

# Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú)

## Professional Quality of Life of Professors of Medicine Faculty from a University from Lambayeque-Peru

Recibido: 26 Marzo 2020 | Aceptado: 15 Mayo 2020

ALAIN EDUARD MONSALVE MERA

Docente de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

CÉSAR ÑIQUE CARBAJAL

Docente de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

JOSELY KARINA PÉREZ LOAIZA<sup>a</sup>

Estudiante de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

JEANETTE DEL MILAGRO MESTANZA

QUISPE

Estudiante de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

ELIA KRHYSE DÍAZ ESPINOZA

Estudiante de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

KARLA ELENA INFANTE PALACIOS

Estudiante de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

INGRID PAOLA LLUNCOR USHIÑAHUA

Estudiante de la Escuela de Medicina, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Perú

<sup>a</sup> Autora de correspondencia: [karinaperezloaiza19@gmail.com](mailto:karinaperezloaiza19@gmail.com)

*Cómo citar:* Monsalve Mera AE, Ñique Carbajal C, Pérez Loaiza JK, Mestanza Quispe J del M, Díaz Espinoza EK, Infante Palacios KE, Lluncor Ushiñahua IP. Calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). *Univ. Med.* 2020;61(4). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.umed61-4.cvpd>

### RESUMEN

**Objetivo:** Determinar el nivel de calidad de vida profesional de docentes de la Facultad de Medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). **Materiales y métodos:** Estudio descriptivo transversal ejecutado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo a una población de 264 docentes de la Facultad de Medicina, cuya muestra fue de 159, elegidos de modo proporcional al número docentes estratificados por las escuelas que conforman la facultad, y a quienes se les aplicó el cuestionario *Calidad de Vida Profesional (CVP-35)*. **Resultados:** Se obtuvo una buena CVP, con una media de 6,74 de 10. La motivación intrínseca alcanzó una media

de 7,91 (buena); la carga horaria, una media de 4,71 (mala), y el apoyo directivo, una media de 6,48 (buena). **Conclusiones:** La percepción de la CVP es buena. Aunque existe excesiva carga horaria, la motivación intrínseca y el apoyo directivo son elementos compensadores en la calidad de vida de los docentes.

**Palabras clave**

equilibrio entre vida personal y laboral; profesional; docente.

**ABSTRACT**

**Objective:** To determine the level of professional quality of life in professors of the faculty of medicine of a university from Lambayeque, Peru. **Materials and methods:** Cross-sectional descriptive study carried out at the Catholic University Santo Toribio de Mogrovejo to a population of 264 professors of the Faculty of Medicine, whose sample was 159, chosen proportionally to the number of professors stratified by the schools that make up the faculty, applying the questionnaire "Quality of Professional Life" (CVP-35). **Results:** Good CVP was obtained with an average of 6.74 of 10. Regarding intrinsic motivation reached an average of 7.91 (good), hourly load got an average of 4.71 (bad), and managerial support, average of 6.48 (good). **Conclusions:** The perception of CVP is good, highlighting intrinsic motivation, although there is a lot of time, intrinsic motivation and managerial support are compensatory elements in the quality of life of teachers.

**Keywords**

balance between personal and work life; professional; teaching.

## Introducción

En el Perú, la calidad de la educación universitaria la evalúa la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, entidad encargada de otorgar la autorización para el funcionamiento de las universidades en el país. Para ello incluye ocho criterios básicos de calidad, dentro de los cuales el perfil y las funciones que desempeña un docente universitario son piezas angulares del proceso de licenciamiento y acreditación (1).

Según la Ley Universitaria 30220, el docente universitario tiene como funciones la investigación y el mejoramiento continuo y permanente de la enseñanza en su campo profesional y gestión universitaria, en los ámbitos que les corresponde. En este sentido, es muy importante desarrollar una cultura de autoevaluación de la labor docente, sobre todo porque es uno de los elementos fundamentales en el proceso formativo de profesionales (2,3).

La calidad de vida profesional (CVP) de un docente universitario se define como el conjunto de criterios que le permiten desenvolverse en su ámbito laboral y la experiencia de bienestar consecuente a la percepción de equilibrio entre las demandas de un trabajo profesional y los recursos disponibles para afrontarlas, de manera que se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. Esta CVP posee dos aspectos: subjetivos, que se refieren a la sensación del individuo consigo, y objetivos, al bienestar material y a las relaciones del entorno (4, 5, 6).

