

TRABAJO ORIGINAL

Percepción de la Calidad de Vida Profesional de docentes de Odontología.

PATRICIA MOYA R.^{*a}, JUAN CARLOS CARO C.^{**b}, MARÍA JOSÉ MONSALVES V.^{***c}

RESUMEN

Introducción: Enmarcado en las reformas al sistema universitario a nivel nacional, emerge la importancia de conocer las realidades institucionales y de sus funcionarios, ya que la calidad de la enseñanza estará relacionada con el grado de satisfacción percibida por quienes la imparten.

Objetivos: Conocer la percepción de la Calidad de Vida Profesional (CVP) de los docentes de Odontología de un establecimiento de educación superior.

Material y Método: Estudio transversal, en 102 docentes de Odontología de un establecimiento de Educación Superior de la Región Metropolitana. Se aplicó el cuestionario CVP–35 para determinar CVP según Demanda de trabajo, Motivación intrínseca y Apoyo directivo; y su relación con sexo, edad, tipo de contrato, años de docencia, área donde trabaja y capacitación. Se utilizó ANOVA ajustado por edad, tipo de contrato y años de docencia.

Resultados: Respondió un 84,3%, siendo 51% hombres y un tercio entre 31 a 40 años. Un 53% tiene contrato a honorarios y 36% entre 0 a 3 años de docencia. Las medias fueron: CVP–global 7,3 (IC: 95% 6,9:7,6); apoyo directivo 6,29; carga de trabajo 5,10 y motivación intrínseca 8,37. Destaca la satisfacción con el trabajo (8,05) y el apoyo de mis compañeros (8,49), sin diferencias por sexo. Los docentes mayores a 41 años tienen una media mayor en apoyo directivo (6,7) y carga de trabajo (5,45) que los menores ($p < 0,05$).

Conclusiones: La percepción de la CVP es media–alta, destacando la motivación intrínseca. Existen espacios de mejora, especialmente en la dimensión apoyo directivo y carga de trabajo.

Palabras clave: Calidad de vida, CVP–35, Odontología, Satisfacción laboral, Satisfacción personal, Enseñanza.

SUMMARY

Perception of Professional Quality of Life of teachers of Dentistry.

Introduction: Framed in the university system reforms at national level, emerges the importance of knowing the institutional and their academics realities, as the quality of teaching is related to the degree of satisfaction perceived by those who teach.

Objectives: To know the perception of Professional Quality of Life (CVP) of teachers of Dentistry of an institution of higher education.

Recibido: el 01-03-17, Aceptado: el 22-05-17.

* Facultad de Odontología, Universidad Finis Terrae; Escuela de Salud Pública, Universidad Mayor. Santiago, Chile.

** Facultad de Odontología, Universidad Finis Terrae. Santiago, Chile.

*** Facultad de Medicina, Universidad San Sebastián. Santiago, Chile.

a. Cirujano–Dentista, Magíster en Salud Pública y Sistemas de Salud, Magíster en Docencia Universitaria en Ciencias de la Salud, Profesor asociado.

b. Cirujano–Dentista, Magíster en Salud Pública y Sistemas de Salud.

c. Cirujano–Dentista, Investigadora, Becaria CONICYT para estudios de Doctorado en Chile.

Material and Method: Cross-sectional study of 102 teachers of Dentistry of an institution of higher education in the Metropolitan Region. The CVP-35 questionnaire was applied to determine CVP according to «Labor demand», «Intrinsic motivation» and «Management support» and its relationship with sex, age, type of contract, years of teaching, area of work and training. ANOVA was used adjusted for age, type of contract and years of teaching.

Results: 84.3% answered, being 51% men and one third between 31 to 40 years. 53% have permanent contract and 36% from 0 to 3 years of teaching. The means were: CVP-overall 7.3 (CI 95% 6.9: 7.6); management support 6.29; workload 5.10 and intrinsic motivation 8.37. Emphasis is on job satisfaction (8.05) and the support of my colleagues (8.49), with no differences by sex. Teachers over 41 years have a higher average in managerial support (6.7) and workload (5.45) than younger ones ($p < 0.05$).

Conclusions: The perception of the CVP is medium-high, emphasizing the intrinsic motivation. There are areas of improvement, especially in the managerial support and workload dimension.

Key words: Quality of life, CVP-35, Dentistry, Job satisfaction, Personal satisfaction, Teaching.

