuenta con 4 carreras profesionales presenciales, y 4 carreras a distancia, en este centro se pretende desarrollar la presente investigación enfocada en su estamento docente tiempo completo, buscando conocer si se ha generado una afectación en la calidad de vida debido a las jornadas laborales desde el trabajo en casa.

A raíz de la situación que se vive actualmente en el mundo por el virus SARS COV-2 la universidad tuvo que generar cambios en su modalidad de trabajo con el fin de mitigar la propagación y contagio en la comunidad educativa. Anteriormente los docentes cumplían su jornada laboral de manera presencial en la institución, teniendo horas asignadas para investigación, preparación de clase y cátedra, funciones que pasaron a desarrollar desde el trabajo en casa.

Por lo anterior, se hizo necesario el uso de tecnologías de la información y comunicaciones que permitiera conectar los diferentes estamentos de la universidad (docentes, estudiantes y administrativos) y continuar con los procesos académicos que se estaban llevando a cabo. Por lo

cual, en esta investigación se entiende que, en el trabajo en casa, el colaborador realiza todas las funciones para las que fue contratado desde su hogar, teniendo en cuenta que se deben cumplir todas las normas, condiciones y reglamentos que se tienen desde el contrato laboral firmado, cumpliendo de igual forma con las instrucciones que se brindan desde el área de Seguridad y Salud en el trabajo de la universidad.

Según la circular 0041 de 2020, la cual presenta los lineamientos para el trabajo en casa en Colombia a partir de la contingencia, tanto los empleados como los empleadores deben ceñirse a la jornada laboral tal como estaba estipulada, teniendo en cuenta la jornada máxima legal que son 8 horas diarias y 48 horas semanales con el fin de garantizar la desconexión digital y los espacios de esparcimiento individuales o familiares los cuales son fundamentales para la salud emocional del individuo.

A pesar que lo anteriormente nombrado sería lo ideal para generar bienestar y calidad de vida en los docentes, se ha evidenciado que debido a la modalidad de trabajo en casa se considera que las jornadas laborales se invisibilizan teniendo un aumento en las horas laboradas, ya que deben estar al pendiente de las dudas e inquietudes que tienen los estudiantes y/o administrativos en horarios extra laborales, de igual manera, se puede presentar dificultad para centrar la atención en una tarea, debido a que se combinan los espacios laborales y del hogar lo que puede ocasionar que se represe el trabajo y se deban dedicar horas adicionales para cumplir con lo programado, así mismo, se pueden retrasar los procesos por factores como la conectividad a internet que puede ocasionar que las clases no se desarrollen de manera continua y satisfactoria.

Además de la sobrecarga laboral que se puede presentar por el trabajo en casa, y que puede afectar el bienestar social y emocional de los docentes, también es importante nombrar el riesgo

a la afectación de su bienestar físico, ya que deben de adecuar espacios de casa para realizar las labores que deben de desarrollar, sin contar con puestos de trabajo ergonómicos que permitan facilitar sus actividades, y que al contrario, pueden ocasionar lesiones osteomusculares es distintas zonas de su cuerpo.

Teniendo en cuenta, todos los factores anteriormente nombrados, la calidad de vida de los docentes universitarios se puede ver afectada, entendiendo ésta según la OMS como “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, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto que está influido por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con el entorno.”, ya que alguno de los diferentes aspectos (físico, emocional y social) pueden desequilibrarse por distintos elementos inmersos en el trabajo en casa, perdiendo la perspectiva satisfactoria respecto al contexto dentro del cual se encuentra.

Desde este punto se encuentra la necesidad de analizar ¿Cuál es la influencia de las jornadas laborales del trabajo en casa en la calidad de vida de los docentes universitarios tiempo completo de una Universidad de Manizales?

#### **4. Justificación**

La calidad de vida se hace fundamental para el desarrollo íntegro de los seres humanos, lo cual influye en que se convierta en un factor importante para las empresas y organizaciones, más aún cuando se encuentran inmersos en nuevas y desconocidas dinámicas como las que se plantean desde el trabajo en casa por la contingencia a raíz del SARS COV-2 que inicia en el año 2020.

Estas dinámicas pueden ser desconocidas por el personal encargado del bienestar de los empleados los cuales se enfrentan de igual forma a los retos y cambios que ha impuesto el trabajo en casa, por lo cual se busca presentar esta investigación como una forma de conocer e identificar las dimensiones de calidad de vida de docentes universitarios y cómo las condiciones de la jornada laboral del trabajo en casa han afectado las mismas, esperando que los resultados de esta investigación puedan ser una base para crear lineamientos de intervención que permitan brindar a los docentes bienestar integro desde esta modalidad de trabajo.

Entendiendo que la calidad de vida la abordaremos al analizar diferentes tipos de bienestar empezando con el **bienestar físico** el cual se asocia a la seguridad y salud física de las personas, en este caso se podrían determinar cómo las condiciones ergonómicas del hogar han afectado a la salud de los docentes al acondicionar los espacios para la realización de sus actividades, el **bienestar material** en el cual se evalúan los ingresos, acceso a vivienda y transporte y necesidades básicas satisfechas, seguido a un **bienestar social** en el cual se entra a conocer la armonía de las relaciones interpersonales, entre ellas amigos, familia y sociedad teniendo en cuenta si estas se han visto afectadas por tener el mismo espacio para las labores del hogar y las labores de oficina invisibilizando los límites existentes entre una y otra, el **bienestar emocional** el cual comprende la autoestima de la persona, su inteligencia emocional, sus creencias y valores y por último el **desarrollo** el cual se evalúan las posibilidades de contribuir y ser productivos en su campo laboral.

Por este motivo surge el interés en investigar como las jornadas laborales del trabajo en casa han afectado la calidad de vida de los docentes universitarios, buscando producir conocimiento desde SST en este campo, que debido a las condiciones de contingencia actuales se hace indispensable conocer y promover prácticas desde la investigación que permitan prevenir enfermedades o lesiones causadas por las condiciones de las jornadas laborales en casa, aportando al bienestar de los docentes universitarios.

