

Factores generadores de calidad de vida en el trabajo del enfermero docente

Factors that Make up Quality of Life in the Work of Teaching Nurses

Denisse Parra-Giordano^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-9439-2679>

Vanda Andres Felli² <https://orcid.org/0000-0001-7250-4353>

Daniela Pinto-Galleguillos³ <https://orcid.org/0000-0003-4770-3419>

María Angélica Saldías Fernández⁴ <https://orcid.org/0000-0002-2278-9124>

Patricia Soto Malabrigo¹ <https://orcid.org/0000-0002-0130-5995>

¹Universidad de Chile. Departamento de Enfermería. Santiago, Chile.

²Universidade de São Paulo, Escola de Enfermagem. São Paulo, Brasil.

³Universidad de Chile, Facultad de Medicina, Programa de Microbiología y Micología. Santiago, Chile.

*Autor para la correspondencia: denisseparrag@gmail.com

RESUMEN

Introducción: La calidad de vida de cada grupo trabajador se da conforme a su inserción social, por medio de la reproducción social, que produce factores protectores y destructivos para la salud, modelando el perfil epidemiológico.

Objetivo: Captar los factores generadores de calidad de vida referida por los enfermeros docentes según los procesos favorables y destructivos que conforman el perfil epidemiológico.

Métodos: Estudio cualitativo desarrollado con enfoque en epidemiología crítica, realizado en una Escuela de Enfermería en Chile. Los sujetos de investigación corresponden a 17 enfermeros docentes, se les realizaron entrevistas individuales semiestructuradas hasta la saturación del fenómeno.

Resultados: Perfil epidemiológico. Factores favorecedores: relación con estudiantes, satisfacción personal, medios que ofrece la institución, actividades saludables, apoyo económico e infraestructura, desarrollo profesional, libertad de cátedra, tener un objetivo común, compromiso docente, trabajo en equipo y sentimientos de trascendencia. Factores destructivos: falta de infraestructura y materiales, tiempo para desarrollar actividades docentes, extensa jornada y sobrecarga, ocupación del tiempo de descanso, tiempo de desplazamiento, demandas en la interacción con estudiantes, falta de introducción docente, ruidos en la comunicación, distribución de carga, remuneración, multiplicidad de tareas, dificultades en la enseñanza teórica y práctica.

Conclusiones: Se establece el perfil epidemiológico de los enfermeros docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad Pública, identificando los factores generadores de calidad de vida que deben ser abordados para mejorar la vida de las personas.

Palabras clave: calidad de vida; empleo; enfermería del trabajo; trabajo; condiciones de trabajo; salud laboral

ABSTRACT

Introduction: The quality of life of each working group occurs according to its social insertion, through social reproduction, which produces protective and destructive factors for health, modeling the epidemiological profile.

Objective: To identify the factors that generate quality of life referred by teaching nurses in accordance with the favorable and destructive processes that make up the epidemiological profile.

Methods: Qualitative study developed with a focus on critical epidemiology, carried out at a School of Nursing in Chile. The research subjects were seventeen teaching nurses, who were conducted individual semistructured interviews until the phenomenon was saturated.

Results: The epidemiological profile was obtained. The favorable factors identified are relationship with students, personal satisfaction, means offered by the institution, healthy activities, financial support and infrastructure, professional development, faculty freedom, having a common goal, teaching commitment, teamwork, and feelings of importance. The destructive factors identified are lack of infrastructure and materials, time to develop teaching activities, long hours and overload, occupation of rest time, travel time, demands on interaction with students, lack of teaching involvement, communication noises, load distribution, remuneration, multiplicity of tasks, and difficulties in theoretical or practical teaching.

Conclusions: The epidemiological profile of the teaching nurses of a School of Nursing in a public university is established, which allowed identifying the factors that generate quality of life and must be addressed to improve people's lives.

Keywords: quality of life; occupation; occupational health; work; working conditions; occupational health.

Recibido: 05/02/2020

Aceptado: 14/03/2020

Introducción

Los docentes de enfermería son una población vulnerable a los diferentes daños que ocasionan las condiciones de trabajo a las que se ven expuestos por los estudiantes, colegas e institución,⁽¹⁾ por lo que se presenta una precarización del trabajo docente en los diferentes marcos institucionales.⁽²⁾ El enfermero docente desempeña su labor en el modelo económico actual enfrentando el capitalismo presente en la educación,^(1,2,3) con las luchas de poder, clase y género, con un bajo reconocimiento social.⁽¹⁾ A nivel mundial se declara una escasez de docentes de enfermería,⁽⁴⁾ en Chile se presenta un déficit de enfermeras (4,8 x 1000).⁽⁵⁾ La calidad de vida (CV) es un fenómeno complejo, específicamente enfermería se ve impactado por falta del apoyo directivo y presencia de factores de riesgo que afectan su quehacer diario.⁽⁶⁾ El trabajo enfermero genera factores favorables y destructivos para la vida, esto impacta en las condiciones de trabajo y en la CV de los enfermeros docentes y puede generar problemas de salud.⁽⁷⁾ La CV es generada en la reproducción social,⁽³⁾ donde se presentan factores favorables y destructivos para la salud de los individuos, modela así un perfil protector y destructor; y conforma el concepto de CV en el trabajo.⁽⁸⁾ Los factores favorables

