

Relación entre hábitos

de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral

Relationship between healthy living habits and job satisfaction as favoring elements in occupational health

Marly Yurany Rojas-Lázaro¹ <https://orcid.org/0000-0003-2315-8938>, Yurli-Estefani Velandia-Ortiz¹ <https://orcid.org/0000-0003-4300-5736>, Jenny Jaquelin Angarita-Soto¹ <https://orcid.org/0000-0001-6551-0237>, Diego Rivera-Porras¹ <https://orcid.org/0000-0003-2169-3208>, Sandra-Milena Carrillo-Sierra¹ <https://orcid.org/0000-0001-9848-2367>

¹Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta – Colombia

*Autor de correspondencia: Diego Rivera-Porras, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Cúcuta - Colombia.

E-mail: d.rivera@unisimonbolivar.edu.co.

Resumen

Objetivo: analizar la relación que existe entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral. El estudio se realizó en la ciudad de Cúcuta- Norte de Santander, Colombia, específicamente en docentes de una institución educativa de carácter público.

Metodología: cuantitativa, diseño no experimental de tipo correlacional, los sujetos de investigación se determinaron por muestreo aleatorio simple, en total fueron 75 personas que participaron en el estudio. La recolección de datos se realizó por medio de dos escalas tipo Likert la primera denominada ¿Cómo es mi estilo de vida? para determinar los hábitos de vida de las personas objeto de estudio, y la segunda escala es la Font-Roja que se utiliza para determinar la satisfacción laboral. Resultados: se evidencia estilo de vida en nivel bajo con una frecuencia de 69 personas el cual corresponde al 92%, y la satisfacción laboral se encuentra en un nivel moderado con una frecuencia de 58 personas y un porcentaje del 77%.

Conclusión: los hábitos de vida saludables no se relacionan con la satisfacción laboral ($R=0.17$), lo que quiere decir que la satisfacción laboral es independiente a los hábitos de vida saludables.

Palabras clave: Higiene del sueño, estilo de vida saludable, satisfacción en el trabajo, servicios de salud del trabajador.

Abstract

Objective: to analyze the relationship between healthy lifestyle habits and job satisfaction. The study was conducted in the city of Cúcuta-Norte de Santander, Colombia, specifically in teachers of a public educational institution.

Methodology: quantitative, non-experimental design of correlational type, the research subjects were determined by simple random sampling, in total there were 75 people who participated in the study. Data collection was carried out through two Likert-type scales, the first one called How is my lifestyle? to determine the life habits of the people under study, and the second scale is the Font-Roja that is used to determine job satisfaction. Results: a low-level lifestyle is evidenced with a frequency of 69 people which corresponds to 92%, and job satisfaction is at a moderate level with a frequency of 58 people and a percentage of 77%.

Conclusion: healthy lifestyle habits are not related to job satisfaction ($R = 0.17$), which means that job satisfaction is independent of healthy lifestyle habits.

Keywords: Sleep hygiene, healthy lifestyle, occupational health, job satisfaction, occupational health services.

Introducción

Actualmente las organizaciones o empresas se han esforzado por tener a sus trabajadores motivados y muy bien calificados para desempeñar el cargo en el que se encuentren, con el fin de obtener un ambiente o un clima laboral adecuado y pertinente para el rendimiento y la mejora de la persona y la organización¹. La satisfacción laboral se describe más como la actitud que tiene cada empleado hacia su trabajo, esta puede ser negativa o positiva, ya que es una reacción afectiva entre lo que él espera que sea y lo que realmente es, dicha valoración ocurre cuando se contrastan ambos escenarios y de ese resultado se toma partido sin incluir aspectos más es-

pecíficos de su realidad laboral², en este aspecto se pueden ver evidenciado si la persona se encuentra satisfecha con su cargo y con su entorno laboral³. Esto puede traer consecuencias para las personas como el obtener hábitos que no son saludables para la calidad de vida que se requiere, como el estrés, la ansiedad, insomnio entre otros factores influyentes y también las organizaciones pueden obtener resultados que no son favorables para el rendimiento de la empresa.

La mitad de los colombianos en edad para trabajar realizan una actividad de tipo laboral con el fin de obtener remunera-

ción; Sin embargo, no todos están felices con lo que hacen, así lo refiere las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)⁴, dicho estudio indica que 3 de cada 10 personas no se encuentran satisfechas con su trabajo actual y las mujeres suelen encabezar dicha lista; Por otro lado, uno de cada 4 trabajadores, es decir el 25%, se encuentran tan insatisfechos que desearían cambiar de trabajo⁵. Esto es significativo ya que la insatisfacción laboral puede afectar de forma notable la calidad de vida de las personas; Por ende, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1994 citado por⁶) la calidad de vida se basa en la percepción personal de un individuo, que dentro de ello se incluye su situación en la vida, su desarrollo dentro de su contexto cultural, los valores en los que vive aquella persona y la relación que maneja diariamente con sus intereses, igualmente este concepto engloba la salud física, el estado psicológico, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con el entorno de una persona^{7,8}.

Por otra parte, Barrón, Rodríguez y Chavarría (2016)⁹ mencionan que factores como el estado físico, que en ello se incluye no solamente el estado del cuerpo si no igualmente el estado psicológico y social, pueden verse afectados por hábitos de vida no saludables, que en muchas personas se ve reflejado por el estrés ocasionado por el trabajo, evidenciando un mayor riesgo de agotamiento físico, mental y emocional, dejando a un lado la satisfacción laboral de la persona. Un factor muy importante ya nombrado anteriormente acerca de la satisfacción laboral, son las condiciones de salud que presente una persona, la mayoría de empleos implican riesgos o agotamientos físicos y psicológicos, pues en un trabajo se debe cumplir con un horario, con un cargo que se debe desempeñar correctamente, incluyendo en ello horas extras de trabajo, las relaciones con los compañeros, el cumplimiento de los deberes y su desempeño en ello, pueden afectar el estado de la persona, viéndose reflejado en desórdenes alimenticios, agotamiento físico, insomnio o hipersomnia, aislamiento social, entre otros^{10,11}.

Frente a lo anterior mencionado, las organizaciones buscan ser productivas y rentables, por eso se deben atender algunos factores como los hábitos de vida saludable de los empleados y que tan satisfechos se encuentran con la organización, de allí que los investigadores se formularán la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo es la relación entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Cúcuta- Norte de Santander, Colombia?.

Desarrollo teórico

En el propósito de analizar la relación entre los hábitos de vida saludable y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Cúcuta, se realizó una revisión de producción científica en las variables de interés. En este sentido, se encontró que Portero y Vaquero (2015)¹² a través de su investigación denominada “Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario”, identificaron que existe relación entre el nivel de satisfacción laboral global y los años de edad de los profesionales¹³. Es decir, que los profesionales que llevan mayor

tiempo en su área de trabajo presentan mayor satisfacción laboral por el conocimiento obtenido. Además, Chacón, et al. (2017)¹⁴ en su investigación denominada: “Clima motivacional e inteligencia emocional en la promoción de hábitos saludables: una revisión narrativa”, encontraron que hábitos como el deporte pueden ser de gran ayuda para una vida saludable de colaboradores¹⁵.