Las dimensiones que se evaluaron son: motivación intrínseca, carga horaria y apoyo directivo. La primera, según Richard Ryan y Edward L. Deci, se define como motivación basada en la satisfacción inherente a la actividad en sí misma, más que en contingencias o refuerzos que pueden ser operacionalmente separables de ella (citados en 7).

La segunda se define como el grado de movilización que el individuo involucra para ejecutar la tarea, así como los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego para determinar la carga horaria. Esta última se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se siente sometido a lo largo de la jornada laboral (8).

El apoyo directivo, según Stephen Anderson, corresponde a ser el líder para ofrecer un buen servicio de educación. Liderazgo directivo es aquel punto principal para la combinación de los elementos del sistema, a fin de producir efectos que no son posibles sin su presencia; influye en el éxito y en el mejoramiento de aprendizaje en las escuelas (9).

La CVP es importante para el desenvolvimiento óptimo del docente de medicina; sin embargo, se ha evidenciado que hay escasas investigaciones sobre el tema en Perú y que son inexistentes en la región de Lambayeque; por tanto, este proyecto es de gran relevancia, ya que los hallazgos encontrados permitirán situarnos en el contexto laboral de los docentes de la facultad de medicina de una universidad de Lambayeque. Dichos resultados serán contrastados con estudios similares realizados por

otros autores/investigaciones nacionales, y al ser este un estudio pionero en la región, Lambayeque servirá como base para futuras investigaciones. Por otro lado, se escogió estudiar la CVP en docentes de medicina, ya que sus enseñanzas de conocimientos y valores repercutirán en las prácticas y futuras consultas de los actuales estudiantes y médicos a futuro con sus pacientes.

Esto nos lleva a la siguiente cuestión: ¿cuál es el nivel de CVP de docentes de la facultad de medicina de una universidad de Lambayeque (Perú)?

El objetivo de la presente investigación fue determinar el nivel de CVP de los docentes de una facultad de medicina de una universidad de Lambayeque (Perú). En dicha universidad, la facultad de medicina está conformada por cuatro escuelas: psicología, enfermería, medicina humana y odontología, lo cual nos permite establecer conclusiones detalladas para cada una de ellas y en conjunción establecer un resultado global. Asimismo, conocer la CVP de los docentes, permite tener una idea de las condiciones de trabajo, al igual que contribuir con sugerencias o recomendaciones que favorezcan su ambiente laboral y educacional, pues se considera que este tema no ha sido muy explorado (10).

## Materiales y métodos

Estudio descriptivo transversal ejecutado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. De una población de 264 docentes adscritos en la Facultad de Medicina, se obtuvo una muestra de 159 docentes que se eligieron de modo proporcional al número de docentes por escuela, empleando el *software* OpenEpi, con un efecto de diseño de uno. Se utilizó una frecuencia esperada del 50 %, asumiendo que los docentes poseen una buena CVP (11).

### Criterios de selección

Criterios de inclusión: todos los docentes que enseñan en la Facultad de Medicina con horas laborales en el semestre 2019-II.

Criterios de exclusión: todo docente que no complete correctamente el cuestionario aplicado.

El instrumento utilizado se denomina *Escala de Calidad de Vida Profesional-35*, extraído del estudio “Características métricas del Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)”. El cuestionario CVP-35 brinda información sobre la percepción y monitorización de la calidad de vida profesional. Consta de 35 preguntas designadas en tres dimensiones:

1) *Apoyo directivo*, valorada mediante 12 ítems, que engloban las siguientes cuestiones: “Satisfacción con el tipo de trabajo”, “Satisfacción con el sueldo”, “Posibilidad de promoción”, “Reconocimiento de mi esfuerzo”, “Apoyo de mis jefes”, “Apoyo de mis compañeros”, “Posibilidad de ser creativo”, “Recibo información de los resultados de mi trabajo”, “Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito”, “La universidad trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto”, “Tengo autonomía”, “Variedad en mi trabajo” y “Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas”.

2) *Carga de trabajo*, por medio de 12 ítems, que abarcan las siguientes premisas: “Cantidad de trabajo que tengo”, “Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo”, “Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo”, “Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo”, “Conflictos con otras personas de mi trabajo”, “Falta de tiempo para mi vida personal”, “Incomodidad física en el trabajo”, “Carga de responsabilidad”, “Interrupciones molestas”, “Estrés (esfuerzo emocional)” y “Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud”.