Como se expresó anteriormente esta investigación se plantea en el momento que se está presentando la pandemia por el COV-2 y es novedosa desde el área del trabajo en casa del cual no se encuentran aún muchos estudios, reglamentos, o directrices pues en ocasiones se confunde con teletrabajo, contando con que este último si se encuentra reglamentado en el país y expone como lugar de trabajo cualquier lugar remoto a la oficina pero no específicamente el hogar de las personas como en el trabajo en casa, hay que hacer claridad en que aunque se han encontrado trabajos en la población sujeto de estudio se han planteado desde la ergonomía pero no haciendo énfasis en la jornada laboral y que pasa con esta desde el trabajo en casa.

## **5. Marco de antecedentes,**

### **Con relación a la calidad de vida en docentes**

#### **5.1.Internacional**

Haciendo una revisión bibliográfica del tema de interés, se encuentran varias aproximaciones e investigaciones sobre CV y jornadas laborales en docentes universitarios, pero en ninguna se logra contemplar la aproximación a la jornada laboral desde el trabajo en casa y la influencia de la misma en la CV de esta población.



Por lo cual, a continuación, se presentarán las respectivas investigaciones realizadas a nivel internacional, nacional y local sobre calidad de vida y jornadas laborales de los docentes universitarios. A nivel internacional, se encontró la investigación desarrollada por Guevara y Domínguez (2011) en Cuba “calidad de vida del docente universitario vista desde la complejidad” debate que buscó generar una aproximación teórica a la calidad de vida en docentes universitarios desde una revisión documental y donde toman la calidad de vida desde el concepto de la OMS el cual se enfoca en la percepción que tiene el ser humano sobre su posición en la vida, teniendo como resultado que la CV en los docentes se debe evaluar desde múltiples perspectivas, con una concepción sistémica de la realidad, para así comprender la red de interrelaciones de todos sus componentes.

Desde otro punto de vista en la Universidad Veracruzana de Xalapa, México (2008) se realizó una investigación denominada “Factores que influyen en la calidad de vida de los docentes universitarios” con 189 docentes, evaluando los diferentes factores que influyen en la calidad de vida de los mismos con el instrumento Escala de Calidad de Vida (ECVA), generando una comparación entre hombres y mujeres sin encontrar diferencias ni alteraciones significativas, en ninguna de las variables tomadas en cuenta, obteniendo que entre los docentes su percepción de calidad de vida va de satisfactorio a muy satisfactorio, las variables que se tuvieron en cuenta fueron la satisfacción laboral con: la vivienda, familia, las relaciones personales, la salud, salarios económicos y las relaciones vecinales.

Desde Romero Espinoza & Laborín Álvarez (2016), en México “Calidad de vida en docentes de educación pública superior” se concluye que a pesar de que existen estudios, indicadores y reflexiones sobre cómo se han reconfigurado las instituciones educativas de educación superior

bajo las nuevas demandas del mercado, se sabe poco acerca de las condiciones de vida de los docentes, quienes son figuras vitales en las instituciones. Así mismo, se desconocen los recursos psicológicos con los que cuentan para enfrentar las situaciones de estrés generadas por el trabajo intra y extra laboral.

En cuanto a la categoría de jornada laboral relacionada con docentes universitarios es muy poca la bibliografía que se encuentra, ya que ha sido un tema poco abordado para ser investigado. A nivel internacional, fue revisada la investigación realizada por Sánchez López & Martínez Alcantará (2014), titulada Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, la cual fue de tipo observacional y transversal con una muestra voluntaria de 95 académicos, pertenecientes a la Facultad de psicología y Economía de la UNAM, ubicada en la ciudad de México. Los resultados arrojados radican en que quienes tienen jornadas laborales mayores a 40 horas semanales pueden presentar trastornos músculo-esqueléticos, como lumbalgias, además de fatiga neurovisual. El estrés laboral, es otra consecuencia que padecen los docentes en relación con la jornada laboral, ya que, al permanecer en el mismo lugar, estar sentados la mayor parte del tiempo y recibir órdenes confusas por parte de sus jefes hace que esto se desencadene en los docentes.

En España, desde la Universidad Autónoma de Barcelona, Cladellas Pros & Badía Martin (2010) realizaron una investigación titulada “La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales”. La muestra está formada por 164 profesores universitarios de siete escuelas de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Catalunya, de los cuales 113 (69%) son hombres y 51 mujeres. Si bien

contractualmente todos los profesores de la universidad tenían asignada una jornada laboral de 37,5 horas semanales, incluyendo docencia, investigación y gestión, las posibilidades de gestionar su tiempo laboral varía dependiendo de la modalidad de docencia impartida.

Los autores del artículo proponen que para reducir factores de salud y estrés que desencadenan bajas por depresión o estrés, es conveniente tomar conciencia de que se debe programar la jornada laboral de los docentes, con el fin de que estos no se sientan forzados a permanecer en su lugar de trabajo más horas de las necesarias. Se enfatiza la importancia que para los profesores universitarios tiene poder adaptar la jornada docente a sus necesidades laborales y personales.

## **5.2. Nivel nacional**

A nivel nacional se encuentra una serie de referencias bibliográficas sobre el tema, entre ellas Parra y Gallego (2013) en Quindío, Armenia desarrollaron la investigación denominada “Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío” donde se tuvo una muestra conformada por 35 docentes, 80% hombres y 20% mujeres, a la cual se le aplicó el instrumento GOHISALO para determinar su satisfacción frente a la calidad de vida laboral teniendo en cuenta que en la universidad se ha presentado un incremento en el número de estudiantes por lo cual se presenta un aumento en las funciones no solo docentes, sino de tutoría, jurado de trabajo de grado, investigación, acreditación sumado a que en algunos casos trabajar en varias universidades al tiempos lo cual en ocasiones puede implicar una exposición al estrés y una afectación a la CVL, sin embargo para esta población en

específico no supone un riesgo según los resultados, encontrando así resultado también positivos frente a su percepción de CVL.