Por otra parte, en el ámbito nacional, Barca, et al. (2018)¹⁶ realizaron la sistematización del programa de “Hábitos y estilo de vida saludables”, desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro, concluyeron que las redes de trabajo y familiar son fundamentales en las personas, siendo las relaciones interpersonales un factor que puede fomentar o disminuir los hábitos de vida saludable y calidad de vida en los colaboradores. En la región y contexto local, Rivera-Porras, et al. (2018)¹⁷ realizaron una investigación en Cúcuta, Norte de Santander, la cual denominaron “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”, en el estudio determinaron que el género no influye en la motivación personal, el clima social organizacional y las relaciones interpersonales; esta investigación realiza un aporte a la actual en tanto que considera las emociones, las relaciones interpersonales y el clima organizacional para la satisfacción laboral^{18,19}.

Hábitos de vida saludables

Según Vallejo y Martínez (2017)²⁰, es importante la promoción de estilos de vida saludable para disminuir los factores de riesgo que atentan contra la calidad de vida de los individuos, del mismo modo es necesario identificar cuáles son los factores que inciden en las personas con el fin de tener unos hábitos de vida desfavorables y que disminuyan su calidad de vida²¹. Para Pender (2000, citado por²⁰) los problemas de la salud en general suelen ser por el resultado de las conductas de las personas que son desfavorables y también del medio ambiente. Además, Mora y Múnera (2015)²² identificaron una serie de sub dimensiones que se encuentran en el marco de los hábitos de vida saludable las cuales se encuentran descritas a continuación (Tabla 1).

Satisfacción laboral

Salessi y Omar (2017)⁴⁴ indican que la satisfacción es un sentimiento positivo que vivencia el individuo al realizar o desempeñar un trabajo que le interesa o le agrada, es decir se siente satisfecho en su ambiente laboral, lo cual conlleva resultados que benefician al empleado pues este se siente motivado, enérgico, eficaz, productivo, entre otros, favoreciendo de la misma forma a la organización con el cumplimiento de metas y la productividad⁴⁵⁻⁴⁷.

Respecto a esta variable la teoría bifactorial de Herzberg⁴⁸ expone dos aspectos que influyen significativamente en las personas en su satisfacción laboral, el primer aspecto se denomina factores intrínsecos o factores motivacionales, indicando altos índices de satisfacción laboral, pues este factor aporta a la realización eficaz en el desempeño del trabajo, al reconocimiento de los resultados obtenidos, entre otras,

motivando a la persona a sentirse satisfecho con su puesto de trabajo⁴⁹⁻⁵¹. Por otro lado, se encuentra el segundo aspecto llamado factores extrínsecos, el cual se basa en las condiciones de trabajo en el cual se encuentra el individuo, relacionados con el salario, las líticas de la empresa, el en-

torno físico, la seguridad laboral, entre otros, dichos factores previenen la insatisfacción laboral o la evitan cuando exista. La diferencia entre estos dos factores, es que lo intrínseco determina dicha satisfacción laboral y lo extrínseco evita o previene la insatisfacción^{52,53}.

Tabla 1. Factores de riesgo de la promoción de estilos de vida.

| Dimensión | Autor | Característica |
|-----------------------|------------------------|--|
| Relación con otros | [23] | La confianza es facilitador de las relaciones laborales y familiares. |
| Actividad física | [24] [25] | Cambios a nivel fisiológico identificando enfermedades |
| | [26] [27] | AF requiere de autodisciplina y reforzadores de conducta |
| | [28] | AF en el ámbito laboral contribuye a estados de ánimo positivos y disminución del estrés. |
| Descanso | [29] [30] | No es solamente interpretado como el tiempo que se invierte para dormir, se incluyen factores como el manejo del tiempo libre y descanso entre espacios. |
| | [31] [32] | Fatiga física (trabajador ocupado) - fatiga mental (trabajador preocupado) |
| Nutrición | [33] [34] [35] [36] | El buen estado nutricional; una dieta balanceada proporciona energía y disminuye las enfermedades. |
| Salud oral | [37] [38] | Higiene bucal deficiente, prótesis desajustadas, hábitos tóxicos como el alcoholismo, tabaquismo, hábitos dietéticos inadecuados, así como el efecto acumulativo del tiempo que pueden dañar la salud de la cavidad bucal |
| Sexualidad | [39] [40] | Abarca el espacio de las relaciones sexuales, el erotismo, el sexo biológico, el rol de género que es asumido por el individuo, la orientación sexual, la identidad de género y la reproducción |
| Movilidad | [41] | Conocer reglas y normas que posee cada sociedad o grupo con el fin evitar daños a la persona misma o a otros al movilizarse |
| Consumo de sustancias | [42] [43] | Sustancias psicoactivas resultan poco saludable ya que conllevan diferentes afectaciones en las personas, además de existir incongruencias entre lo que las personas realizan o practican y sus creencias, es decir, una persona puede saber que una sustancia es nociva para la salud y sin embargo la consume. |

Fuente: Elaboración propia.

Método

El estudio se desarrolló desde la perspectiva del Paradigma positivista, investigación cuantitativa⁵⁴. El diseño de la investigación es no experimental ya que busca poner a prueba hipótesis que afirmen relaciones de causalidad entre las variables a estudiar, sin manipular las variables⁵⁵. Se utilizó el tipo de estudio correlacional para identificar en qué medida se relacionan las variables de hábitos de vida saludable y satisfacción laboral, además, influye una en la otra. Entendiendo que la población es el conjunto de todos los individuos de interés para la investigación a partir de los objetivos planteados⁵⁵. En el presente proyecto de investigación se tomó como población los trabajadores de una institución educativa de carácter público en la ciudad de Cúcuta.

La muestra se obtuvo a partir de un muestreo aleatorio simple donde todos los sujetos tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados dentro de algunos márgenes de error y a partir de una ecuación $n = \frac{n0N}{n0 + (N-1)}$. En el procedimiento aleatorio se selecciona el número de casos que se han determinado^{56,57}. De acuerdo a la muestra fueron 75 docentes en el proyecto de investigación, que aceptaron su participación por escrito en el consentimiento informado, y los investigadores verificaron el cumplimiento de los criterios de inclusión ser docentes activos a la secretaria de educación municipal y estar adscritos a la institución.

Para la obtención de información en primera instancia se comunicó y entregó consentimientos informados a los sujetos, seguido de un formulario de datos sociodemográficos. La variable estilos de vida saludable los sujetos diligenciaron el cuestionario a lápiz y papel titulado “¿Cómo es mi estilo de vida?”, utilizado por Mora y Múnera (2015)²², propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) y adaptada por la Pontificia Universidad Javeriana de la ciudad de Bogotá, para población colombiana la prueba cuenta con una confiabilidad y validez con un alfa de Cronbach de 0,67 lo que indica que tiene buena capacidad de calificación⁵⁸. El instrumento consta de 10 dominios (45 ítems): 1). Relación con otros, 2). Actividad física, 3). Descanso, 4). Nutrición, 5). Salud oral, 6). Sexualidad, 7). Movilidad, 8). Consumo de sustancias, 9). Sentido de vida y 10). Medio ambiente.

La segunda variable satisfacción laboral fue medida por medio del cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral (versión ampliada)⁵⁹ para medir la satisfacción laboral de los trabajadores en su puesto de trabajo utilizado por Gómez (2015)², la escala presenta una confiabilidad y validez con un alfa de Cronbach de 0,83 lo que indica que presenta una consistencia interna aceptable^{12,60}. El cuestionario consta de 26 ítems, desarrollados en una escala Likert, que va de 1 a 5 siendo, 1= Muy de acuerdo, 2= De acuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en

desacuerdo, 4= En desacuerdo, 5= Muy en desacuerdo; la puntuación total estará entre 26 y 130 puntos, entre mayor puntuación obtenida, mayor es la satisfacción laboral. Los factores a valorar son: 1). Comunicación con superiores, 2).