3) *Motivación intrínseca*, que presenta 10 ítems, que comprenden los siguientes enunciados: “Motivación (ganas de esforzarme)”, “Apoyo de mi familia”, “Ganas de ser creativo”, “Desconecto al terminar la jornada laboral”, “Capacitación necesaria para hacer mi trabajo”, “Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual”, “Mi trabajo es importante para la vida de otras personas”, “Lo que tengo que hacer queda claro”, “Me siento orgulloso de mi trabajo” y “Apoyo de los compañeros”.

Y, finalmente, una pregunta global: “Calidad de vida de mi trabajo”. Todas las preguntas se responden en una escala de 1 a 10, a las 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) (12). Este instrumento está validado con un alfa de Cronbach de 0,81, que señala una alta fiabilidad (5,13,14).

### Aspectos éticos

El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Se realizó una prueba piloto a 30 docentes de la Escuela Profesional de Arquitectura, para evaluar el tiempo que se iban a emplear. Posterior a ello, se contactó a los docentes de la Facultad de Medicina, seleccionados de forma aleatoria con anterioridad. Finalmente, se aplicó el instrumento a los docentes (15).

## Resultados

Con relación a las variables sociodemográfica y laborales, se encontró que el 55 % (88) de los encuestados corresponde a docentes del sexo femenino. Asimismo, se evidencia la preponderancia de docentes casados, con un 67,9 % (108), a quienes les siguen los docentes solteros, con un 29,6 % (47), y los viudos, con un 2,5 % (4). De igual manera, el número de docentes asignados de manera proporcional a las escuelas corresponde un 47,2 % (75) a medicina; un 22,7 % (44) a enfermería, un 16,4 % (26) a odontología y un 8,8 % (14) a psicología. Referente al número de hijos, se evidenció que un 30,2 % (48) no tiene hijos; el 15,7 % (25), un hijo; el 23,9 % (38), dos; el 22 % (35), tres, y el 8,2 % (13), de cuatro a más hijos. Con respecto al tipo de contrato, los que cuentan un contrato fijo corresponden a un 52,2 % (83) de los docentes de la Facultad de Medicina; mientras que los que cuentan con un contrato determinado son el 47,8 % (76). Véase la tabla 1.

**Tabla 1**

*Variables sociodemográficas y laborales de docentes*

| Variable                | n   | %    |
|-------------------------|-----|------|
| <b>Sexo</b>             |     |      |
| Femenino                | 88  | 55   |
| Masculino               | 71  | 45   |
| <b>Estado civil</b>     |     |      |
| Casado                  | 108 | 67,9 |
| Soltero                 | 47  | 29,6 |
| Viudo                   | 4   | 2,5  |
| <b>Escuela</b>          |     |      |
| Medicina                | 75  | 47,2 |
| Enfermería              | 44  | 27,7 |
| Odontología             | 26  | 16,4 |
| Psicología              | 14  | 8,8  |
| <b>Número de hijos</b>  |     |      |
| Ninguno                 | 48  | 30,2 |
| Uno                     | 25  | 15,7 |
| Dos                     | 38  | 23,9 |
| Tres                    | 35  | 22   |
| Cuatro a más            | 13  | 8,2  |
| <b>Tipo de contrato</b> |     |      |
| Fijo                    | 83  | 52,2 |
| Determinado             | 76  | 47,8 |

n = 159 docentes de la Facultad de Medicina.

El instrumento CVP-35 evalúa tres dimensiones. Con respecto a motivación intrínseca y apoyo directivo, refiere ser buena en un 98,7 % y un 86,6 %, respectivamente. Sin embargo, la dimensión de carga horaria indica ser buena en un 21,4 % (34) y mala en un 78,6 % (125), debido a una inadecuada distribución de horas laborales, que genera malestar en los docentes de la Facultad de Medicina (tabla 2).