Por otro lado Restrepo y López (2011) “La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)” la cual estudió los significados que tenían la población sobre entorno laboral, el sentido del trabajo y el impacto del mismo en el aspecto psicosocial y sugieren que es prioritaria una revisión de las condiciones contractuales, especialmente de la estabilidad laboral, así como la consideración de la llamada carga laboral, puesto que se está generando un desequilibrio entre la vida personal y la laboral, y, por ende, una disminución de la calidad de vida.

En cuanto a jornada laboral, Quintero, Zuluaga y Motta (2017) realizan una investigación llamada “Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas” en la cual de una población total de 250 docentes ocasionales (con dedicación de tiempo completo o medio tiempo, que son requeridos transitoriamente por la entidad para un periodo inferior a un año) participaron 115, quienes de manera voluntaria accedieron a participar en el estudio, de esta investigación en cuanto a las jornadas laborales se encontró que el 33% de los docentes lo percibe como factor protector, un 10% lo valora como un factor con un nivel de riesgo medio y un 57% lo ve como un factor de riesgo, debido a que este grupo de docentes trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o no cuentan con pausas establecidas, o trabajan en días previstos para el descanso.

De acuerdo a revisión realizada, no se encuentra bibliografía relacionada con la CV en docentes universitarios en relación con las jornadas laborales desde el trabajo en casa , y cómo estas pueden afectar su bienestar de acuerdo a las nuevas dinámicas de trabajo que se presentaron por la pandemia debido al COV-2, siendo un elemento novedoso para la realización de esta investigación, aportando a la producción de conocimiento desde la especialización de Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## **6. Marco teórico**

La calidad de vida (CV) se empieza a tornar como un concepto importante a partir de 1975, siendo un concepto en sus inicios enfocado desde la medicina, pero al pasar el tiempo se fue extendiendo a la psicología y a otras áreas para dar un análisis más íntegro, por otra parte la jornada laboral como es más conocida de 8 horas y 6 días a la semana se empieza a establecer a mitad del siglo XX en diferentes países y desde un concepto humanitario donde se empieza una discusión en torno a que si se excede este tiempo se podían tener repercusiones sobre la salud física, mental y social del individuo y para las organizaciones se ha vuelto de vital importancia contribuir de forma positiva a la CV de las personas desde los diferentes procesos que se enmarcan desde las oficinas de gestión humana y SST.

Haciendo referencia a la CV se deben tratar varias ideas que permitirán trazar un concepto sobre la misma, empezando con la OMS (1994) define la CV como “la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.”, entendiéndose que la CV debe ser vista como un concepto multidimensional que abarque diferentes aspectos tales como el bienestar físico, bienestar material, social, emocional y el desarrollo de la persona misma.

Es importante aclarar que la percepción sobre estos aspectos puede ser negativa o positiva y puede variar dependiendo el momento de la vida del ser humano tal como lo expresa Ferrans (1990) “Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella” aclarando que esa satisfacción va a depender de los estándares de “bienestar” que cada persona tenga, siendo diferentes en cada individuo.

Por otra parte, tenemos conceptos que se enfocan desde la satisfacción con la vida o satisfacción personal donde normalmente influyen factores económicos, sociales y emocionales individuales, sin embargo, existen seres humanos capaces de abstraerse de estos para lograr tener una satisfacción personal, siendo así conceptos de calidad de vida que se enfocan en las condiciones de vida de cada ser humano desde la individualidad.

También es importante traer a colación la definición de la CV que contempla las condiciones de vida, la satisfacción con la vida en conjunto con los valores la cual expresa la CV como:

“un estado de bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales. Bajo este concepto, cambios en los valores, en las condiciones de vida o en la percepción, pueden provocar cambios en los otros, bajo un proceso dinámico.” (Caqueo-Urizar, 2012, pág. 64)

Por lo cual se hace importante hacer la distinción de CV de conceptos como bienestar y satisfacción, pues la CV reúne estos dos conceptos para que puedan ser evaluados desde una visión holística y en unión con otras variables que son relevantes para el ser humano como las relaciones sociales, la salud física y emocional, y los factores económicos, variables que son

tanto individuales como colectivas, pues es importante entender que una percepción satisfactoria sobre la CV difícilmente se construirá en la individualidad.

Con respecto a la jornada laboral, al igual que el salario, son elementos esenciales para las relaciones laborales. Como afirma Blyton (1989), lo habitual ha sido comprar trabajo medido en unidades de tiempo (horas, días, semanas, años) y lo importante, más que desempeñar una tarea determinada, cumplir la jornada laboral fijada (MÉNDEZ, 2006, pág. 14). La jornada laboral a lo largo del tiempo, ha estado inmersa en un proceso de reducción, ya que en las etapas iniciales de la industrialización fueron un motivo de inquietud para los trabajadores el disponer de tiempo para recuperarse del esfuerzo laboral. En la época de los años 50 y 60 se dio prioridad al tiempo libre, y recientemente la tendencia es hacia una mayor flexibilidad laboral, por lo tanto, la sociedad cambiante y por ende del mundo del trabajo han impulsado transformaciones en su duración, organización y realización.

A continuación, se presentan diferentes conceptos sobre la jornada laboral. Para iniciar se retoma La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y la Trabajadoras (LOTTT, 2012), define en el artículo 167 la jornada de trabajo como “el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo” (Rodríguez & Contreras, 2012, pág. 370).