Monotonía laboral, 3). Contenido del trabajo, 4). Tensión relacionada con el puesto de trabajo, 5). Exceso de trabajo, 6). Entorno físico, 7). Integración y expectativas, 8). Satisfacción con el puesto y 9). Tensión con el trabajo.

Tabla 2. Sistema de variables.

| Instrumento | Dimensión | Variable | Tipo de variable | Medición de la variable | Indicador |
|---|--------------------------|--|------------------|-------------------------|---------------------|
| Cuestionario de variables sociolaborales | Variables sociolaborales | Género | Cualitativa | Nominal | N/A |
| | | Edad | Cuantitativa | Intervalo | N/A |
| | | Tiempo de servicio | Cuantitativa | Intervalo | N/A |
| | | Cargo | Cualitativa | Nominal | N/A |
| | | Área de trabajo | Cualitativa | Nominal | N/A |
| | | Tipo de contratación | Cualitativa | Nominal | N/A |
| | | Sector económico | Cualitativa | Nominal | N/A |
| Encuesta ¿cómo es mi estilo de vida? | Estilo de vida saludable | Relaciones con otros | Cuantitativa | Ordinal | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| | | Actividad física | Cuantitativa | Ordinal | 8, 9, 10 |
| | | Descanso | Cuantitativa | Ordinal | 11, 12, 13, 14 |
| | | Nutrición | Cuantitativa | Ordinal | 15, 16, 17, 18 |
| | | Salud Oral | Cuantitativa | Ordinal | 19, 20, 21, 22 |
| | | Sexualidad | Cuantitativa | Ordinal | 23, 24, 25, 26, 27 |
| | | Movilidad | Cuantitativa | Ordinal | 28, 29, 30, 31 |
| | | Consumo de sustancias | Cuantitativa | Ordinal | 32, 33, 34, 35, 36 |
| | | Sentido de vida | Cuantitativa | Ordinal | 37, 38, 39, 40, 41 |
| | | Medio Ambiente | Cuantitativa | Ordinal | 42, 43, 44, 45. |
| Cuestionario font- roja de satisfacción laboral | Satisfacción laboral | Comunicación con superiores | Cuantitativa | Ordinal | 1, 2, 3, 4 |
| | | Monotonía laboral | Cuantitativa | Ordinal | 5, 6, 7, 8, 9. |
| | | Contenido del trabajo | Cuantitativa | Ordinal | 10, 11. |
| | | Tensión relacionada con el puesto de trabajo | Cuantitativa | Ordinal | 12, 13, 14, 15 |
| | | Exceso de trabajo | Cuantitativa | Ordinal | 16, 17, 18 |
| | | Entorno físico | Cuantitativa | Ordinal | 19, 20 |
| | | Integración y expectativas | Cuantitativa | Ordinal | 21, 22 |
| | | Satisfacción en el puesto | Cuantitativa | Ordinal | 23, 24 |
| | | Tensión con el trabajo | Cuantitativa | Ordinal | 25, 26. |

Fuente: Elaboración Propia.

Para el análisis de los datos se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23.0, por medio del cual se le desarrollo un análisis de comportamiento de los datos, obteniendo un análisis descriptivo de las características sociodemográficas y de cada una de las variables, así como la relación entre las mismas⁶¹.

Resultados y discusión

A continuación se presentan los hallazgos de la investigación, frente a las variables sociodemográficas se encontró que el género que más prevalece es el femenino, la edad predominante es de 26 a 50 años, el tiempo en el que los docentes más han permanecido laborando es de 6 a 10 años, el cargo con mayor puntuación es profesional especializado, la formación académica predominante es postgrado, el tipo de contratación es a término indefinido, el sector económico al que pertenecen los trabajadores es la administración pública y defensa y por último la asignación académica predominante es secundaria.

Tabla 3. Variables de hábitos de estilos de vida en docentes del sector educativo público de una institución educativa.

| Dimensión | Frecuencia | Porcentaje | |
|-----------------------|------------|------------|-----|
| Relación con otros | Bajo | 43 | 57% |
| | Moderado | 32 | 43% |
| Actividad física | Bajo | 55 | 73% |
| | Moderado | 20 | 27% |
| Descanso | Bajo | 52 | 69% |
| | Moderado | 23 | 31% |
| Nutrición | Bajo | 63 | 84% |
| | Moderado | 12 | 16% |
| Salud Oral | Bajo | 36 | 48% |
| | Moderado | 39 | 52% |
| Sexualidad | Bajo | 29 | 39% |
| | Moderado | 46 | 61% |
| Movilidad | Bajo | 29 | 39% |
| | Moderado | 46 | 61% |
| Consumo de sustancias | Bajo | 57 | 76% |
| | Moderado | 18 | 24% |
| Sentido de vida | Bajo | 39 | 52% |
| | Moderado | 36 | 48% |
| Medio ambiente | Bajo | 44 | 59% |
| | Moderado | 31 | 41% |

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, describe los resultados obtenidos de las variables: hábitos de vida saludable, relación con otras investigaciones, actividad física, descanso, nutrición, consumo de sustancias, sentido de vida y medio ambiente. Dentro de lo encontrado se identificó que en la relación con otro el 57%⁴³ de los evaluados se encuentra en un nivel bajo, por su parte, Gallardo, et al. (2017)²³ mencionan que las relaciones con otros son fundamentales para la satisfacción laboral y para la salud mental de las personas, por ende, al puntuar en un nivel bajo los participantes resaltan que sus relaciones interpersonales no son frecuentes ya que mencionan que no se sienten valorados por otros y viceversa. Por otro lado, el 73%⁵⁵ de las personas se encuentran en un nivel bajo en la dimensión de actividad física, Goñi e Infante (2010)²⁴ refieren que la falta de movimiento puede causar alteraciones psicósomáticos y problemas en el proceso de envejecimiento, los participantes mencionan que no realizan actividad en el tiempo estimado de 30 minutos y que su rendimiento físico es bajo.

Además, el 69%⁵² de los evaluados se encuentra en un nivel bajo frente al descanso, Haro-García, et al (2006)³¹ menciona que la falta de descanso puede culminar en riesgos y accidentes laborales, así mismo disminuye notablemente la calidad de vida, los participantes mencionan no disfrutar del tiempo libre y mal manejo del estrés. Por otra parte, en la dimensión de nutrición el 84%⁶³ de las personas poseen un nivel bajo, referente a lo anterior Crovetto, et al (2017)³⁴, afirma que una dieta balanceada proporciona energía y disminuye enfermedades, por ende, los participantes mencionan que existe un consumo elevado de bebidas con azúcar y alimentos poco saludables. Por otra parte, el 76%⁵⁷ de los participantes refieren un nivel bajo frente al consumo de sustancias, Gárciga (2009)⁶² resalta que las bebidas cafeinadas producen alteraciones en el cuerpo humano y puede ocasionar cuadros psicóticos frente a su abstinencia, así mismo, Amed, et al (2016)⁶³ mencionan que el consumo excesivo de alcohol, drogas ilegales y cigarrillos ocasionan deterioro en la calidad de vida.