INTRODUCCIÓN

El concepto Calidad de Vida es considerado un constructo subjetivo, multidimensional y de compleja significación. En 1994, la Organización Mundial de la Salud (OMS) propuso definirla como «Percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en el cual él vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares e intereses»^{1,2}.

La Calidad de Vida Profesional (CVP) hace referencia al sentimiento de bienestar percibido por el individuo, que deriva del equilibrio entre las demandas o cargas propias de su profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar esas demandas. Así, un trabajador necesita conseguir un desarrollo óptimo en su esfera profesional, personal y familiar para poder percibir como buena su CVP³.

Existen diversos factores que intervienen en la percepción de la CVP, algunos de índole personal como sexo, edad, tipo de personalidad y/o familiar como estado civil, apoyo familiar. Otros estrictamente laborales como retribución económica, carrera profesional); que por ser comunes a toda organización sólo podrían modificarse mediante cambios que dependen de ámbitos superiores y, por último, otros factores relacionados con el reconocimiento profesional, las condiciones de trabajo y el estilo de dirección, que pueden ser modificados en el ámbito de la gestión^{3,4}.

A nivel internacional, la mayoría de las investigaciones sobre calidad de vida profesional se han desarrollado en el área de la salud, específicamente en Atención Primaria⁵⁻⁸, en profesionales médicos⁹⁻¹¹, de enfermería^{12,13} y han utilizado como instrumento de medición el cuestionario de Calidad de Vida Profesional

(CVP-35), validado por Cabezas. Dentro de estos estudios se mencionan a: Calderón et al.⁹, quienes evaluaron en los profesionales médicos cardiólogos de Argentina las características métricas del cuestionario demostrando su fiabilidad y validez; Sánchez et al.⁸ lo aplicaron en trabajadores de atención primaria de Madrid, reportando un nivel medio de CVP entre los trabajadores. Casas et al.³ refieren que la identificación de los elementos más relevantes para la CVP en los profesionales de la salud permitirán determinar los aspectos que deben ser mejorados en las organizaciones. Su utilización en la gestión de calidad de los servicios sanitarios obedece principalmente a la influencia que tiene la satisfacción del profesional de la salud sobre la calidad del trabajo realizado. Así, esta medición formaría parte de la evaluación de la calidad global de una organización¹⁴.

En relación a las instituciones de Educación Superior, hoy en día se encuentran inmersas en un proceso de acreditación que busca el aseguramiento de la calidad de la educación. Esta práctica de aseguramiento de la calidad de la educación superior se aplica ampliamente en diversos países del mundo y su propósito es verificar, a través de un proceso de autoevaluación con validación externa, el cumplimiento de estándares de calidad definidos para programas e instituciones de educación superior^{15,16}.

Como las personas son el principal activo en una organización, la calidad de la enseñanza tiene directa relación con el grado de satisfacción percibido por quienes la imparten. En este sentido, los docentes ocupan un puesto clave para la satisfacción de las expectativas de la sociedad sobre todo en relación a los conceptos educativos, donde la motivación intrínseca, el autoconcepto y las habilidades sociales son atributos personales relevantes en la calidad de la educación im-

partida¹⁷.

Es así que, la calidad de la educación en la enseñanza universitaria no sólo depende de la organización de los cursos o la infraestructura, sino también de la gestión de otros factores que están interrelacionados, como son la actitud, el comportamiento y las competencias del docente^{18,19}. Una mejor calidad de vida en el trabajo actúa sobre aspectos importantes para el desenvolvimiento psicológico del individuo y produce motivación para el trabajo, capacidad de adaptación a los cambios, creatividad y voluntad para innovar o aceptar cambios en la organización^{20,21}.

Cabe destacar que la calidad de vida es un concepto que va más allá de la mera condición física e incluye todos los aspectos de la vida humana, es decir, que abarca las funciones físicas, emocionales y sociales. Este constructo se relaciona a diferentes aspectos de la vida y no sólo con las enfermedades y tratamientos, sino con el desarrollo satisfactorio de las aspiraciones en todos los órdenes de la vida^{9,10}.

Los profesionales que trabajan en países desarrollados tienen expectativas cada vez más altas, no sólo en cuanto a sus condiciones de trabajo, sino en el resto de otras áreas de su vida: la familia, la cultura, la vida sexual, el deporte entre otras⁵. Según García Sánchez, citado por Fernández et al.¹², se puede afirmar que una persona tiene una buena calidad de vida profesional cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo.

Considerando lo anterior, el objetivo de este estudio fue conocer la percepción de la Calidad de Vida Profesional (CVP) de los docentes de Odontología de un establecimiento de educación superior.