**Tabla 2**  
*Dimensiones de la calidad de vida profesional*

| Dimensiones  | Promedio    |
|--|-------------|
| <b>Motivación intrínseca</b>   |             |
| Motivación (ganas de esforzarme)                                     | 8,50        |
| Apoyo de mi familia  | 8,73        |
| Ganas de ser creativo  | 8,90        |
| Desconecto al acabar la jornada laboral                              | 5,10        |
| Capacitación necesaria para hacer mi trabajo                         | 5,83        |
| Mi trabajo es importante para la vida de otras personas              | 8,80        |
| Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual                        | 8,80        |
| Lo que tengo que hacer queda claro                                   | 8,20        |
| Me siento orgulloso de mi trabajo                                    | 9,20        |
| Apoyo de los compañeros (en el caso de responsabilidades directivas) | 8,03        |
| <b>MEDIA</b>   | <b>7,90</b> |
| <b>Apoyo directivo</b>   |             |
| Satisfacción con el tipo de trabajo                                  | 8,60        |
| Satisfacción con el sueldo   | 6,15        |
| Posibilidad de promoción   | 5,88        |
| Reconocimiento de mi esfuerzo  | 6,35        |
| Apoyo de mis jefes   | 8,10        |
| Apoyo de mis compañeros  | 8,20        |
| Posibilidad de ser creativo  | 8,21        |
| Recibo información de los resultados de mi trabajo                   | 5,80        |
| Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito                     | 7,35        |
| La universidad trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto      | 6,20        |
| Tengo autonomía o libertad de decisión                               | 7,35        |
| Variedad en mi trabajo   | 7,70        |
| Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas            | 7,40        |
| <b>MEDIA</b>   | <b>6,28</b> |
| <b>Carga horaria</b>   |             |
| Cantidad de trabajo que tengo  | 7,10        |
| Presión que recibo para realizar la cantidad de trabajo              | 5,75        |
| Presión recibida para mantener la cantidad de trabajo                | 5,89        |
| Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo           | 4,95        |
| Conflicto con otras personas de mi trabajo                           | 1,85        |
| Falta de tiempo para mi vida personal                                | 4,45        |
| Incomodidad física en el trabajo                                     | 2,20        |
| Carga de responsabilidad   | 6,55        |
| Interrupciones molestas  | 3,15        |
| Estrés (esfuerzo emocional)  | 4,85        |
| Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud               | 3,20        |
| <b>MEDIA</b>   | <b>4,57</b> |

n = 159 docentes de la Facultad de Medicina.

De acuerdo con los datos obtenidos, los docentes de la Escuela de Medicina Humana presentan una CVP media de 6,49; la de Enfermería, una media de 6,43; la de Psicología, una media de 6,01, y la de Odontología, una media de 6,05. Con todo ello, se determina que todos los docentes de las cuatro escuelas que conforman la Facultad de Medicina poseen una buena CVP.

Según el sexo, el femenino puntúa una CVP media de 6,43, y en el caso del masculino, 6,26. Con este resultado se evidencia que ambos presentan una buena CVP. Cabe resaltar que las mujeres superan a los hombres en la puntuación final.

Con respecto al estado civil, se obtuvo que los docentes casados presentan una CVP media de 6,44; los solteros, una media de 6,12, y los viudos, una media de 7,0. En tipo de contrato, la CVP media del contrato fijo tiene 6,39; mientras que el contrato determinado presenta una CVP media de 6,32.

En cuanto al número de horas/semana, se obtuvo que los docentes que trabajan 40 horas/semana presentan una puntuación promedio de 6,46; seguida por los docentes que laboran más de 20 horas/semana, con una media de 6,44; por los que trabajan menos de 20 horas, con una media de 6,26, y por los que trabajan 20 horas semanales, con un puntaje promedio de 5.91. De este modo, se evidencia una relación directamente proporcional en los dos primeros casos, donde a mayor número de horas/semana, mayor es la CVP; sin embargo, en los dos últimos casos se muestra que mayor es la CVP en aquellos docentes que trabajan menos de 20 horas, en contraste con los que desempeñan exactamente 20 horas (tabla 3).

**Tabla 3**  
*Calidad de vida profesional de los docentes de la Facultad de Medicina categorizados por sexo estado civil y régimen de contrato*