Así mismo, en lo que refiere al sentido de vida el 52%³⁹ se encuentra en un nivel bajo, frente a lo encontrado, Valladares et al (2004)⁶⁴ indican que las personas poseen una capacidad de auto dirigirse y tomar decisiones con el fin de descubrir día a día un sentido a la vida y tener una percepción clara del futuro, sin embargo, los participantes no saben si sus decisiones los acerca a sus logros. Finalmente, el 59%⁴⁴ de los evaluados se encuentra en un nivel bajo frente a la dimensión de medio ambiente.

Cabe resaltar que Salessi y Omar (2017)⁴⁴ mencionan que la satisfacción laboral es un sentimiento positivo o negativo que se puede evidenciar en la forma en como el empleado se desempeña en su puesto de trabajo, obteniendo como resultado aspectos que benefician al individuo y a la organización como en la motivación, en la productividad, en el cumplimiento de metas, entre otros aspectos.

Tabla 4. Variables de satisfacción laboral en docentes del sector educativo público de una institución educativa.

| Dimensión | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|----------|------------|------------|
| Comunicación superiores | Muy bajo | 46 | 61% |
| | Bajo | 26 | 35% |
| | Moderado | 2 | 3% |
| | Alto | 1 | 1% |
| Monotonía laboral | Bajo | 3 | 4% |
| | Moderado | 54 | 72% |
| | Alto | 18 | 24% |
| Contenido de trabajo | Moderado | 4 | 5% |
| | Alto | 32 | 43% |
| | Muy alto | 39 | 52% |
| Tensión con el puesto | Muy bajo | 1 | 1% |
| | Bajo | 12 | 16% |
| | Moderado | 48 | 64% |
| | Alto | 14 | 19% |
| Exceso de trabajo | Muy bajo | 6 | 8% |
| | Bajo | 26 | 35% |
| | Moderado | 24 | 32% |
| | Alto | 18 | 24% |
| | Muy alto | 1 | 1% |
| Entorno físico | Muy bajo | 5 | 7% |
| | Bajo | 10 | 13% |
| | Moderado | 16 | 21% |
| | Alto | 32 | 43% |
| | Muy alto | 12 | 16% |
| Integración, experiencia | Muy bajo | 1 | 1% |
| | Bajo | 21 | 28% |
| | Moderado | 40 | 53% |
| | Alto | 12 | 16% |
| | Muy alto | 1 | 1% |
| Satisfacción con el puesto | Muy bajo | 10 | 13% |
| | Bajo | 33 | 44% |
| | Moderado | 23 | 31% |
| | Alto | 8 | 11% |
| | Muy alto | 1 | 1% |
| Satisfacción laboral | Bajo | 17 | 23% |
| | Moderado | 58 | 77% |

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se encuentran descritos los resultados que corresponden a la satisfacción laboral, el 77%⁵⁸ de los participantes se encuentra en un nivel moderado, es decir, que la mayoría de los empleados se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo, esto se debe al ambiente laboral, a la comunicación, a la motivación que tenga el individuo con su trabajo asignado. En cuanto a las dimensiones que puntúan las variables de satisfacción laboral, se identifica que en un nivel alto se encuentra el entorno físico y el contenido del trabajo, en un nivel moderado se encuentra la monotonía laboral, tensión relacionada con el puesto, exceso de trabajo, integración-experiencia y tensión en el trabajo; en una puntuación baja se encuentra la comunicación con superiores, exceso de trabajo y la satisfacción con el puesto.

De acuerdo a los resultados, Serrano (2004)⁶⁵ menciona que para que los trabajadores obtengan una mejor calidad de vida y se reduzca las enfermedades y los accidentes laborales deben tener en cuenta el entorno físico en el que se encuentre el empleado. Así mismo, Lorenzo, et al (2017)⁶⁶ refiere que el contenido del trabajo relaciona con las experiencias laborales lo cual conlleva a la aparición de sentimientos que pueden influir de manera negativa al individuo, debido a la gran demanda que presenta en sus tareas diarias⁶⁷, de acuerdo a los resultados, un nivel muy alto en dicha dimensión refiere

que es necesario manejar un contenido de trabajo estable y favorecedor para la persona, debido a que, al alterarlo y obtener una carga laboral alta se generan consecuencias que pueden afectar los hábitos de vida que presente la persona y a su vez la satisfacción con su puesto de trabajo.

Por otra parte, frente a la monotonía laboral, Torres (2017)⁶⁸ menciona que cuando los compromisos que se deben realizar son constantemente repetitivos genera en la persona desmotivación, generando atrasos en la entrega de dichos deberes ya que el repetir cada día la misma acción puede producir sensación de aburrimiento con su puesto de trabajo. Ahora bien, la tensión relacionada con el puesto, se ve reflejada por el estrés ocasionado por la responsabilidad del cumplimiento de los objetivos referente al puesto de trabajo, por lo tanto, al puntuar un nivel moderado los participantes reflejan que en algunos casos pueden sentir tensión en relación con su puesto de trabajo, debido al exceso o a la cantidad de trabajo que deben realizar constantemente relacionado con la cantidad de tiempo que presenten^{69,70}.

Así mismo, Saborío e Hidalgo (2015)⁷¹ refieren que el exceso de trabajo es una manera inadecuada de realizar sus tareas, lo cual les produce estrés, desgastes físicos y psicológicos generando un bajo desempeño laboral. Además, la integración es el contexto social en el que se encuentra la persona y expectativas las cuales se relacionan con la motivación que se incrementa cada vez que las expectativas de la persona aumenten como la retribución económica^{72,73}.

Además, frente a los resultados obtenidos en la tensión en el trabajo Hoyo (2004)⁷⁴ menciona que este factor se puede evidenciar en el ambiente o en el clima laboral en el que se encuentre los trabajadores, por ende, al puntuar un nivel mo-

derado los trabajadores reflejan que en ocasiones pueden sentir tensión debido al estrés que estén presentando en el momento por lo tanto el ambiente laboral se va a encontrar afectado. La dimensión de la comunicación con superiores se encuentra en un nivel bajo, Nomberto y Pérez (2018)⁷⁵ indican que dicha comunicación es la constante relación que se obtenga con los miembros de trabajo ya sea de forma negativa o negativa. Por lo tanto, los participantes reflejan que la comunicación puede ser un aspecto en contra que puede afectar la satisfacción de los trabajadores, debido a que, la comunicación es un aspecto de vital importancia que se debe manejar de la mejor manera en una organización con el fin de obtener buenos resultados. Por último, la satisfacción con el puesto se encuentra en un nivel bajo, al respecto, Hannoun (2011)⁷⁶ la relacionan con la motivación laboral, debido al entusiasmo que el individuo presente con su puesto de trabajo, igualmente hace énfasis en que es un proceso que afecta la productividad de la organización en el caso donde se presentara insatisfacción por parte del trabajador con su puesto.

Tabla 5. Correlación de Spearman entre Estilo de vida y Satisfacción laboral

| Correlación de Spearman | | Estilo de vida | Satisfacción laboral |
|-------------------------|-----------------------------|----------------|----------------------|
| Estilo de vida | Coefficiente de correlación | * | 0,16 |
| | Sig. (bilateral) | | 0,17 |
| | N | | 75 |
| Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | 0,16 | * |
| | Sig. (bilateral) | 0,17 | |
| | N | 75 | |

Fuente: Elaboración Propia.

En la Tabla 5 se muestra que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas (Estilos de vida y satisfacción laboral), debido a que el nivel de significancia es superior a 0,05 que es el valor prefijado.