MATERIAL Y MÉTODO

Se realizó un estudio cuantitativo, de alcance descriptivo y transversal en 140 docentes de la carrera de Odontología, los que fueron invitados a participar en forma personal por los investigadores, haciéndoles entrega del instrumento para medir calidad de vida profesional, el cuestionario CVP-35, en un sobre cerrado y anónimo. Se indicó su devolución en secretaría, en el mismo sobre para resguardar el anonimato del participante. Un 79,3% de los docentes pertenece al área de pregrado, 10% al postgrado y 10,7% realizan docencia en ambas áreas. Se consideraron como criterios de in-

clusión: hacer docencia y tener algún tipo de relación contractual con la institución. Se estimó un tamaño muestral mínimo de 100 participantes, considerando un criterio de máxima variación o prevalencia del 50%, nivel de confianza del 95% y 5% de error máximo admisible. Se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo voluntario.

Se adicionó al CVP-35 un breve cuestionario sociodemográfico y laboral para medir las variables: sexo, edad del profesional (estratificada), años de docencia en la institución (estratificada), tipo de relación contractual con la institución, área donde imparte docencia y situación actual de capacitación. Como variable respuesta se midió la Calidad de Vida Profesional (CVP)²²⁻²⁹, utilizando el cuestionario CVP-35, que fue validado en atención primaria de salud por Cabezas. Se caracteriza por ser un instrumento auto-administrado que realiza una medida multidimensional de la Calidad de Vida Profesional y cuyo valor alfa de Cronbach es de 0,84²². Diversos autores refieren su utilización y validez en atención primaria^{5,7,9-13}. Caboblanco et al.²⁹ refieren una consistencia interna aceptable para cada factor (alfa de Cronbach de 0,70) y alta para la valoración global de la calidad de vida (alfa de Cronbach de 0,81); Calderón et al.⁹ demostraron la validez del instrumento en médicos cardiólogos (alfa de Cronbach de 0,76).

El cuestionario consta de 35 preguntas que se responden en una escala de 1 a 10, a la que se superponen las categorías «nada» (valores 1 y 2), «algo» (valores 3, 4 y 5), «bastante» (valores 6, 7 y 8) y «mucho» (valores 9 y 10). Las preguntas se agrupan en 3 dimensiones: «apoyo directivo» (13 ítems), «carga de trabajo» (11 ítems) y «motivación intrínseca» (10 ítems). El ítem «calidad de vida global» es otra de las preguntas del cuestionario original que no se agrupa bajo ninguna dimensión y se valora aparte, sumando con ella las 35 preguntas de este cuestionario. La pregunta «me siento orgulloso de pertenecer a la universidad donde trabajo», fue adicionada en este estudio por los investigadores y valorada en forma separada del cuestionario CVP-35.

Previo autorización por parte de las autoridades de la institución y aprobación por el Comité de Ética, se solicitó la lista actualizada de los docentes de Odontología, quienes recibieron el cuestionario CVP-35 por parte de los investigadores y en forma voluntaria y anónima, en un plazo no superior a siete días, lo respondieron. El cuestionario fue recepcionado en secretaría, junto con el documento de consentimiento informado firmado, en sobres separados, de manera de proteger la identidad de los participantes. Posteriormente, cada

cuestionario fue foliado y los datos digitados en una planilla Excel, asegurando la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

Se realizó análisis descriptivo, cálculo de medias, desviación estándar, proporciones e intervalos de confianza al 95%. Para comparación de medias de las dimensiones «apoyo directivo», «carga de trabajo» y «motivación intrínseca», se utilizó Test ANOVA, ajustado por sexo, grupo de edad, tipo de contrato y años de docencia. Se utilizó el software STATA 12.0.

RESULTADOS

Un 84,3% de los participantes respondió la totalidad de las preguntas del cuestionario CVP-35 ($n = 102$) y un 89,21% las preguntas de tipo laboral ($n = 91$). La distribución de la muestra fue similar por sexo, siendo levemente mayor en hombres. En relación a la edad, un 36,27% tiene entre 31 y 40 años, mientras que el grupo de 51 años y más fue menor en proporción. Según tipo de contrato con la institución, sólo un 16,6% refiere contrato indefinido y más de la mitad trabaja con contrato a honorarios (52,94%). En relación a los años de ejercicio de docencia, un tercio de la muestra refiere entre 0 a 3 años. Una proporción significativamente menor (5,88%) declara 11 años y más de docencia. Un 36,28% de los docentes trabaja sólo en el área clínica y una proporción similar trabaja en más de un área (clínica y pre-clínica). Un 56,86% refiere no estar cursando algún tipo de capacitación, y un 10,79% no respondió esta pregunta (Tabla 1).