Por su parte Minaya (2009), define la jornada laboral como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo; relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes”. Parfraseando a Minaya, señala al respecto que la importancia no sólo se limita en la duración (cantidad de tiempo dedicado, en el año, meses, semanas o días) sino en la distribución de ese

tiempo (forma de ser repartido) y en los descansos y horas extraordinarias, considerándolo en las diferentes modalidades de la jornada, es decir, la tradicional (la cual organiza el tiempo 8 horas diarias, con descansos los fines de semana) y la que permite otras distribuciones en el tiempo (trabajo en turnos que abarcan diferentes tiempos dentro de las 24 horas diarias). (Rodríguez & Contreras, 2012, pág. 375)

Por otro lado, Martínez (2002) señala que el tiempo de la jornada de trabajo “equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad”. (Rodríguez & Contreras, 2012, pág. 375)

## **7. Marco conceptual**

Para la interpretación de la realidad social que se pretende abarcar en esta investigación se definirá la calidad de vida como:

“un estado de bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales. Bajo este concepto, cambios en los valores, en las condiciones de vida o en la percepción, pueden provocar cambios en los otros, bajo un proceso dinámico.” (Caqueo-Urizar, 2012, pág. 64)

Entendiendo que al buscar analizar y comprender la CV de los docentes universitarios se debe tener una visión holística que permita analizar al ser humano desde su individualidad pero también desde la colectividad, siendo cada una de suma importancia para el desarrollo íntegro del mismo lo cual contribuye a la percepción positiva o negativa de su CV la cual abarca como se describe anteriormente un bienestar desde diferentes esferas de la vida, sin embargo cada ser



humano le dará relevancia diferente a cada tipo de bienestar según sus condiciones, visiones y valores.

Por otra parte debido a la contingencia que se presenta actualmente se han modificado las diferentes dinámicas de todo el mundo, una de ellas fue el paso de las funciones laborales desde la presencialidad hacia el trabajo en casa, entre ellos nuestra población sujeto de estudio (docentes universitarios), por lo que se buscará evaluar si lo anterior ha influido o no y cómo lo ha hecho en la CV la dinámica de las jornadas laborales desde el trabajo en casa tanto positiva como negativamente, entendiendo estas jornadas laborales desde Minaya 2009, que define las mismas como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo; relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes”.

Siendo importante resaltar que al estar bajo la modalidad de trabajo en casa el hogar es espacio donde se realizan todas las interacciones y funciones, teniendo en un mismo espacio lo laboral, lo familiar y lo personal, más aún por las condiciones que se han enfrentado a nivel mundial donde se han limitado grandes cantidades de esparcimiento y que poco a poco se han ido recuperando.

Parafraseando a Minaya, señala al respecto de las jornadas laborales que la importancia no sólo se limita en la duración (cantidad de tiempo dedicado, en el año, meses, semanas o días) sino en la distribución de ese tiempo (forma de ser repartido) y en los descansos y horas extraordinarias, considerándolo en las diferentes modalidades de la jornada, es decir, la tradicional (la cual organiza el tiempo 8 horas diarias, con descansos los fines de semana) y la que permite otras distribuciones en el tiempo (trabajo en turnos que abarcan diferentes tiempos

dentro de las 24 horas diarias) teniendo en Colombia es un máximo de 10 horas por día. (Rodríguez & Contreras, 2012, pág. 375)

Sin embargo se debe tener en cuenta que para la profesión de la docencia los horarios establecidos son las horas que dan cátedra pero adicional a esto deben preparar las clases, calificar trabajos y exámenes, tienen horas destinadas a investigación, tutorías y/o asesorías para lo cual no se tiene un horario fijo y siendo labores que se realizan en su mayoría con ayudas tecnológicas lo cual puede provocar riesgos ergonómicos de no contar en su hogar con un puesto de trabajo adecuado, adicional a los ya descritos sociales y/o emocionales por compartir el espacio para todas las funciones del día a día.

## **8. Marco Legal**

### **8.1.Trabajo en casa:**

**Circular 0041 de 2020 - Lineamientos respecto al trabajo en casa:** Debido a la contingencia que se presenta actualmente a nivel mundial por el brote de Coronavirus (COV-2) y a que la OMS el 11 de marzo de 2020 declaró él mismo como una pandemia lo cual conllevó a que el día 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección declare emergencia sanitaria en todo el país por lo cual se hizo necesario trasladar todas las actividades a la modalidad de trabajo en casa.

Teniendo presente que por medio de la circular 21 de 2020 se declara el trabajo en casa como “modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional” (MinTrabajo, (03/17/2020). **Circular # 0021** - Medidas de protección al empleo ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria) y en la circular 0041 de 2020 se presentan la modalidad de trabajo en casa como una forma de evitar perder el empleo, y siendo este diferente al

teletrabajo por lo cual se deben seguir conservando las mismas condiciones del contrato laboral para cada colaborador como si la labor se estuviera realizando presencialmente, de igual forma también se presentan los lineamientos para los empleados, empleadores y administradoras de riesgos laborales mientras se desarrolla el mismo en 4 capítulos distribuidos de la siguiente manera:

**A) Aspecto en materia de relaciones laborales**

**B) Aspectos en materia de jornadas laborales**

**C) Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal**

**D) Aspectos en materia riesgos laborales**

Luego de un año y dos meses, que el Gobierno Nacional de Colombia, a través de la circular anteriormente expuesta, nombrara los lineamientos del trabajo en casa, el 12 de mayo de 2021 el congreso decreta a través de la Ley No 2088 “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”, en la cual se entiende el trabajo en casa como una manera de prestar el servicio, es decir, que el trabajador desempeñe de manera transitoria sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las lleva a cabo, cuando se presenten situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo y que se presenten bajo la relación laboral, legal y reglamentada del Estado o con el sector privado, sin que se perjudique las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Desde el trabajo en casa se privilegia el uso de las TICS, pero esto se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o en las instalaciones de la

empresa. Así mismo, el trabajo en casa se extenderá hasta por un máximo de tres meses prorrogables, por un término igual por una única vez, pero si persisten situaciones ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el colaborador realice sus funciones en su lugar de trabajo, se extenderá esta modalidad para laborar hasta que desaparezcan las mismas. Esta ley decreta 12 artículos en los cuales se nombran todas las condiciones necesarias para llevar a cabo el trabajo en casa, exponiendo las responsabilidades del empleador, empleado y ARL.