Tabla 6. Correlación entre las dimensiones de las variables.

| Correlación de Spearman | | Comunicación con superiores | Monotonía laboral | Contenido de trabajo | Tensión con el puesto | Exceso de trabajo | Entorno físico | Integración, experiencia | Satisfacción con el puesto | Tensión trabajo |
|-------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|
| Relación con otros | Coefficiente de correlación | 0,10 | 0,20 | 0,21 | 0,07 | 0,00 | 0,06 | -0,14 | -0,04 | -0,02 |
| | Sig. (bilateral) | 0,39 | 0,08 | 0,07 | 0,53 | 0,99 | 0,64 | 0,25 | 0,76 | 0,88 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Actividad física | Coefficiente de correlación | -0,01 | 0,18 | 0,23 | 0,14 | 0,21 | 0,13 | 0,02 | -0,06 | 0,00 |
| | Sig. (bilateral) | 0,91 | 0,12 | 0,05 | 0,24 | 0,07 | 0,28 | 0,89 | 0,59 | 0,98 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Descanso | Coefficiente de correlación | 0,24 | 0,07 | 0,06 | 0,13 | 0,40 | 0,18 | -0,04 | -0,17 | 0,09 |
| | Sig. (bilateral) | 0,04 | 0,53 | 0,60 | 0,26 | 0,00 | 0,13 | 0,73 | 0,14 | 0,44 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Nutrición | Coefficiente de correlación | -0,20 | 0,04 | 0,14 | 0,05 | 0,15 | 0,11 | 0,07 | 0,00 | 0,00 |
| | Sig. (bilateral) | 0,08 | 0,74 | 0,23 | 0,68 | 0,21 | 0,35 | 0,57 | 0,98 | 0,99 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Salud Oral | Coefficiente de correlación | 0,04 | -0,05 | 0,09 | 0,07 | 0,07 | -0,02 | -0,05 | 0,00 | 0,01 |
| | Sig. (bilateral) | 0,76 | 0,66 | 0,46 | 0,54 | 0,55 | 0,85 | 0,69 | 1,00 | 0,93 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Sexualidad | Coefficiente de correlación | 0,07 | 0,32 | 0,14 | -0,02 | 0,12 | 0,20 | 0,05 | 0,14 | 0,00 |
| | Sig. (bilateral) | 0,56 | 0,01 | 0,22 | 0,85 | 0,32 | 0,09 | 0,69 | 0,24 | 0,98 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Movilidad | Coefficiente de correlación | 0,01 | -0,11 | 0,07 | -0,07 | -0,06 | -0,05 | -0,02 | 0,05 | -0,07 |
| | Sig. (bilateral) | 0,91 | 0,33 | 0,57 | 0,57 | 0,58 | 0,70 | 0,89 | 0,67 | 0,53 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Consumo de sustancias | Coefficiente de correlación | -0,20 | 0,03 | 0,27 | 0,04 | -0,11 | -0,07 | 0,09 | 0,11 | -0,19 |
| | Sig. (bilateral) | 0,09 | 0,80 | 0,02 | 0,73 | 0,34 | 0,55 | 0,46 | 0,33 | 0,11 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Sentido de vida | Coefficiente de correlación | -0,21 | 0,01 | 0,09 | 0,07 | 0,19 | 0,16 | -0,04 | -0,19 | 0,03 |
| | Sig. (bilateral) | 0,07 | 0,95 | 0,46 | 0,55 | 0,10 | 0,17 | 0,74 | 0,10 | 0,81 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |
| Medio ambiente | Coefficiente de correlación | -0,34 | 0,00 | 0,06 | 0,12 | 0,25 | 0,23 | -0,08 | -0,05 | -0,05 |
| | Sig. (bilateral) | 0,00 | 0,98 | 0,61 | 0,31 | 0,03 | 0,05 | 0,52 | 0,65 | 0,65 |
| | N | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 | 75 |

Fuente: Elaboración Propia

En la Tabla 6, se puede evidenciar que existe relación entre algunas dimensiones de las variables como por ejemplo entre el descanso y el exceso de trabajo, ya que a mayor tiempo de descanso mayor será el exceso de trabajo que tendrán posteriormente, otra relación se encuentra de forma inversa entre el descanso y la comunicación con superiores ya que a menor tiempo de descanso mayor será la comunicación con los superiores, además el consumo de sustancias tiene relación con el contenido de trabajo ya que si el contenido del trabajo es pesado devengará concentración y las personas necesitarán consumir sustancias tales como café o bebidas cafeinadas entre otras para mantenerse enérgicos.

Al relacionar las características socio laborales y las variables de la investigación, se encuentra que el género femenino prevalece en la muestra objeto de estudio puntuando un nivel bajo en el estilo de vida. El Tiempo (2018)⁵ mencionan que actualmente es mayor el número de mujeres que laboran al compararlos con el número de hombres y así mismo son las mismas mujeres las que se encuentran insatisfechas con su puesto de trabajo. Sin embargo, en el presente estudio se evidencia que el género femenino presenta un nivel moderado de satisfacción laboral con una frecuencia de 41 personas, es decir, para el presente estudio la satisfacción laboral es mayor en las mujeres en comparación a las que presentan insatisfacción que serían 10 personas; de igual forma sucede en los hombres ya que en el nivel moderado hay una frecuencia de 17 personas y en el nivel bajo una frecuencia de 7 personas.

Por otro lado, se evidenció que a mayor tiempo de servicio mayor es la satisfacción laboral con un nivel moderado en esta área y una frecuencia de 58 personas con más de 6 años laborando en la institución y como lo menciona Portero y Vaquero (2015)¹² a mayor tiempo de servicio mayor es la satisfacción laboral ya que las personas van obteniendo el conocimiento necesario para realizar sus funciones de forma rápida y eficiente.

Al analizar la relación entre los hábitos de vida saludable y satisfacción laboral, se evidenció que no existe correlación significativa entre las variables. Sin embargo, se identifica que si hay relación con algunas de las dimensiones de dichas variables, como el descanso en el cual se evidencia que un 69% de la población se encuentran en un nivel bajo. En referencia a ello, Real et al (2019)²⁹ hacen referencia no solamente al tiempo que se invierte en dormir, si no que se incluyen otros factores como el manejo del tiempo libre y los descansos que se obtengan entre algunos espacios y la comunicación con superiores en el cual un 61% de la población presenta un nivel muy bajo⁷⁷⁻⁷⁹. Así, Nomberto y Pérez (2018)⁷⁵ la identifican como el mantenimiento de las relaciones que se obtengan con los miembros de una organización de manera estable con el fin de implementar el compromiso, la escucha y un ambiente laboral adecuado. Por lo tanto, se identifica que a menor descanso mayor va hacer la comunicación con los superiores, debido a que va haber mayor contacto con ellos ya que hay más carga laboral.

En cuanto al consumo de sustancias en el cual el 76% de la población presenta un nivel bajo en contraposición al 24%

que presenta un nivel moderado, es decir, que más de la mitad de la muestra objeto de estudio evita consumir algún tipo de bebida que pueda afectar su estilo de vida mientras que el resto de la muestra consume dichas bebidas. Para Amed, et al (2016)⁶³, el consumo de bebidas o sustancias puede ocasionar daños en el sistema psicofisiológico y conductual, en el cual su uso constante puede causar deterioro en la calidad de vida de la persona y contenido de trabajo en el cual el 43% de la población presenta un nivel muy alto. Además, Lorenzo, Díaz y Gil (2017)⁶⁶ lo definen como la experiencia laboral que conlleva dicho proceso, como la aparición de sentimientos donde se puede ver afectado el individuo. Por lo tanto, se relaciona que a mayor contenido de trabajo más posibilidades habrán de consumir bebidas que afecten la calidad de vida debido a la cantidad de tareas que se deben realizar lo cual produce en la persona un desgaste o un agotamiento físico y psicológico, afectando la satisfacción del empleado con su puesto de trabajo y los hábitos saludables que esté presente^{80,81}.