El cuestionario CVP-35 permite medir la calidad de vida profesional, agrupando las preguntas en tres dimensiones, éstas son: «apoyo directivo», «carga de trabajo» y «motivación intrínseca», que explican la composición factorial del cuestionario²². Existe una pregunta que no es incluida en éstas tres dimensiones y corresponde a la percepción de la calidad de vida global.

La puntuación de medias por pregunta en la dimensión «apoyo directo» fue mayor en relación a los ítems: satisfacción con el tipo de trabajo, apoyo de mis jefes y de mis compañeros (superior a 8 puntos como media, lo que corresponde a «bastante»); por otra parte, la menor puntuación se observó en relación a las interrupciones molestas y estrés (esfuerzo emocional) percibido

por los encuestado (menos de 4 puntos como media, que corresponde a «algo») (Tabla 2). Un ítem importante de analizar es la satisfacción con el sueldo que recibe, alcanzando una media de 5,63 entre los docentes encuestados.

En la dimensión «carga de trabajo», se observó que fue mayor la media de la puntuación en relación a la cantidad de trabajo que tengo y carga de responsabilidad (sobre 7 puntos); destacándose las menores puntuaciones (menos de 4 puntos) en la dimensión conflictos con otras personas de mi trabajo, incomodidad física en el trabajo y el trabajo tiene consecuencias negativas para la salud (Tabla 3).

En la dimensión «motivación intrínseca», la mayor puntuación (sobre 9 puntos, lo que indica «mucho») se obtuvo en los ítems del apoyo de la familia y me siento orgulloso de mi trabajo. Además, se observa una puntuación similar en la mayoría de las preguntas. Sólo en el ítem de si se cuenta con capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual, la puntuación media fue menor a 6 puntos (5,51) (Tabla 4).

La puntuación de medias por dimensión fue mayor en «motivación intrínseca» (8,37) y «orgullo por la universidad donde trabaja» (8,09), mientras que la menor puntuación se observa en carga de trabajo (5,10) (Tabla 5).

Al analizar la relación de las medias de cada dimensión aplicada a variables demográficas y laborales, se observa que en relación al sexo no existen diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones estudiadas. Para la variable grupo de edad, se observó diferencias significativas en relación a las dimensiones «carga de trabajo» y «calidad de vida global». Para la dimensión «apoyo directivo», existe asociación estadísticamente significativa con la variable años de docencia (Tabla 6).

No se observaron diferencias estadísticamente significativas en las tres dimensiones estudiadas del cuestionario de CVP-35 por sexo y tipo de contrato. Sin embargo, para el «apoyo directivo» las diferencias por grupo de edad son significativas ($p < 0,05$), siendo mayor en el grupo de 41 y más años. En la dimensión «carga de trabajo», existen diferencias estadísticamente significativas con la variable grupo de edad y años de docencia (Tabla 7).

Tabla 1. Caracterización de la muestra estudiada.

	Variable	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Hombre	52	50,98
	Mujer	50	49,02
Grupo de edad (años)	25 – 30	25	24,51
	31 – 40	37	36,27
	41 – 50	24	23,53
	51 y más	16	15,69
Tipo de contrato	Indefinido	17	16,67
	Honorarios	54	52,94
	Ambos	31	30,39
Años de docencia	0 – 3 años	37	36,28
	4 – 6 años	29	28,43
	7 – 10 años	30	29,41
	11 y más	6	5,88
Área donde ejerce la docencia	Básica	10	9,80
	Preclínica	9	8,82
	Clínica	37	36,28
	Postgrado	12	11,77
	Más de un área	34	33,33
Cursa hoy capacitación	No	58	56,86
	Si	33	32,35
	No responde	11	10,79
Total			100,00

Tabla 2. Medias de puntuaciones en la dimensión «Apoyo directivo». [Intervalo de Confianza 95%]