se refieren a la integración social, aprendizaje de los conocimientos y relaciones sociales, conformando una identidad social y personal, con el desarrollo de la capacidad humana entre otros. Los factores destructivos son constituidos por la alienación, subordinación y jerarquización, ausencia de creatividad, autonomía, exposición a sobrecargas, generado procesos de desgaste.⁽⁹⁾

El trabajo es determinante en la CV, cada clase social con respecto a su inserción en el área productiva, con sus propios patrones de consumo, organización y cultura, se desarrolla en un sistema de contradicciones; por un lado, se oponen a las fuerzas beneficiosas que protegen y mejoran la salud y por otro, los aspectos destructivos que lo deterioran. Esta contradicción se ha denominado Perfil de enfermedad y salud. Cuando se integra con la reproducción social, que da forma a la CV, modelando el Perfil Epidemiológico.⁽¹⁰⁾

De esta forma, la Escuela de Enfermería constituye un ambiente importante en la configuración de la realidad de los trabajadores, impactando en la CV y situación de salud.⁽¹¹⁾ Frente a la escasa literatura en el tema y relevancia para enfermería, se plantea realizar la presente investigación que tiene por objetivo captar los factores generadores de calidad de vida referida por los enfermeros docentes según los procesos favorables y destructivos conformando el Perfil epidemiológico.

Métodos

Estudio cualitativo desarrollado con foco en la epidemiología crítica. El escenario fue la Escuela de Enfermería de la Universidad de Chile que otorga el título y grado de Enfermería, acreditada por siete años (máximo); como Universidad Pública se destaca como referente nacional e internacional. El 2013 comenzó el proceso de Innovación curricular en la carrera de Enfermería.

La población fueron todos los docentes de enfermería, totalizando 52 personas, a los que se aplicó criterios de selección: jornada de trabajo 22, 33 o 44 horas semanales; ejercicio de trabajo como enfermera docente mínimo por seis meses; se excluyeron personas de vacaciones o licencia médica; quedaron 25 sujetos susceptibles de participación.

A los profesores de enfermería se les realizó una entrevista individual dirigida por el primer investigador con relación laboral previa con los participantes, se les aplicaron las preguntas guía ¿Qué factores favorables el trabajo docente le proporciona a usted en su calidad de vida? y ¿Qué factores destructivos el trabajo docente le proporciona a usted en su calidad de vida?, hasta la saturación del fenómeno.

Los participantes concordaron en participar del estudio (sin recusas) en una sala de la institución con total privacidad, duración de 15 a 32 minutos, durante abril del 2014. Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas integralmente para orientar el análisis. Los datos fueron sometidos al análisis de contenido, teniendo en cuenta categorías predefinidas conforme a los generadores de CV en el trabajo, los factores favorables y destructivos del trabajo docente. Para la presentación de datos se identifica a los entrevistados con la letra E, y se especifica el número de cada una. El estudio fue conducido de acuerdo con las exigencias éticas, fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Facultad de Medicina de la Universidad de

Chile en 21/01/2014 y también autorizada por la dirección de la Escuela; igualmente, todos los sujetos firmaron el consentimiento informado.

Resultados

Para el análisis de la CV en el trabajo docente, su significado, el perfil epidemiológico del grupo conformado por los factores protectores y destructivos vivenciados por los enfermeros docentes en una Universidad Pública, fueron abstraídos del discurso de los sujetos; presentados desde la entrevista individual.

Perfil Protector: Factores favorables

Relación con los estudiantes se refiere a la relación establecida entre docente y estudiante: *La relación con el estudiante también es bien engrandecedora, uno aprende mucho de ellos* (E14), se muestra favorable por sentimientos positivos en la relación que se establece.

Sentimientos de satisfacción personal, la formación de los estudiantes genera en los enfermeros estos sentimientos, además de un gusto por el ejercicio de la docencia: *También realización personal porque a mí me gusta, o sea, no es solo una cosa altruista, sino que me gusta la docencia* (E3).