Igualmente se encuentra relación entre el descanso en el cual se evidencia que un 69% de la población se encuentran en un nivel bajo, a lo que Real, et al (2019)²⁹, lo define como el tiempo o el manejo que se invierte en los tiempos o espacios libres el exceso de trabajo. Por su parte, Saborío e Hidalgo (2015)⁷¹ describen esto como la forma inadecuada de enfrentar situaciones laborales que producen estrés, desgaste emocional y físico lo cual genera un mal desempeño laboral contribuyendo a comportarse y a relacionarse de forma negativa con sus compañeros de trabajo. Por lo tanto, se relaciona que entre más descanso tenga una persona mayor exceso de trabajo va a tener pues va a tener menos tiempo para realizar las tareas que le corresponden, debido a que los compromisos laborales se posicionan en el último lugar, es decir, que la persona con el fin de obtener un mayor descanso va a dejar las obligaciones siempre de último momento^{82,83}.

Conclusiones

A partir de los datos obtenidos se pudo encontrar que en la institución educativa la mayoría de sus docentes son de género femenino con un 68% de la población que participo en la investigación, a su vez se evidenció que un 71% de los participantes se encuentran entre las edades de 26 a 50 años, con un tiempo de experiencia que oscila entre los 6 y 10 años de servicio, a su vez se pudo observar que el 69% de los docentes poseen un postgrado en donde a su vez el 85% de los docentes poseen un contrato a término indefinido, lo cual se puede encontrar relacionado con que no existiera una correlación entre las variables de satisfacción laboral y hábitos de vida saludable.

Se trabajó con 75 docentes de una Institución Educativa los cuales en su totalidad pertenecen al sector económico de la educación, seguido a esto con relación a los hábitos de vida saludables se pudo observar que la mayoría de los docentes dan a conocer niveles de estilos de vida bajos relacionados con la actividad física, nutrición y consumo de sustancias lo cual puede llegar a ser un factor determinante en la relación entre las variables planteadas.

Con relación a la frecuencia de tensión con el puesto de trabajo se pudo evidenciar que más de la mitad de los docentes se encuentran en un nivel de tensión moderado con el puesto de trabajo, a su vez esto se encuentra relacionado con relación al exceso de trabajo en donde los resultados más altos se encontraron en los niveles de bajo y moderado, sin embargo, la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con el entorno físico en el que labora.

Finalmente, se pudo observar que los docentes en gran parte se encuentran en un nivel bajo tanto hombres como mujeres en las variables de hábitos saludables, con relación a la variable de satisfacción laboral se pudo evidenciar que los hombres y las mujeres se encuentran en un nivel moderado con relación a esta variable.

Agradecimientos

Este artículo es producto de investigación del semillero PSICORGER del Programa de Psicología de la Universidad Simón Bolívar (Grupos de investigación: Altos Estudios de Frontera - ALEF y Desarrollo Humano, Educación y Procesos Sociales).

Referencias

- 1.- V. V. Arenas-Villamizar, G. I. Silva-Monsalve, J. H. Annicchiarico-Lobo, L. Contreras-Manrique, G. R. Luna-Rodríguez y N. Raynaud, «Tendencias en intervención psicológica y psicoterapia en el Norte de Santander-Colombia.», Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 37, n° 5, pp. 546-551, 2018.
- 2.- A. Gómez, «Evaluación de la Satisfacción Laboral Enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín.», España, 2015.
- 3.- S. M. Carrillo-Sierra, D. Rivera-Porras, J. Forgiony-Santos, I. L. Nuván-Hurtado, 4.-N. J. Bonilla-Cruz y V. V. Arenas-Villamizar, «Habilidades para la vida como elementos en la promoción y educación para la salud en los adolescentes y jóvenes.», Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 37, n° 5, pp. 567-572, 2018.
- 5.- Departamento Administrativo Nacional de Estadística, «COLOMBIA - Encuesta Sobre Ambiente y desempeño institucional nacional-EDI (2018).», 2018.
- 6.- El Tiempo, «Uno de cada cuatro colombianos quiere cambiar de trabajo.», 2018.
- B. Botero y M. Pico, «Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: Una aproximación teórica.», Hacia la Promoción de la Salud, vol. 12, n° 1, pp. 11-24, 2007.
- 7.- C. Gutiérrez-Suarez, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay, «Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral.», AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, n° 1, pp. 8-15, 2019.
- 8.- K. Ordoñez-Eraza, M. Rodríguez-De los Ríos, C. Cabrera-Gómez y J. Herrera-Santacruz, «Nivel de calidad de los procesos de gestión humana en la Universidad Mariana de Pasto.», AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, n° 2, pp. 26-32, 2019.
- 9.- V. Barrón, A. Rodríguez y P. Chavarría, «Hábitos alimentarios, estado nutricional y estilos de vida en adultos mayores activos de la ciudad de Chillán, Chile.», Revista chilena de nutrición, vol. 44, n° 1, pp. 57-62, 2017.
- 10.- A. Contreras, «Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del Policlínico Pablo Bermúdez.», 2017.
- 11.- A. Rozo-Sánchez, A. Flórez-Garay y C. Gutiérrez-Suarez, «Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica.», AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, n° 2, pp. 62-68, 2019.
- 12.- S. Portero y M. Vaquero, «Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario.», Revista latino-americana de enfermaem, vol. 23, n° 3, pp. 543-552, 2015.
- 13.- G. (. Silva-Monsalve, «Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional.», AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, n° 1, pp. 16-22, 2019.
- 14.- R. Chacón, R. Padial, F. Zurita, M. Castro, G. González y I. Ramírez, «Clima motivacional e inteligencia emocional en la promoción de hábitos saludables: una revisión narrativa.», EmásF: revista digital de educación física, vol. 9, n° 49, pp. 108-117, 2017.
- 15.- J. Almeida y E. Curiacos, «Efectos de la gimnasia laboral en la calidad de vida de los trabajadores.», Ciencia y Trabajo, vol. 29, n° 1, pp. 100-105, 2008.
- 16.- S. Barca, J. Herrera, M. Catillo y Y. Melo, «Sistematización del programa de "Hábitos y estilos de vida saludables", desarrollado con trabajadores de la Fundación Hospital San Pedro.», PSICOESPACIOS, vol. 12, n° 20, pp. 3-18, 2018.
- 17.- D. Rivera-Porras, J. Hernández, J. Forgiony, N. Bonilla y A. Rozo-Sánchez, «Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.», Revista espacios, vol. 39, n° 16, pp. 17-36., 2018.
- 18.- C. Banderas, A. Martínez y T. Romo, «Prevención integral de consumo de alcohol y drogas en estudiantes universitarios: una propuesta de intervención grupal.», Acta Colombiana de Psicología, vol. 13, n° 2, pp. 19-33, 2010.
- 19.- S. Aquel-Bessolo, L. Cicerchia y J. Contreras-Capella, Gestión contable y financiera en organizaciones. Un enfoque global., Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.
- 20.- N. Vallejo y E. Martínez, «Impacto de la promoción de estilos de vida saludable para mejorar la calidad de vida.», Drugs and Addictive Behavior, vol. 2, n° 2, pp. 225-235, 2017.
- 21.- M. Guerrero-Wyss, A. Méndez, F. Gajardo y S. D. Agüero, «Relación de hábito tabáquico, estado nutricional y calidad de sueño en estudiantes de la Universidad San Sebastián.», Revista Latinoamericana de Hipertensión, vol. 13, n° 1, pp. 43-48., 2018.
- 22.- S. Mora y F. Múnera, «Evaluación de estilos de vida saludable en la facultad de medicina de la fundación universitaria de ciencias de la salud. Repertorio de Medicina y Cirugía.», Repertorio de Medicina y Cirugía, vol. 24, n° 4, pp. 267-274., 2015.
- 23.- R. Gallardo, M. Arenas y M. Ripoll, «El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general.», Liberabit, vol. 16, n° 2, pp. 193-202, 2010.
- 24.- E. Goñi y G. Infante, «Actividad físico-deportiva, autoconcepto físico y satisfacción con la vida.», European Journal of Education and Psychology., vol. 3, n° 2, pp. 199-208, 2010.
- 25.- I. M. G. Gusqui, K. M. V. Ramírez, M. J. D. Morocho, K. I. A. Castillo, R. E. S. Armijos y H. M. C. Jiménez, «Comprendiendo la evaluación de la actividad física: revisión de los conceptos y métodos actuales.», Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, vol. 38, n° 2, pp. 47-52, 2019.