Apoyo Directivo	Media	IC: 95%
Satisfacción con el tipo de trabajo	8,05	7,68 – 8,43
Satisfacción con el sueldo	5,63	5,16 – 6,10
Posibilidad de promoción	5,57	5,04 – 6,11
Reconocimiento de mi esfuerzo	6,26	5,75 – 6,77
Apoyo de mis jefes	8,01	7,61 – 8,42
Apoyo de los compañeros	8,47	8,10 – 8,83
Posibilidad de ser creativo	7,17	6,69 – 7,66
Recibo información de los resultados de mi trabajo	5,50	4,99 – 6,00
Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	6,63	6,11 – 7,15
Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	4,87	4,36 – 5,37
Tengo autonomía o libertad de decisión	6,10	5,61 – 6,60
Interrupciones molestas	3,42	2,89 – 3,94
Estrés (esfuerzo emocional)	4,39	3,83 – 4,94
Variedad en mi trabajo	7,32	6,87 – 7,77
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	7,97	5,91 – 10,02

Tabla 3. Medias de puntuaciones en la dimensión «Carga de Trabajo». [Intervalo de Confianza 95%]

Carga de trabajo	Media	IC: 95%
Cantidad de trabajo que tengo	7,63	7,29 – 7,97
Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo	5,64	5,17 – 6,12
Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	6,07	5,58 – 6,57
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	4,84	4,28 – 5,40
«Desconecto» al acabar la jornada	5,97	5,38 – 6,55
Conflictos con otras personas de mi trabajo	2,34	1,94 – 2,74
Falta de tiempo para mi vida personal	4,57	4,00 – 5,15
Incomodidad física en el trabajo	3,42	2,87 – 3,96
Carga de responsabilidad	7,11	6,72 – 7,50
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	3,42	2,88 – 3,95

Tabla 4. Medias de puntuaciones en la dimensión «Motivación Intrínseca». [Intervalo de Confianza 95%]

Motivación Intrínseca	Media	IC: 95%
Motivación (ganas de esforzarme)	8,35	7,97 – 8,73
Apoyo de mi familia (en relación a mi vida profesional)	9,00	8,72 – 9,29
Ganas de ser creativo	8,78	8,49 – 9,07
Capacitación necesaria para hacer mi trabajo actual	5,51	4,99 – 6,04
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	8,89	8,62 – 9,15
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	8,62	8,30 – 8,94
Lo que tengo que hacer queda claro	8,65	8,36 – 8,94
Me siento orgulloso de mi trabajo	9,05	8,81 – 9,29
Tengo el soporte de mi equipo	8,48	8,12 – 8,83

Tabla 5. Medias de puntuaciones por dimensión. Apoyo directivo, Carga de trabajo, Motivación intrínseca, Calidad de vida global y Me siento orgulloso de la universidad. [Intervalo de Confianza 95%]

Variable	Media	IC: 95%
Apoyo directivo	6,29	6,00 – 6,59
Carga de trabajo	5,10	4,84 – 5,36
Motivación intrínseca	8,37	7,53 – 9,21
Calidad de vida global	7,30	6,91 – 7,69
Me siento orgulloso de la universidad	8,09	7,67 – 8,52

Tabla 6. Probabilidad del error alfa para valores calculados de ANOVA de un factor, considerando la relación entre variables demográficas y laborales, y las dimensiones del cuestionario CVP-35.

Dimensión	Sexo	Grupo de edad	Tipo de contrato	Años de docencia	Donde realiza docencia	Cursa post grado
Apoyo directivo	0,788	0,061	0,221	0,023*	0,726	0,451
Carga de trabajo	0,936	0,001*	0,953	0,305	0,808	0,778
Motivación intrínseca	0,786	0,085	0,327	0,218	0,668	0,125
Calidad de vida	0,888	0,008*	0,362	0,500	0,649	0,446

Tabla 7. Relación entre variables demográficas y laborales con dimensión: «apoyo directivo», «carga de trabajo» y «motivación intrínseca» del cuestionario CVP-35. (Medias, desviación estándar y valor p).

Variable	Apoyo directivo		p	Carga de trabajo		p	Motivación intrínseca	p
Sexo	Hombre	6,46 (1,71)	0,12	5,20 (1,21)	0,22	8,41 (1,08)	0,36	
	Mujer	6,12 (1,26)		5,00 (1,43)		8,34 (0,92)		
Grupo edad	25 a - 40 a	6,00 (1,48)	0,006*	4,88 (1,24)	0,01*	8,28 (1,07)	0,11	
	41 a y más	6,75 (1,46)		5,45 (1,37)		8,52 (0,88)		
Tipo de contrato	Indefinido	6,52 (1,54)	0,07	5,27 (1,32)	0,11	8,52 (0,80)	0,08	
	Honorario	6,09 (1,46)		4,95 (1,30)		8,24 (1,24)		
Años de docencia	0 - 6 años	6,33 (1,41)	0,38	4,93 (1,37)	0,04*	8,39 (1,03)	0,41	
	7 a y más	6,23 (1,69)		5,41 (1,17)		8,34 (0,95)		

DISCUSIÓN

Es amplia la literatura que documenta que un buen desempeño docente puede marcar la diferencia entre los distintos centros formadores de educación superior^{25,29-31}. Es así que, lo que los estudiantes universitarios aprenderán, dependerá en cierta forma de sus capacidades, esfuerzos e intereses, pero también de cuán involucrados y responsables se sientan los docentes en el desarrollo de la educación^{24,25}.