## **8.2. Jornadas laborales**

**Artículo 161 - Código sustantivo del trabajo:** Se establece la jornada laboral máxima de (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho horas semanales con las siguientes excepciones:

- Jornadas especialmente insalubres o peligrosas el gobierno puede ordenar la reducción de la misma.

-El empleador y el empleado pueden acordar la jornada laboral máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales mediante la organización de turnos de trabajo flexibles en máximo días y contando con un día de descanso obligatorio.

-Se pueden tener jornadas laborales diarias de mínimo (4) cuatro horas continuas y máximo (10) diez horas diarias sin necesidad de recargo, dentro de la jornada ordinaria de 6am a 9 pm.

## **9. Referente Metodológico**

Para esta investigación se tendrá una metodología que se va a dividir en tres partes:

1. **Encuesta sociodemográfica:** La encuesta sociodemográfica se aplicará a toda la población con el fin de perfilar la misma en datos como: edad, sexo, estado civil, estrato, ocupación de tiempo libre.
2. **SF-36:** En un primer momento se aplicará el cuestionario SF-36 el cual fue formulado en Estados Unidos a principios del año 90 y adoptado válidamente en Colombia en 2006 consta de 36 ítems donde se tienen en cuenta 8 dimensiones del estado de salud entre las cuales están:
  - **Función física:** Hace referencia al grado de limitación que puede tener la persona para hacer actividades físicas referentes al autocuidado. (10 ítems)
  - **Rol físico:** Grado en que la salud física interfiere con las diferentes actividades cotidianas como el trabajo. (4 ítems)
  - **Dolor corporal:** Hace referencia si existe un dolor y la intensidad del mismo, cuál es su efecto en el trabajo. (2 ítems)
  - **Salud general:** Valoración personal de salud, en presente y futuro. (5 ítems)
  - **Vitalidad:** Vitalidad y energía en comparación al sentimiento de cansancio y agotamiento. (4 ítems)
  - **Función social:** Grado en que los problemas de salud física o emocional interfieren en las actividades cotidianas. (2 ítems)
  - **Rol emocional:** Grado en que los problemas emocionales interfieren en las actividades cotidianas. (3 ítems)

- **Salud mental:** salud mental en general, teniendo en cuenta ansiedad, depresión, o bienestar general. (5 ítems)

Este instrumento se aplicará a la población sujeto de estudio de forma virtual y aunque existen dos formas de calificación para este cuestionario, para la presente investigación utilizaremos la propuesta por el RAND GROUP la cual establece para cada ítem una puntuación de 0 a 100 siendo 100 lo mejor, aunque todos los ítems con puntuación diferentes, haciendo claridad en que el cuestionario arrojará tanto resultados positivos como negativos

3. **Entrevista semi-estructurada:** Esta entrevista se la aplicará a las personas que tengan puntajes positivos o negativos por encima de la media en la calificación del cuestionario mencionado anteriormente, la entrevista tendrá como objetivo identificar las particularidades de cada caso para lograr el análisis de los factores que pueden influir positiva o negativamente en la calidad de vida de cada caso.

El enfoque de esta investigación es mixto, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2008) "implica la recolección y el análisis tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio" (Hernandez, et, al (2003) p. 10) , ya que en un primer momento de esta investigación se aplicarán instrumentos cualitativos y cuantitativos para conocer las condiciones de la jornada laboral de trabajo en casa e identificar los niveles de las dimensiones de la calidad de vida de docentes universitarios de una Universidad de la ciudad de Manizales, y a partir de los resultados obtenidos se analizará la relación entre jornada laboral de trabajo en casa y calidad de vida de la población escogida.

El tipo de estudio de esta investigación descriptivo, con el fin el de conocer y describir las características encontradas en la población sujeto de estudio con respecto a la CV de los docentes tiempo completo de una Universidad de la ciudad de Manizales. A partir de los datos obtenidos, a través de los instrumentos cuantitativos, se aplicará la entrevista sobre jornadas laborales a aquellos docentes con índices muy altos o muy bajos con respecto a la calidad de vida, y a través de la hermenéutica se realizará un análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

### **10. Criterios de inclusión y exclusión.**

Para efecto de esta investigación no se tendrán pues no se consideraron necesarios criterios de exclusión y solo se contará con dos criterios de inclusión los cuales son:

- Mínimo un semestre vinculado laboralmente a la Universidad

### **11. Resultados**

Es importante mencionar que los resultados de esta investigación, se realizaron con un muestreo de 16 docentes pertenecientes a la Universidad Católica Luis Amigó, de los cuales surgieron los hallazgos que se expondrán a continuación.

Las características sociodemográficas de la población sujeto de investigación son:

- ✓ El 75% de la población encuestada son mujeres, y el 25% restante son hombres.
- ✓ 38% de la muestra se encuentra casado, el 31% solteros, 19% separados y un 13% en unión libre.
- ✓ En cuanto al nivel académico, 75% tienen una maestría y el 25% restante son especialistas.

- ✓ El 25% de la población se encuentra en estrato 6, 6% en estrato 5, 38% en estrato 4 y el 31% en estrato 3.
- ✓ La media de edad se encuentra en 39 años.
- ✓ La media de horas libres semanales que los docentes tienen es de 12 horas
- ✓ La media de horas dedicadas a funciones académicas es de 10 horas
- ✓ El 50% de la población encuestada cuenta con un empleo alterno y el 50% restante no cuenta con un trabajo alterno.
- ✓ El 50% de los docentes trabaja los fines de semana
- ✓ El 44% de los docentes estudia actualmente.

A continuación, se anexan tablas con variables sociodemográficas.