|                         | Motivación Intrínseca |             | Carga horaria |             | Apoyo directivo |             | CVP         |             |
|-------------------------|-----------------------|-------------|---------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
|                         | $\bar{x}$             | DE          | $\bar{x}$     | DE          | $\bar{x}$       | DE          | $\bar{x}$   | DE          |
| <b>Escuela</b>          |                       |             |               |             |                 |             |             |             |
| Medicina                | 7,88                  | 0,87        | 4,88          | 0,96        | 6,71            | 1,26        | 6,49        | 1,03        |
| Enfermería              | 8,30                  | 0,67        | 4,43          | 1,17        | 6,57            | 0,76        | 6,43        | 0,87        |
| Odontología             | 7,46                  | 0,99        | 4,81          | 1,23        | 5,77            | 1,63        | 6,01        | 1,29        |
| Psicología              | 7,57                  | 1,34        | 4,14          | 1,41        | 6,43            | 1,74        | 6,05        | 1,50        |
| <b>Media</b>            | <b>7,90</b>           | <b>0,97</b> | <b>4,57</b>   | <b>1,19</b> | <b>6,37</b>     | <b>1,35</b> | <b>6,28</b> | <b>1,17</b> |
| <b>Sexo</b>             |                       |             |               |             |                 |             |             |             |
| Masculino               | 7,59                  | 0,95        | 4,90          | 1,03        | 6,30            | 1,47        | 6,26        | 1,15        |
| Femenino                | 8,15                  | 0,84        | 4,50          | 1,17        | 6,65            | 1,12        | 6,43        | 1,05        |
| <b>Estado civil</b>     |                       |             |               |             |                 |             |             |             |
| Casado                  | 8,05                  | 0,79        | 4,75          | 1,14        | 6,51            | 1,20        | 6,44        | 1,04        |
| Soltero                 | 7,55                  | 0,16        | 4,40          | 1,06        | 6,40            | 1,54        | 6,12        | 1,25        |
| Viudo                   | 8,00                  | 0,00        | 6,00          | 0,00        | 7,00            | 0,00        | 7,00        | 0,00        |
| <b>Tipo de contrato</b> |                       |             |               |             |                 |             |             |             |
| Fijo                    | 7,80                  | 1,08        | 4,59          | 1,17        | 6,80            | 1,22        | 6,39        | 1,16        |
| Determinado             | 8,01                  | 0,72        | 4,78          | 1,08        | 6,16            | 1,31        | 6,32        | 1,04        |
| <b>Horas de trabajo</b> |                       |             |               |             |                 |             |             |             |
| Menos de 20             | 7,71                  | 1,23        | 4,54          | 1,28        | 6,54            | 1,44        | 6,26        | 1,32        |
| 20                      | 7,68                  | 1,25        | 3,79          | 0,79        | 6,26            | 1,66        | 5,91        | 1,23        |
| Más de 20               | 7,89                  | 0,88        | 4,69          | 0,98        | 6,73            | 0,87        | 6,44        | 0,91        |
| 40                      | 8,05                  | 0,69        | 5,00          | 1,14        | 6,33            | 1,42        | 6,46        | 1,09        |

n = 159 docentes de la Facultad de Medicina.

## Discusión

Los docentes de la Facultad de Medicina presentaron un promedio global de la CVP de

6,28, que considerando el estudio de Muñoz Quezada y Lucero Mondaca (16), sería calificada como un buen nivel, aunque el puntaje estaría cerca al punto de corte, que es de 5 puntos, el cual fue obtenido en la validación del instrumento para delimitar buena (mayor a 5) y mala calidad de vida profesional (menos de 5). El puntaje global fue menor al encontrado para un estudio realizado en docentes de odontología de una universidad chilena (7,3 puntos), aunque fue mayor al puntaje hallado para enfermeras que trabajaban en el servicio de cuidados intensivos de una universidad española (promedio de 4 puntos) y para profesionales de la salud en Cuyo, Argentina (6 puntos) (12,16, 18).

Casi todos los docentes de la facultad tuvieron una motivación intrínseca buena (99%), con un promedio global de 7,9, y los más motivados intrínsecamente fueron las docentes de la Escuela de Enfermería, con un promedio 8,30 puntos (DE = 0,7). La motivación intrínseca respecto de la CVP fue mayor al de un estudio realizado en enfermeras de la unidad de urgencias de un hospital español, en el cual se encontró un promedio de 7,4 para esta dimensión (14). Sin embargo, fue menor a la motivación encontrada para docentes de la facultad de odontología de una universidad chilena (promedio de 8,4 puntos) (19).

La CVP de los docentes de la Facultad de Medicina fue mala respecto de la dimensión carga horaria, con un promedio global de 4,57 puntos, y el 78,6% obtuvo una calificación de mala. Esta fue la dimensión peor calificada, y los hallazgos concuerdan con lo encontrado para otros estudios. Así, por ejemplo, Moya et al. (17) y Sánchez et al. (20) encontraron excesiva carga de trabajo, que recibió la menor calificación en un estudio realizado en docentes de odontología, con un promedio de 5,10 puntos (12). Además, el puntaje global de esta dimensión para los docentes de este estudio fue menor al puntaje reportado por Fernández Araque et al. (21), con una media de 5,71 puntos.