La inclusión de la medición de la percepción de la calidad de vida profesional en el docente de la carrera de Odontología, objetivo de la presente investigación, responde principalmente al estudio de uno de los múltiples factores que están relacionados con la calidad de la educación, es decir, al desempeño del docente, su compromiso con los resultados de su trabajo y de su institución, la autovaloración personal y profesional^{32,33}.

Los resultados de este estudio evidenciaron en los docentes de Odontología una puntuación más elevada de la percepción de «Calidad de Vida Profesional Global» (media: 7,30) en comparación a la reportada por otros estudios realizados en profesionales de la salud. Albanesi et al.¹⁰, reportan para profesionales médicos y enfermeras una media de calidad de vida global de 5,86; Alonso et al.⁷, refieren un valor de 5,35 para profesionales sanitarios y no sanitarios de atención primaria. Si bien es cierto que la calidad de vida profesional se relaciona con el equilibrio entre las demandas de trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, los profesionales Odontólogos dedicados a la docencia estarían mejor preparados para hacerse cargo de ello⁵.

Sobresale en este estudio la dimensión «Motivación Intrínseca» en los docentes de Odontología, observando la puntuación más alta en esta dimensión (media: 8,37); situación que también es reportada por otros autores en profesionales de la salud, pero con puntuaciones levemente menores a las evidenciadas por Cortés et al.¹⁴ (media: 7,41) y Alonso et al.⁷ (media: 7,45). Esto

puede obedecer a que en las profesiones relacionadas con la salud, existe un importante componente vocacional que estaría directamente relacionado con este impulso de hacer las cosas por el simple gusto de hacerlas y así cumplir los deseos de autorrealización y crecimiento personal.

El apoyo familiar es otra variable que destaca por su alta puntuación (media: 9,00), siendo fundamental para poder afrontar el trabajo diario. Los estudios de Martínez et al.¹¹, en médicos residentes (media: 8,95); Alonso, et al.⁷, en profesionales sanitarios (media: 8,6) y de Miño³⁴, en docentes chilenos (media: 7,99) refieren similares resultados, confirmando que la familia asume un rol importante en el nivel de motivación para realizar el trabajo; no obstante, se observó un grado de insatisfacción por la falta de oportunidades para la actualización o capacitación por parte de la institución, reflejado como la única pregunta con la valoración más baja y que correspondió al ítem «Recibo capacitación para realizar mi trabajo». Si bien los saberes docentes responden a la necesidad que tiene la organización de contar con personal calificado y productivo, no todas han comprendido que más que un gasto innecesario es una inversión productiva a mediano plazo.

Dentro de la dimensión «Apoyo Directivo», las preguntas con menor puntuación son: «mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto» (media: 4,87), «recibo información de los resultados de mi trabajo» (media: 5,50), «posibilidad de promoción» (media: 5,57) y «satisfacción con el sueldo» (media: 5,63). Resultados similares refieren Cortés et al.¹⁴ en trabajadores de atención primaria. La baja puntuación de «posibilidad de promoción» en los docentes estaría muy ligada a la ausencia de una carrera docente en la organización, con un efecto desmotivador que estaría en sintonía con la baja puntuación que le asigna a la «satisfacción con el sueldo» y a «mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto». Esta última pregunta junto con «recibo información de los resultados de mi

trabajo» indicaría la presencia de necesidades en los docentes que no están siendo escuchadas por los directivos, lo que sugiere mejorar la comunicación dentro de la organización^{3,7,14}.

En relación a la dimensión «Carga de Trabajo», la puntuación media obtenida en este estudio fue 5,01; valor similar a lo reportado por Fernández et al.¹² (media: 5,71) en profesionales de enfermería. Sin embargo, para las preguntas «cantidad de trabajo que tengo» (media: 7,63) y «carga de responsabilidad» (media: 7,11), fue mayor la puntuación. Esto coincide con Miño³⁴ en docentes chilenos, indicando que existiría un incremento de las exigencias en el proceso educativo que tienen que ser asumidas por los docentes, lo que se manifiesta con una percepción mayor de carga de trabajo y de responsabilidad con sus alumnos y la institución^{26,27,35}.