Variable	Categoría	Mínimo	Máximo	Variable	Categoría	Frecuencia Absoluta	Porcentaje
Edad	39	33	47	Trabajo Alterno	Si	8	50%
Horas libre semanales	12	5	15		No	8	50%
Horas dedicadas a funciones académicas	10	6	12	Trabajo fines de semana	Si	8	50%
					No	8	50%
				Estudia actualmente	Si	7	44%
					No	9	56%

### 11.1. SF-36

Con el fin de identificar los niveles de la calidad de vida de los docentes universitarios de la Universidad Católica Luis Amigó que participaron de la investigación, se implementó el cuestionario SF36 evaluando las categorías: Función física, Rol físico, Dolor corporal, Salud general, Vitalidad, Función social, Rol emocional, Salud mental. De acuerdo a los resultados obtenidos, y evaluando la calificación total de las categorías del cuestionario en cada uno de los



docentes, el mayor puntaje fue de 95,88, y el menor se encuentra en 58,66, por lo tanto, el promedio de las respuestas se encuentra en un 77,46. La desviación estándar en las respuestas obtenidas en el cuestionario fue de 10,66.

Además de conocer el promedio de la calificación total en cada uno de los docentes, también se tuvo en cuenta la media en cada una de las categorías evaluadas por el instrumento, la cual se anexa a continuación.

<b>Categoría</b>	<b>Media</b>
Función física	94.6
Rol Físico	89
Dolor	79
Salud General	73.4
Vitalidad	58.4
Función social	86.2
Rol emocional	87.4
Salud mental	80
Transición de la salud	48

Es importante aclarar que referente a la calificación del instrumento, la población que se encuentre por encima de 50 goza de una buena calidad de vida, por lo cual se puede concluir que la población sujeto tiene una adecuada calidad de vida, indicando la percepción positiva que tienen los docentes sobre este tema.

## **12. Interpretación de resultados**

De acuerdo a las respuestas obtenidas en la entrevista realizada a los docentes, surgen las siguientes categorías, las cuales serán desarrolladas a continuación.

**12.1. Sobredimensionamiento de la jornada laboral:** Se puede deducir que los docentes universitarios presentan una jornada laboral superior a la establecida en el código sustantivo del trabajo, art 161 el cual nombra la jornada máxima como ocho horas diarias y 48 horas semanales, encontrando así que la población investigada presenta jornadas laborales de hasta 12 horas diarias como lo refiere el entrevistado No 3 “trabajo 4hr en la mañana, 4 hr en la tarde y 4hr en la noche”, debido a la cantidad de actividades pendientes como valoración de parciales, revisión de trabajos y preparación de clase, así mismo los docentes presentan actividades complementarias tales como: Asistencia a reuniones, asesorías, actas, revisión de correo electrónico, recepción de llamadas, entre otros, dejando como consecuencia que se desdibujen los límites entre lo laboral y personal, a causa de que las actividades nombradas anteriormente suelen realizarse en horarios no laborales que implican que el docente deba de disponer de su tiempo libre para la ejecución de las mismas pasando más horas conectados a las TICS para cumplir con todo lo asignado a su labor.

**12.2. Relación persona-trabajo en casa:** Debido a la modalidad de trabajo en casa a los docentes se les ha presentado dificultades para separar los espacios laborales, personales y familiares, debido a que en el mismo lugar por lo general se desarrollan todas las actividades, dejando de ser la casa un lugar para descansar convirtiéndose en el espacio para ejercer las funciones laborales y domésticas al mismo tiempo, sin tener cabida el tiempo de ocio, el cual solo se remite a los fines de semana, generando cansancio, agotamiento y condiciones como el sedentarismo en los docentes.

Los límites del trabajo en casa y la vida personal se invisibilizan, como lo refiere el entrevistado No 1 “los tiempos se mezclaron, porque ahora uno todo el día está en función del

trabajo”, siendo difícil separar los mismos, aunque se tenga una organización de actividades, viéndose reflejado como en el tiempo que se tiene destinado para la alimentación se desvía la atención de ésta para resolver cuestiones laborales, afectando el bienestar personal del docente. Así mismo, se limitan las interacciones sociales, específicamente las familiares y personales, ya que lo laboral desde el trabajo en casa tiende a ser invasivo y demandante en tiempo.

**12.3. Cambio de la presencialidad a la virtualidad:** Debido al cambio que se presentó a la modalidad de trabajo en casa, para los docentes se hizo inminente la necesidad de replantear las clases que ya tenían planeadas de manera presencial y la metodología de las mismas, para lograr impartirlas mediante la virtualidad, lo cual exigió que desarrollaran competencias en TICS ya que para muchos no era un mundo tan conocido o fácil de manejar, y paso a ser el medio para realizar todas las funciones laborales y académicas.

Este cambio para los docentes ha tenido diversas consecuencias ya que algunos de ellos han presentado aumento en su trabajo pasando más horas de lo debido conectados a la virtualidad, dejando poco espacio para la socialización con los otros, limitando las interacciones personales cara a cara con estudiantes y compañeros de trabajo surgiendo momentos de soledad o malestar.

Por otro lado, se han encontrado otros factores que ha traído consigo el trabajo en casa como tener a la mano los insumos necesarios como libros, tesis, y aunque limita la socialización con las personas del ámbito laboral ha permitido el compartir espacios que antes no eran posibles como desayunar y almorzar con la familia.

De igual forma los profesores refieren en cuanto a los estudiantes y su aprendizaje lo siguiente, expresado por el entrevistado No 5 “En lo correspondiente a las clases, considero que la interacción virtual disminuye la calidad de los procesos educativos, porque, como los mismos estudiantes lo dicen, tienen muchos distractores en su entorno que les impide centrarse plenamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje”

**12.4. Impacto emocional y físico:** Realizar las labores de docencia bajo la modalidad de trabajo en casa le ha traído a la población sujeto, impacto a nivel emocional y a nivel físico. Con respecto al nivel emocional, el trabajo en casa ha generado niveles de ansiedad debido a la cantidad de información que se debe manejar y de la cual hay que estar pendiente cotidianamente, el aumento de las asignaciones docentes y las jornadas laborales.