Respecto al apoyo directivo, no existen grandes diferencias con respecto al sexo, ni al estado civil, aunque se notó que los docentes de odontología obtuvieron un promedio

menor (5,8 puntos) en comparación con los docentes de medicina (6,7 puntos), lo cual indicaría que los docentes de la Escuela de Odontología consideran que reciben un menor apoyo directivo. Tampoco se encontraron grandes diferencias acerca en la valoración de la CVP para apoyo directivo según las horas de trabajo por semana, pues los valores estaban en torno de 6,5 puntos. Sí se encontró que los docentes con un contrato fijo consideraban que tenían mayor apoyo directivo (promedio 6,8 puntos), respecto a los de contrato determinado (promedio 6,16 puntos). En general, los docentes de la Facultad de Medicina obtuvieron un puntaje global para apoyo directivo (6,37 puntos) mayor al hallado por Moya et al. (17), con un promedio de 6.29 puntos para docentes de odontología (Chile), aunque allí se encontró que existía una diferencia significativa respecto de los años de trabajo; algo que no se midió en el presente trabajo y que podría complementarse con investigaciones futuras.

En un estudio realizado en Perú a 174 docentes de una facultad de medicina se determinó que la CVP se relaciona directa y positivamente con la competencia docente de los profesores de dicha universidad, pues se obtuvo una correlación de 0,592, que es positiva. Del 56,3% de los docentes con calidad de vida baja, el 30,5% presenta un nivel de competencia docente bajo. Esto nos indica una relación muy cercana entre la situación del docente en relación con su calidad de vida y el nivel que muestra en su competencia profesional (22).

En un estudio realizado en Ecuador en docentes, donde se usó el CVP-35, se encontró dentro de los resultados una media en motivación intrínseca de 4, apoyo directivo con 3,49 y carga horaria con 2,95. Así, los resultados que arroja el estudio muestran una puntuación por debajo de la media al apoyo directivo; mientras que la motivación intrínseca destaca en las puntuaciones más altas, según la percepción de sus encuestados. Si bien esto nos da un diagnóstico de cómo los docentes sienten su calidad de vida laboral, ello no es determinante, sino más bien una oportunidad para mejorar y para que los docentes tengan

mejores probabilidades de sentirse mejor en las actividades que realizan a diario (23).

En ese sentido, los aportes de esta investigación a la comunidad científica se basan en la presentación de estadísticas fidedignas que traslucen los factores que influyen en la CVP de los docentes de la facultad de medicina de una universidad de Lambayeque, incluidas las cuatro escuelas que la conforman: psicología, enfermería, odontología y medicina humana. Los mismos docentes tienen a su cargo la formación concienzuda de nuevos profesionales de la salud, lo cual nos invita a meditar sobre la importancia de buscar una buena CVP para garantizar una formación idónea e integral en pro las futuras generaciones.

En conclusión, se determina que los docentes de la facultad de medicina de una universidad de Lambayeque tienen un buen nivel de CVP, dado que se encuestaron docentes asignados de manera proporcional a las cuatro escuelas, que corresponden en un 47,2 % a medicina, un 22,7 % a enfermería, un 16,4 % a odontología y un 8,8 % a psicología. Aunque los resultados son muy variados respecto a cada dimensión, casi todos los docentes tienen buena motivación intrínseca (98,7 %), y acerca del apoyo directivo (86,6 %), no existen grandes diferencias con respecto al sexo, estado civil (soltero o casado), ni al número de horas de trabajo por semana; pero sí se halló que los docentes de odontología tienen una menor CVP percibida sobre esta dimensión. Por otro lado, los docentes perciben una mala CVP acerca de la carga horaria (78,6 %), por lo que se recomienda trabajar al respecto con las personas encargadas de tomar decisiones en dicha universidad.

## Agradecimientos

Agradecemos el apoyo constante de los docentes César Ñique Carvajal y Alain Monsalve Mera, quienes nos asesoraron y guiaron durante la realización del proyecto de investigación y, además, a los docentes de la Facultad de Medicina que participaron en la aplicación del

cuestionario CVP, por brindarnos su tiempo y contribuir así a su término.