La pregunta «Me siento orgulloso de pertenecer a la Universidad», que fue adicionada al cuestionario CVP-35 por los investigadores, obtuvo una alta valoración por los docentes (media: 8,09). Este resultado indicaría que existe una percepción positiva de satisfacción en los docentes en relación con la institución en la que trabajan. En la actualidad, la labor del docente está en el centro de las miradas, y se busca un verdadero compromiso social y de excelencia con la institución, es decir, que sienta que es un lugar reconocido por la sociedad, de trascendencia cultural e incluso espiritual, además de su satisfacción personal y profesional^{24,25}.

Al relacionar las dimensiones estudiadas del cuestionario CVP-35 con la variable sexo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas. Esta situación es similar a lo observado en los estudios de Fernández et al.¹² y Albanesi¹³, por cuanto hombres y mujeres perciben de manera similar la CVP.

Al establecer asociación entre las dimensiones de la CVP con las variables grupo de edad y años de docencia, se observaron correlaciones de significación estadística con la dimensión «Carga de Trabajo» en los docentes de mayor edad y con más años de docencia, presentando puntuaciones más elevadas. Este resultado es concordante a lo reportado en el estudio de Albanesi^{5,13}, a mayor edad del profesional y más años de trabajo, existe una percepción de mayor carga de trabajo. Esto obedece, principalmente, a que a medida que aumenta la edad existe una mayor responsabilidad laboral para

mantener el puesto de trabajo y mayor presión al asumir nuevas tareas con la exigencia de actualización continua y mejoramiento de la calidad de la educación impartida por el docente.

Otro aspecto importante de destacar, es que los docentes con mayor edad (41 años de edad y más) perciben un mayor «Apoyo Directivo», en comparación con los docentes de menor edad¹¹. Un aspecto que puede estar modulando este efecto es que los docentes con mayor edad tienden a desempeñar un puesto de responsabilidad en la organización y la percepción del apoyo directivo y de autonomía en el trabajo es mayor.

CONCLUSIONES

La mayor parte de los estudios para evaluar CVP se han realizado en centros asistenciales, principalmente de atención primaria, por lo que esta investigación abre un área nueva relacionada a las actuales demandas de educación en el país.

Los resultados muestran que la CVP fue percibida por los docentes como media-alta, destacando la mejor valoración en la dimensión motivación intrínseca. Sin embargo, se manifiesta la existencia de profesionales preocupados por la cantidad de trabajo y la responsabilidad que esto implica en la educación de los estudiantes. Si bien ellos perciben que se sienten capacitados para realizar su trabajo, el recibir capacitación de parte de la organización y las posibilidades de promoción son vividas como insuficientes, abriendo un espacio de mejora. La elaboración de un programa de capacitación continua y la formulación de una carrera docente, podrían contribuir a mejorar esta percepción. Este aspecto es de suma relevancia y sirve de insumo a las autoridades, ya que cumpliría un rol fundamental para mejorar la Calidad de Vida Profesional y un aporte para una mejor calidad de la educación.