- 26.- G. Morales, T. Balboa-Castillo, S. Muñoz, C. Belmar, A. Soto, I. Schifferl y F. Guillen-Grima, «Asociación entre factores de riesgo cardiometabólicos, actividad física y sedentarismo en universitarios chilenos.» *Nutrición hospitalaria*, vol. 34, n° 6, pp. 1345-1352., 2017.
- 27.- P. Reynaga-Estrada, E. Arévalo, A. Verdesoto, I. Jiménez, M. Preciado y J. Morales, «Beneficios de la actividad física en el trabajo de un centro educativo.» *Retos*, vol. 30, n° 1, pp. 203-206, 2016.
- 28.- J. De Miguel, I. Schweiger, O. De Las Mozas y J. Hernández, «Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar.» *Revista de Psicología del Deporte*, vol. 20, n° 2, pp. 589-604, 2011.
- 29.- G. Real, N. Hassan, M. Regueira y A. Hidalgo, «Valoración de los regímenes de trabajo y descanso. Caso de estudio: Varadero (Cuba).» *Turismo y Sociedad*, vol. 23, n° 1, pp. 149-159., 2019.
- 30.- M. Guerrero-Wyss, A. Méndez, F. Gajardo y S. D. Agüero, «Relación de hábito tabáquico, estado nutricional y calidad de sueño en estudiantes de la Universidad San Sebastián.» *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, vol. 13, n° 1, pp. 43-48, 2018.
- 31.- L. Haro-García, R. Sánchez-Román, C. Juárez-Pérez y E. Larios-Díaz, «Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas.» *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, vol. 45, n° 2, pp. 191-197., 2006.
- 32.- M. Blum y J. Naylor, *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales.*, México: Trillas, 1990.
- 33.- S. Durán, P. Candia y R. Pizarro, «Validación de contenido de la encuesta de calidad de alimentación del adulto mayor (ECAAM).» *Nutrición Hospitalaria*, vol. 34, n° 6, pp. 1311-1318, 2017.
- 34.- M. Croveto, S. Durán, V. Espinoza, F. Mena, G. Oñate, M. Fernández, S. Coñuecar, A. Guerra y M. Valladares, «Caracterización del estado nutricional. Hábitos alimentarios y estilos de vida de estudiantes universitarios chilenos: estudio multicéntrico.» *Revista médica de Chile*, vol. 145, n° 11, pp. 1403-1411, 2017.
- 35.- A. García-Naveira, L. Locatelli, R. Ruiz-Barquín y J. González, «Diferencias en personalidad entre deportista de deportes de riesgo Vs. otras modalidades deportivas.» *Cuadernos de Psicología del Deporte*, vol. 16, n° 3, pp. 24-25, 2016.
- 36.- A. Vega, W. Suquilanda, R. Romero, M. Marín, M. Jaramillo, J. Quezada y P. Vera, «Cambios cardiometabólicos en trabajadores del área de la salud: papel de la disrupción del sueño.» *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, vol. 14, n° 2, pp. 230-236, 2019.
- 37.- M. Casamayor, E. Calavia, J. Jañe, R. Toledano y Y. Toledano, «Intervención educativa: alimentación para unos dientes y encías sanos en el adulto mayor.» *Revista de información científica*, vol. 96, n° 1, pp. 46-56, 2017.
- 38.- Y. Campo, L. Pombo y A. Teherán, «Estilos de vida saludable y conductas de riesgo en estudiantes de medicina.» *Revista de la Universidad Industrial de Santander*, vol. 48, n° 3, pp. 301-309, 2016.
- 39.- E. Oliverio, «Incidencia de la sexualidad en el rendimiento laboral.» *Buenos Aires*, 2012.
- 40.- J. I. Uribe Alvarado, S. M. Carrillo Sierra, M. E. Riaño-Garzón, X. Zacarías Salinas, M. Bautista-Sandoval y N. J. Bonilla-Cruz, «Expresiones de la sexualidad y del uso del condón en las relaciones sexuales en jóvenes universitarios de Colombia. Aportes a la clínica psicológica.» *AVFT—Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 37, n° 5, 2019.
- 41.- J. Beltramino y E. Carrera, «El respeto a las normas de tránsito en la ciudad de Santa Fe, Argentina.» *Revista Panamericana de Salud Pública*, vol. 22, n° 1, pp. 141- 145, 2007.
- 42.- I. Salazar y M. Arrivillaga, «El consumo de alcohol, tabaco y otras drogas, como parte del estilo de vida de jóvenes universitarios.» *Revista Colombiana de Psicología*, vol. 13, n° 1, pp. 74-89, 2004.
- 43.- P. H. J. y M. M. Gómez, «Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería.» *Ciencia & Trabajo*, vol. 16, n° 49, pp. 9-16, 2014.
- 44.- S. Salessi y A. Omar, «Satisfacción laboral: un modelo explicativo basado en variables disposicionales.» *Revista colombiana de Psicología.*, vol. 26, n° 2, pp. 329-345, 2017.
- 45.- J. Camacho-Sandoval, «Asociación entre variables: correlación no paramétrica.» *Acta Médica Costarricense*, vol. 50, n° 3, pp. 144-146, 2008.
- 46.- D. Cortés y G. Rosales, «Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional.» *Revista ADGNOSIS*, vol. 6, n° 6, pp. 141-153, 2017.
- 47.- A. Villacres, L. Tapuy, M. Fonseca, C. Hernández, J. Parada, C. Proaño y C. Tumipamba, «Síndrome de Burnout en médicos: abordaje práctico en la actualidad.» *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, vol. 38, n° 1, pp. 77-81, 2019.
- 48.- C. S. Fernández, D. D. A. Bravo y P. C. Medina, «La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg.» *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 32, n° 2, p. 397, 2019.
- 49.- C. Madariaga y J. Lozano, «El apoyo social en estudiantes universitarios y su relación con las comunicaciones cara a cara y las comunicaciones mediadas por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).» *Psicogente*, vol. 19, n° 35, 2016.
- 50.- R. Mazuera-Arias, N. Albornoz-Arias y M. Vivas-García, *Emprendimiento, empleabilidad y política: una mirada globalizadora.*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2018.
- 51.- M. Mendiñeta-Martínez, Y. Herazo-Beltrán y E. Palacio-Durán, *Estudios de casos en seguridad y salud en el trabajo: una experiencia de formación en investigación*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2017.
- 52.- S. Jaimes, J. Márquez y L. Pernía, «Factores Psicosociales que influyen en el Comportamiento Laboral de Acuerdo con los Procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que Presentan los Empleados de la Empresa Distraves S.A. de Cúcuta.» *Mundo Fesc*, vol. 5, n° 9, pp. 64-68, 2015.
- 53.- J. Pérez y M. Fidalgo, «Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.» *Instituto general de seguridad e higiene en el trabajo.*, 1999.
- 54.- D. Cauas, «Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación.» *Biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, vol. 2, 2015.
- 55.- H. Echevarría, *Los diseños de investigación cuantitativa en psicología y educación.*, Córdoba: UniRio Editora., 2016.
- 56.- R. Ramírez-Vélez y R. Agredo, «Fiabilidad y validez del instrumento "Fantástico" para medir el estilo de vida en adultos colombianos.» *Revista Salud Pública*, vol. 14, n° 2, pp. 226-237, 2012.
- 57.- T. Otzen y C. Manterola, «Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.» *International Journal of Morphology*, vol. 35, n° 1, pp. 227-232., 2017.
- 58.- S. Hernández, C. Fernández y L. Baptista, *Metodología de la investigación.*, vol. III, México: McGraw-Hill., 2006.
- 59.- M. Samanez, H. Stephani y M. D. Placencia Medina, «Motivación y

- satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.» *Horizonte Médico*, vol. 17, n° 4, pp. 42-52, 2017.
- 60.- S. Romero, «Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal.» *Revista Enfermería del Trabajo*, vol. 6, n° 3, pp. 105-114., 2016.
- 61.- A. Porto y J. Mosteiro, «Análisis descriptivos de datos con IBM SPSS Statistics.» *Revista Complutense de Educación*, vol. 29, n° 1, pp. 291-314, 2016.
- 62.- O. Gárciga, «La juventud y sus riesgos. Tegucigalpa MDC: Guardabarranco.» 2009.
- 63.- E. Amed, J. Mercado, M. González, I. Guerra, J. Viloria y A. Tamara, «Consumo de alcohol, cigarrillo y drogas como determinante de salud relacionado con los estilos de vida en jóvenes universitarios.» *REVISALUD Unisucre*, vol. 3, n° 1, pp. 3-8, 2016.
- 64.- L. Valladares, M. Zavala, I. Ibarra, M. Gómez y T. Gómez, «El sentido de vida en estudiantes de primer semestre de la universidad de la Salle Bajío.» *Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle*, vol. 22, n° 1, pp. 5-13, 2004.
- 65.- A. Serrano, «El entorno físico del trabajo.» *Gestión práctica de riesgos laborales*, vol. 4, 2004.
- 66.- Y. Lorenzo, T. Díaz y A. Gil, «El proceso de formación de habilidades investigativo-laborales en los estudiantes de la carrera de Contabilidad y Finanzas.» *Revista Cubana de Educación Superior*, vol. 36, n° 2, pp. 157-168, 2017.
- 67.- D. Rivera-Porras, A. Rozo-Sánchez y A. Flórez-Garay, *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*, Cúcuta: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2018.
- 68.- M. Torres, «Análisis de los factores que desencadenan estrés en los jóvenes trabajadores: el contexto de Lima Metropolitana,» Lima, 2017.
- 69.- G. Alcantara, «La definición de salud de la Organización Mundial de la Salud y la interdisciplinariedad.» *Sapiens, Revista Universitaria de Investigación*, vol. 9, n° 1, pp. 93-107, 2008.
- 70.- H. Marín y M. Placencia, « Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado,» *Horizonte Médico*, vol. 17, n° 4, pp. 42-52, 2017.
- 71.- L. Saborío y L. Hidalgo, «Síndrome de Burnout.» *Medicina Legal de Costa Rica*, vol. 32, n° 1, pp. 119-124, 2015.
- 72.- N. Fernández, «Integración laboral: estrategias organizacionales y enfoques de contenidos,» *Universidad de la Rioja*, pp. 1-7, 2008.
- 73.- B. Acosta, M. Lasso y D. Pulido, «Condiciones del entorno físico del trabajo y su relación con el estrés en empleados públicos del sector educativo en algunas instituciones colombianas.» 2015.
- 74.- M. Hoyo, «Estrés laboral.» *Ministerio del trabajo y asuntos sociales*, pp. 1-52, 2004.
- 75.- D. Nomberto y C. Pérez, «Propuesta de un plan de comunicación para mejorar la Comunicación Interna de la Gerencia de Desarrollo Económico local de la Municipalidad Provincial de Trujillo, 2017.» 2018.
- 76.- G. Hannoun, «Satisfacción laboral,» 2011.
- 77.- D. Muñoz-Rojas, N. Orellano y H. Hernández-Palma, «Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales,» *Psicogente*, vol. 21, n° 40, pp. 532-544, 2018.
- 78.- J. Polo-Vargas, V. Santiago-Bri, M. Navarro-Segura y A. Al, «Creencias irracionales, Síndrome de Burnout y adicción al trabajo en las organizaciones,» *Psicogente*, vol. 19, n° 35, 2016.
- 79.- R. Prieto-Pulido, J. García-Guillany y S. Bravo-García, *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar, 2017.
- 80.- T. Torres-López, M. Acosta-Fernández y L. Parra-Osorio, «Dimensiones culturales del empleo y desempleo de jóvenes universitarios de Cali, Colombia,» *Psicogente*, vol. 22, n° 41, pp. 1-23, 2019.
- 81.- D. Rivera-Porras, «Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial.» *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 2, pp. 69-75, 2019.
- 82.- E. De la Hoz-Granadillo, D. Martínez-Sierra y E. Orozco-Acosta, *Estudios de competitividad y análisis empresarial en la región Caribe*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2017.
- 83.- C. García-Lirios, «Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad,» *Psicogente*, vol. 22, n° 41, pp. 1-28, 2019.

Indices y Bases de Datos:

AVFT está incluida en las bases de datos de publicaciones científicas en salud:

OPEN JOURNAL SYSTEMS

REDALYC (Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal)

SCOPUS de Excerpta Medica

GOOGLE SCHOLAR

Scielo

BIREME (Centro Latinoamericano y del Caribe de Información en Ciencias de la Salud)

LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal)

Índice de Revistas Latinoamericanas en Ciencias (Universidad Nacional Autónoma de México)

LIVECS (Literatura Venezolana de Ciencias de la Salud)

LILACS (Literatura Latinoamericana y del Caribe en Ciencias de la Salud)

PERIÓDICA (Índices de Revistas Latinoamericanas en Ciencias)

REVENCYT (Índice y Biblioteca Electrónica de Revistas Venezolanas de Ciencias y Tecnología)

SABER - UCV

EBSCO Publishing

PROQUEST

www.revhipertension.com

www.revdiaabetes.com

www.revsindrome.com

www.revistaavft.com