Con esta nueva modalidad, los docentes han debido aprender a manejar el tiempo, y adaptarse a las nuevas dinámicas ocasionadas por la virtualidad que pueden estar mediadas por la reducción del espacio vital a lo laboral, generando alteración a la tranquilidad, al estar tanto tiempo conectado, sin interactuar con los compañeros de trabajo y estudiantes, generando relaciones estrictamente virtuales.

Por otro lado, a nivel físico, se ha venido potenciando el sedentarismo lo cual también les ha conllevado un aumento de peso, alteraciones visuales debido al uso constante de computadores, tabletas y/o celulares, los dolores osteomusculares principalmente el dolor de espalda debido a las mismas exigencias de la labor cumplida por los docentes como lo expresa el entrevistado No

4 “Se ha incrementado el dolor de espalda y de cintura”, pues por la misma mantienen posturas prolongadas que en caso de no contar con los elementos adecuados puede desencadenar este tipo de molestias, aunque la mayoría de la población sujeto de investigación referencian tener adecuadas condiciones como mesa de escritorio, silla ergonómica y óptima iluminación.

Existen otros docentes que no cuentan con espacios apropiados, y adaptando lugares como el comedor para desarrollar su día laboral, sin contar ni con silla, ni clima adecuado, adicional a que en muchas ocasiones la propia familia como cónyuge e hijos también llevan a cabo sus tareas de estudio o laborales desde el mismo espacio dificultando la realización de actividades, así mismo, se tuvo que mejorar la conexión a internet para poder que sus clases se desarrollaran de manera adecuada y sin interrupciones. Otros factores que pueden afectar el espacio de los docentes son condiciones externas que pueden influir en la concentración como: vendedores ambulantes, personas que piden alimentos, cantantes o niños jugando.

### **13. Discusión**

De acuerdo a los resultados encontrados en esta investigación, según el SF 36, instrumento aplicado para evaluar la calidad de vida de los docentes universitarios, se puede concluir que el 100% de los participantes goza de una calidad de vida óptima, ya que al obtener la media de las diferentes categorías evaluadas (Función física, Rol físico, Dolor corporal, Salud general, Vitalidad, Función social, Rol emocional, Salud mental), todas se encuentran por encima de 50, con excepción a la evaluación que se hace a la transición de la salud, el cual es un comparativo de percepción de la salud actual con la de un año atrás, la cual puntuó en 48, y que puede estar siendo percibida de esta manera por los docentes, por las cuarentenas que limitaban la movilidad y la restricción de espacios deportivos y de esparcimiento.

De acuerdo a lo anterior, es importante aclarar, que para esta investigación se profundizaría por medio de la entrevista semiestructurada en aquellos docentes que presentaran porcentajes alterados, es decir, para aquellos que tengan puntajes positivos o negativos por encima de la media en la calificación del cuestionario, pero al hallar que todos obtuvieron un resultado por encima de 50, se aplicó la entrevista a todos los docentes, para indagar sobre las jornadas laborales desde el trabajo en casa.

A pesar que los docentes refieren una percepción positiva en su calidad de vida, desde el trabajo en casa se presentan factores que podrían influir en la misma si no se presenta un manejo adecuado de las situaciones que desencadena este. Entre los factores hallados, el sobredimensionamiento de las jornadas laborales, para esta investigación fue una de las categorías principales a desarrollar debido a la modalidad de trabajo en casa, la cual ha conllevado a que según los hallazgos no se cumpla la jornada establecida (8 horas diarias y 48 horas semanales) sino que al contrario, se presentan jornadas laborales de hasta doce horas diarias, desdibujando los límites entre lo laboral y personal, e invirtiendo tiempo libre o de ocio a las funciones docentes, por lo cual, parafraseando a Minaya (2009), en cuanto a las jornadas laborales no sólo se debe de limitar a la duración, sino también a la distribución de ese tiempo, y descansos, concluyendo que en los docentes esta condición del trabajo se está viendo afectada, por la duración y la distribución del tiempo.

Caqueo-Urizar, 2012, plantean que la calidad de vida es “un estado de bienestar general que comprende descriptores objetivos y evaluaciones subjetivas de bienestar físico, material, social y emocional, junto con el desarrollo personal y de actividades, todas estas mediadas por los valores personales” (pág. 64), por lo tanto, según lo hallado en los docentes, el hogar deja ser un lugar para descansar convirtiéndose en el espacio para ejercer las funciones laborales y domésticas al

mismo tiempo, generando cansancio y agotamiento, así mismo, afectando el tiempo destinado para la alimentación y el descanso, debido a que se presentó un aumento en sus funciones laborales, viéndose de manera indirecta afectada su percepción sobre la CV.

El cambio de la presencialidad a la virtualidad, generó en los docentes retos en su quehacer profesional, debido a que tuvieron que re plantear sus clases y obtener nuevas capacidades en TICS, para desarrollar su labor de manera adecuada, esto a pesar de ser un factor positivo a nivel personal, ya que permite tener nuevos conocimientos, también ha propiciado una disminución significativa en la interacción social, entre los docentes con sus compañeros de trabajo, estudiantes y su círculo social, limitando sus relaciones sociales a la virtualidad, generando sensaciones de soledad y aislamiento. Esta categoría es emergente en comparación con otras investigaciones realizadas a esta población en relación a la calidad de vida y jornada laboral.

Retomando la investigación realizada por Sánchez López & Martínez Alcantará (2014), titulada “Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud” con una muestra voluntaria de 95 académicos, pertenecientes a la Facultad de psicología y Economía de la UNAM, ubicada en la ciudad de México. Los resultados arrojados radican en que quienes tienen jornadas mayores a 40 horas semanales pueden presentar trastornos músculo-esqueléticos, como lumbalgias, además de fatiga neuro-visual; comparando esta investigación con los resultados encontrados con la población sujeto, se ha generado un aumento de peso, alteraciones visuales, dolores osteomusculares principalmente en la espalda, a raíz de las posturas prolongadas que deben mantener debido a la exigencia de la labor y de la virtualidad.