Capacitación y actualización constante y en docencia, la posibilidad de obtener una capacitación y actualización constante ofrecida por la institución y como favorecedora de la CV: *Acá está lleno de cursos, lleno de cosas, lleno de invitaciones a seminarios a cosas* (E5).

Actividades saludables, la institución permite la posibilidad de hacer actividades saludables, como pausas cortas durante la jornada laboral: *la pausa saludable, de que aquí en la facultad hay actividades, que uno si quiere las toma o no* (E3).

Apoyo económico, auspicio recibido para participar en eventos científicos, posibilidad de realizar cursos gratuitos o con descuentos: *si tú quieres viajar, lo más probable es que la escuela te pueda ayudar económicamente* (E10).

Los docentes consideran una infraestructura adecuada al instrumento de trabajo, favoreciendo la planificación de clases u otras actividades donde el docente lo necesite: *Creo que para las actividades que se realizan la infraestructura es adecuada* (E4).

Otro factor citado es la Flexibilidad en el desarrollo del trabajo en Enfermería, permitiendo la organización personal: *Te permite que tú distribuyas tus tiempos y cosas así, eso de que la jefatura no esté detrás de ti* (E13).

También los docentes presentan Libertad de cátedra refiriendo que tienen posibilidad de planificar la forma de hacer la clase según una decisión personal. *La libertad como que tú te puedes plantear en una clase libremente* (E13).

Un aspecto muy favorable para la CV distinguido por los docentes es trabajar con un Objetivo común, entendiendo la formación de los estudiantes como objetivo del trabajo de la enfermería docente: *Hay causa común para sacar proyectos adelante* (E7).

El Compromiso docente es visto como un factor personal necesario en el trabajo, en el contexto de la actualización docente y como una forma de gratitud a la casa de estudios que los formó. *La inversión es harta en cuanto a compromiso y la responsabilidad en los tiempos* (E15).

Se reconoce el deseo del trabajo en equipo: *Hemos logrado trabajar en equipo con personas de áreas totalmente distintas* (E4).

Asimismo, el trabajo docente se presenta como una plataforma de trabajo, permitiendo proyectar la carrera profesionalmente y para otros lugares de trabajo. *Hay una proyección importante acá y confío que es así y eso me hace estar como tranquila.* (E11).

Perfil de desgaste: Factores destructivos

La falta de infraestructura y de materiales didácticos pedagógicos para la enseñanza, como la falta de salas para dar atención directa, talleres con los estudiantes o almorzar, así como los instrumentos de evaluación, por las insuficientes explicaciones para aplicarlos: *Un lugar donde atender a los estudiantes, tú no puedes estar atendiendo a los estudiantes en donde estas compartiendo oficina con otras personas*" (E1).

Otro factor desgastante es la extensión de jornada y sobrecarga de trabajo que hace referencia directa a la necesidad de trabajar fuera del horario, ocupando tiempo de dedicación de familia y amigos. *La carga académica bueno la verdad que me sobrepaso bastante de las cuarenta y cuatro horas* (E8).

Como consecuencia los docentes refieren ocupación del tiempo de descanso y otras actividades con el trabajo, dejando de hacer actividades de descanso, suprimiendo hobbies y dedicación personal. *Le quito tiempo a mis hobbies po', a eso le quito tiempo* (E13).

También se consideran los Tiempos de desplazamiento, debido a que los docentes deben trasladarse de la institución a los campos de práctica y desde la institución a sus casas. *Lo que más me mata a mí son los traslados de los campos clínicos* (E7).

Nuevamente la relación de los docentes con estudiantes se asocia como factor generador de CV, pero la alta demanda de los estudiantes impacta en forma negativa, físicamente por las prácticas clínicas, y psíquicamente por los problemas emocionales de los estudiantes. *Me desgasta bastante la atención de los estudiantes, porque son súper demandantes* (E6).

Se reconoce como un elemento destructivo el ruido en la comunicación, haciendo alusión al debilitamiento de las relaciones, dentro de un contexto de falta de flujos de comunicación. *Entonces como no tenemos buenos flujos de comunicación, se producen muchos quiebres de repente y esos quiebres te hacen pasarlo mal* (E15).

Asimismo, aluden a la distribución de carga, percibiendo que la carga no es distribuida igualmente para todos los docentes. *Sobrecarga para algunas personas porque responden bien y descarga para otras personas porque trabajan mal* (E2). La interacción del trabajador con la organización de trabajo se manifiesta en la Remuneración como un factor desgastante importante. *Nosotros no tenemos un sueldo tan alto, tenemos que estar trabajando fuera de este horario para ganar un poco más de lucas* (E9).