Según Knight²⁸, las personas que ejercen la docencia tienen que estar satisfechas con sus sueldos y posibilidades de promoción, ya que esa satisfacción es evidente en el ejercicio docente²⁵. Entonces, resultaría interesante estudiar la relación entre las variables «Calidad de la Docencia» y «Calidad de Vida Profesional» y con ello dar continuidad a esta línea de investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fernández J, Fernández M, Cieza A. Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Rev Esp Salud Pública*. 2010; 84(2): 169-184.
- Urzúa A, Caqueo-Urizar A. Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto. *Ter Psicol*. 2012; 30(1): 61-71.
- Casas J, Repullo J, Lorenzo S, Cañas J. Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *A Adm Sanit*. 2002; 6(23):143-160.
- Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*. 2002; 14(4): 828-836.
- Albanesi S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Altern Psicol*. 2013; 17(28): 8-19.
- Martín J, Gómez T, Beamud M, Cortés J, Alberquilla A. Professional quality of life and organizational changes: a five-year observational study in Primary Care. *BMC Health Serv Res*. 2007; 7(1): 101.
- Alonso M, Iglesias A, Franco A. Percepción de la calidad de vida profesional en un área sanitaria de Asturias. *Aten Primaria*. 2002; 30(8): 483-489.
- Sánchez R, Álvarez R, Borda S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *Medifam*. 2003; 13(4): 55-60.
- Calderón J, Borracci A, Sökn F, Angel A, Darú V, Lerman J, Trongé J. Encuesta sobre la calidad de vida profesional de los cardiólogos en la Argentina. *Rev Argent Cardiol*. 2014; 82(5): 389-395.
- Albanesi S, Nasetta P. Calidad de Vida Profesional en Médicos en Cuyo. *Alcmeon*. 2011; 16(4): 387-395.
- Fernández O, García B, Hidalgo C, López C, Martín A, Moreno S. Percepción de la calidad de vida profesional de los médicos residentes de dos hospitales de distinto nivel asistencial. *Medicina de Familia*. 2007; 7(2): 11-18.
- Fernández A, Jiménez E, Casado del Olmo M. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Las Casas* 2007; 3(1): 1-31. Disponible en <http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.php> [Consultado el 25 de agosto de 2017].
- Albanesi S, Garelli V. Calidad de vida percibida en el personal de Enfermería de un Hospital General. *Alcmeon*. 2012; 18(1): 52-59.
- Cortés J, Martín J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Clima laboral en atención primaria: ¿qué hay que mejorar? *Aten Primaria* 2003; 32(5): 288-295.
- Espinoza O, González L. Estado actual del sistema de aseguramiento de la calidad y el régimen de acreditación en la educación superior en Chile. *Rev Educ Sup*. 2012; 41(162): 87-109.
- González J, Santamaría R. Calidad y acreditación en la educación superior: integración e internacionalización de América Latina y el Caribe. *Educación*. 2013; 22(43): 131-147.
- Vila N, Avilés-Valenzuela M, Küster I. Las características personales del docente y la orientación al mercado. *3C Empresa*. 2013; 2(1): 1-15.
- Torres E, Araya L. Construcción de una escala para medir la calidad del servicio de las universidades: Una Aplicación al Contexto Chileno. *RCS*. 2010; 16(1): 54-67.
- Capelleras J, Veciana J. Actitudes del personal hacia el trabajo y la organización: una aplicación empírica en la Universidad. *ESIC Market*. 2004; 119: 47-74.
- Bareño J, Berbesi D, Montoya C. Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de enfermería, Medellín-Colombia 2008. *Investigaciones Andina*. 2015; 12(21): 36-48.
- Márquez D, Escobedo M, Maynez A, Hernández A, Estebané V, Martínez G. Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. *CULCyT*. 2016; 12(55): 136-145.
- Cabezas C. La calidad de vida de los profesionales. *FMC*. 2000; 7(Supl 7): 53-68.
- Martín J, Cortés J, Morente M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35). *Gac Sanit*. 2004; 18(2): 129-136.
- Küster I, Vila N. El docente universitario y sus efectos en el estudiante. *Estudios sobre Educación*. 2012; 23: 157-182.
- Zabalza M. Ser profesor universitario hoy. *La Cuestión Universitaria*. 2009; 5: 68-80.
- Hernández V, Quintana L, Mederos R, Guedes R, García B. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Rev Cub Med Mil*. 2009; 38(1): 1-8.
- Sánchez C, Martínez S. Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los trabajadores*. 2014; 22(1): 19-28.
- Knight P. El profesorado de Educación Superior. *Formación para la excelencia*. Madrid: Narcea, 2005.
- Ocaña Y. Variables académicas que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Investigación Educativa*. 2011; 15(27): 165-179.
- González E. Estudio sobre factores contexto en estudiantes universitarios para conocer por qué unos tienen éxito mientras otros fracasan. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. 2013; 15(2): 135-154.
- Zapata A, Cabrera G, Velásquez M. Factores institucionales incidentes en el rendimiento académico: un estudio de percepción. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*. 2016; 8(1): 35-48.
- Garbanzo G. Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública. *Revista Educación*. 2007; 31(1): 43-63.
- Salas R. La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educ Med Super*. 2000; 14(2):136-147.
- Miño V. Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*. 2016; 13: 45-55.
- Muñoz-Seco E, Coll-Benejam J, Torrent-Quetglas M, Linares-Pou L. Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales. *Aten Primaria*. 2006; 37: 209-214.

Dirección del autor:

Dra. Patricia Moya Rivera
Avda. Pedro de Valdivia 1509, Providencia
Santiago, Chile.
E-mail: drapatriciamoya@yahoo.com