## Referencias

1. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (Sunedu). El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano [internet]. 2015. p. 26-9. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/el-modelo-de-licenciamiento-y-su-implementacion-en-el-sistema-universitario-peruano/>
2. Ley Universitaria-Ley 30220/2014 de 9 de julio. Diario Oficial Peruano [internet]. p. 37-43. Disponible en: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/Textos/30220.pdf>
3. Gaete R, Henríquez F. Análisis de la labor docente desde la perspectiva de la responsabilidad social interna. Cuad Investig Educ [internet]. 2016;7(2):13-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=443649571002>
4. Quispe M. Relación entre los niveles de motivación y la calidad de desempeño docente de la Institución Educativa de la provincia de Cañete. Lima: Universidad Nacional Enrique Guzmán; 2012.
5. Martín J, Cortés J, Moronte M, Caboblanco M, Garijo J, Rodríguez A. Características métricas del cuestionario Calidad de Vida Profesional. Gac Sanit. 2004;18(2):1-8.
6. Giraldo M. Comparación de la satisfacción laboral en docentes de una institución pública y una privada de dos distritos de Lima Sur [tesis doctoral]. Universidad San Ignacio de Loyola, Perú; 2016.
7. González Fernández A. Modelos de motivación académica:

- una visión panorámica. REME [internet]. 2007;25(10). Disponible en: <http://reme.uji.es/articulos/numero25/article1/article1.pdf>
8. Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Barcelona; 2013.
9. Anderson S. Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*. 2010;9(2):34-52. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
10. Martínez C, Guevara A, Valles M. El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai* [internet]. 2016;12(6):123-134. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
11. Álvarez R. Estadística aplicada a las ciencias de la salud. Madrid: Díaz de los Santos; 2007.
12. Fernández A, Cuairán M, Curbelo R. Calidad de vida profesional de enfermería en urgencias de un hospital de referencia. *Enferm Glob* [internet]. 2016;15(42):376-85. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412016000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200013&lng=es)
13. Martín Fernández J, Gómez Gascón T, Martínez García-Olalla C, Cura González MI del, Cabezas Peña C, García Sánchez S. Medición de la capacidad evaluadora del cuestionario CVP-35 para la percepción de la calidad de vida profesional. *Aten Primaria*. 2008;40(7):327-33. <https://doi.org/10.1157/13124124>
14. Peñaherrera F, Cárdenas J, Cedillo M. Percepción de la calidad de vida de los docentes universitarios. *Univ Cienc Technol*. 2015;19(77):166-73.
15. Acevedo I. Aspectos éticos en la investigación científica. *Cienc Enferm*. 2002;8(1):3-8.
16. Muñoz Quezada MT, Lucero Mondaca BA. Calidad de vida profesional de trabajadoras de una escuela de estudiantes con discapacidades múltiples. *Salud Trab* [internet]. 2013;21(2):151-62. Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382013000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200005)
17. Moya P, Caro J, Monsalves M. Percepción de la calidad de vida profesional de docentes de odontología. *Chile Rev Educ Cienc Salud*. 2017;14(2):2-6.
18. Albanesi S. Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Alternativas Psicol*. 2013;17(28):8-19.
19. Garrido Elustondo S, García Esquina E, Viúdes Jiménez I, López Gómez C, Más Cebrián E, Ballarín Bardají M. Estudio de la calidad de vida profesional en trabajadores de atención primaria del área 7 de la comunidad de Madrid. *Rev Calid Asist*. 2010;25(6):327-33. <https://doi.org/10.1016/j.cali.2010.05.003>
20. Sánchez González R, Álvarez Nido R, Lorenzo Borda S. Calidad de vida profesional de los trabajadores de Atención Primaria del Área 10 de Madrid. *Medifam* [internet]. 2003;13(4):291-6. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medif/v13n4/original5.pdf>
21. Fernández Araque AM, Santa Clotilde Jiménez E, Casado del Olmo MI. Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Biblioteca Lascasas*. 2007;3(1):1-3. Disponible en: <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>

22. Sánchez Casas MF. Calidad de vida y Competencia docente en los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2018 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22722>

23. Peñaherrera-Larenas F, Cárdenas-Cobo J, Cedillo-Fajardo M. Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes universitarios. Univ Cienc Tecn [internet]. 2015;19(77). Disponible en: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212015000400003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212015000400003)

## Notas

**Conflicto de intereses** Los autores declaran no tener conflictos de intereses.