Lo anterior es potenciado por la falta de espacios y elementos apropiados para realizar dichas funciones, pues, aunque muchos docentes cuentan con un puesto de trabajo con las condiciones

ergonómicas adecuadas, otros deben adaptar el comedor como su sitio de trabajo o rotando espacios con otros miembros de la familia, y en ocasiones sin contar con la iluminación adecuada.

Por otro lado, Restrepo y López (2011) en su investigación “La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia)” sugieren que es prioritaria una revisión de las condiciones contractuales, especialmente de la estabilidad laboral, así como la consideración de la llamada carga laboral, puesto que se está generando un desequilibrio entre la vida personal y la laboral, y, por ende, una disminución de la calidad de vida. En este sentido, los docentes que participaron de esta investigación, también presentan una alteración entre lo personal específicamente lo emocional y lo laboral, debido al cambio de modalidad de trabajo en casa, se ha generado un aumento en los niveles de ansiedad, al recibir información de manera constante por medios tecnológicos, ya sea de su trabajo o de noticias nacionales sobre la contingencia presentada por el virus SARS-COV-2, y por otros factores como: el aumento de las asignaciones docentes y las jornadas laborales.

Para finalizar se considera importante desarrollar investigaciones que permitan profundizar en los aspectos mencionados anteriormente, ya que como se ha nombrado con anterioridad no se encuentra material bibliográfico sobre el trabajo en casa en docentes universitarios y como este puede influir positiva o negativamente en la calidad de vida de los mismos.

## **14. Conclusiones**

- 1.** Las condiciones de la jornada laboral de trabajo en casa de docentes universitarios están mediadas por el sobredimensionamiento de las jornadas laborales, relación persona/trabajo en casa, cambio de la presencialidad a la



virtualidad e impacto físico y emocional, debido al aumento de funciones y la reestructuración que se tuvo que realizar por el cambio de la modalidad de trabajo, incluyendo la metodología y distribución del tiempo.

2. La totalidad de la población sujeto que participó de la investigación refieren tener una buena calidad de vida, según lo hallado con el cuestionario SF 36 ya que todos se encuentran calificados por encima de 50.
3. Aunque la calidad de vida no se ve afectada de manera directa, el aumento de la jornada laboral y los impactos emocionales y físicos, desde el trabajo en casa, pueden afectar la misma, sino se manejan de manera adecuada los espacios y tiempos dedicados a lo laboral, personal, familiar y de ocio.

## **15. Recomendaciones**

1. Fortalecer desde el área de SST de la universidad el programa de pausas activas desde el trabajo en casa, creando estrategias dinámicas y novedosas acompañadas del respectivo seguimiento para verificar su ejecución.
2. Promover actividades con los docentes que permitan potencializar su vitalidad, que impacte la esfera física y emocional, y que por ende mejore su percepción sobre la misma.
3. Incluir en el programa de capacitación, manejo del tiempo de acuerdo a las actividades laborales y personales, para encontrar un equilibrio entre estas.
4. Potenciar las estrategias de afrontamiento que permitan manejar las diferentes situaciones que se puedan presentar desde el trabajo en casa, que tengan impacto emocional en los docentes.

5. Aplicar la metodología utilizada en este estudio para otras investigaciones con esta población, ya que permite conocer la CV de los docentes, y sus percepciones sobre la misma.
6. Analizar con mayor detenimiento cada una de las categorías que evalúa el SF36.

## 16. Bibliografía.

- Alcántara, C. S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores* Vol 22, 19-28.
- Alves Correa, Dalila, & Cirera Oswaldo, Yeda, & Carlos Giuliani, Antonio (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30),145-163.[fecha de Consulta 22 de Septiembre de 2020]. ISSN: 0329-3475. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87726343010>
- Amigó, U. C. (2011). *Reglamento bienestar universitario*. Medellín: Oficina de Comunicaciones y Relaciones Públicas.
- Amigó, U. C. (16 de 10 de 2017). Universidad Católica Luis Amigó. Obtenido de Universidad Católica Luis Amigó: <http://www.funlam.edu.co/modules/sedemanizales/>
- Caqueo-Urizar, A. U.-A. (2012). Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *terapia psicológica* Vol. 30, N° 1, 61-71.
- Echeverri, L. M.-L. (2013). CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS DOCENTES DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO. Universidad de Manizales.
- GUEVARA RIVAS, Harold y DOMINGUEZ MONTIEL, Antonio. Calidad de vida del docente universitario vista desde la Complejidad. *Rev. Cubana Salud Pública* [online]. 2011, vol.37, n.3, pp.314-323. ISSN 0864-3466
- Haro-García L, Sánchez-Román R, Juárez-Pérez CA, et al. Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*. 2007;45(2):191-197.

- Martíz, R. C. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales. *Revista española de pedagogía*, 297-310.
- Ministerio del Trabajo, Cir. 0041 de 2020 (Colombia)
- Pérez, J. C. (2008). FACTORES QUE INFLUYEN EN LA CALIDAD DE VIDA DE PROFESORES UNIVERSITARIOS. *Psicología y Salud*, 27-36.
- Restrepo, F. & López, A. (2011). La calidad de vida laboral del personal docente de la Universidad de Antioquia (Colombia) (XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática). México, D. F. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4K.pdf>
- Rodríguez Oliveros, M. y. (2012). El trabajo y la jornada laboral. Caso de estudio: Operadores de Subestaciones Eléctricas del Estado Carabobo. *Visión Gerencial*, 369-391
- Romero, M. A. & Laborín, J. F. (2016). Calidad de vida en docentes de educación pública superior. *Revista Educación y Humanismo*, 18(31), 205-224.  
<http://dx.doi.org/10.17081/eduhum.18.31.1375>
- Sampieri, R. H.-C. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: Punta Santa Fe.
- Secretaria del Senado, Código Sustantivo del trabajo. Art 161 de 1990. (Colombia)