Concomitantemente se presenta la multiplicidad de tareas realizadas, pues a pesar de que esto estimula el pensamiento, la responsabilidad de desarrollarse en varias áreas también implica un cansancio para el trabajador. *La multiplicidad de cosas en las que tienes que conectarte, te estimula obviamente, pero tú al final del día de repente estás como muy cansado de la cabeza*" (E5).

Igualmente se presentan Dificultades en la enseñanza teórico-práctica, principalmente por la innovación curricular, dos currículos en paralelo, no ha sido posible dar respuesta a la totalidad de los requerimientos. *Son dos mallas*

paralelas que van avanzando y que después debería haber como parando un poco esta situación" (E2).

Discusión

En cuanto a los factores generadores de CV favorables, algunos estudios también relatan que los docentes reconocen que el elemento esencial surge de la relación profesor-alumno constituido por un factor motivacional,⁽¹²⁾ también se refiere que la CV es promovida por el proceso de enseñanza aprendizaje.⁽¹³⁾

La satisfacción personal es entendida con un gran impacto en la CV en enfermería, por sobre el salario o la sobrecarga,⁽¹⁴⁾ viéndose los enfermeros atraídos a desarrollarse en docencia.⁽¹⁵⁾ En este contexto profesores del área de la salud refieren que la práctica docente trae bienestar y satisfacción por el reconocimiento de su trabajo;⁽¹³⁾ y además, los docentes doctores de enfermería reconocen satisfacción por el desarrollo de la actividad de enseñanza.⁽¹¹⁾

A nivel mundial se declara una escases de docentes de enfermería,⁽⁴⁾ esto en parte porque los docentes de enfermería tienen como requisito tener cursos de posgraduación, buscando la valorización por sociedad y familia, lo que repercute en su CV;⁽¹⁶⁾ debido a la evaluación de jerarquía en las universidades se busca capacitación constante.⁽⁷⁾ De este modo, los docentes de enfermería valoran el apoyo en la educación continua, así como la membresía en asociaciones profesionales,^(4,14) revisión por pares y tutoría,⁽⁴⁾ lo cual es valorado tanto en el área pública como la privada.⁽⁷⁾ Por ello, en el nivel de enfermería se reconoce la capacitación como una condición laboral necesaria a intervenir para mejorar la CV,⁽¹⁴⁾ no obstante la disponibilidad de tiempo para su realización es considerado primordial.⁽¹⁷⁾

La flexibilidad es una de las características de atracción para desempeñarse en la docencia de enfermería,⁽¹⁵⁾ profesores del área de la salud refieren la importancia de la flexibilidad del coordinador de curso en la resolución de problemas.⁽¹³⁾ Por otro lado, docentes de enfermería manifestaron que debían realizar las clases en las áreas que se les solicitaba.^(2,4)

Igualmente, los docentes de enfermería no siempre encuentran una infraestructura adecuada para desarrollarse, considerándola como un factor desgastante,^(2,7,12) señalando que las salas quedan lejos desde las oficinas, por lo que se hace necesario desplazarse al interior de la institución.⁽¹⁸⁾

De la misma manera, docentes enfermeros refieren vivenciar procesos de innovación curricular, con un gran foco en este proceso.⁽²⁾

El compromiso es entendido como uno de los valores propios de la docencia en enfermería,⁽¹⁹⁾ así, el compromiso en el área docente es mayor que el presentado en el área asistencial, por lo cual los enfermeros se alejan de esta última,⁽¹⁶⁾ aunque el compromiso docente sea visto como una de las mayores dificultades en la universidad pública;⁽⁷⁾ a su vez el compromiso con la institución se relaciona directamente con los años de antigüedad en esta.⁽¹⁶⁾

Respecto al trabajo en equipo, los docentes enfermeros del área pública relatan trabajo colectivo en planificación y enseñanza, al contrario de quienes trabajan en la institución privada;⁽⁷⁾ en tanto un estudio refiere como factor negativo el individualismo y la falta de integración en el trabajo.⁽¹²⁾ Otro estudio con profesores de la salud relata que el trabajo en la institución ha mejorado no solo profesionalmente, sino también personalmente, generando satisfacción e

impactando positivamente en su CV.⁽¹³⁾ Frente a esto, el trabajo en equipo es considerado esencial en la formación continua en los docentes de enfermería.⁽¹⁷⁾ Con esta investigación se verifica la falta de adecuación de los medios e instrumentos y la carencia de salas ya mencionada que desmotiva a los docentes.⁽¹²⁾ Los materiales didáctico-pedagógicos son instrumentos de trabajo para la docencia de enfermería y su falta es considerada un factor desgastante de la CV.^(13,18)

La literatura también refiere una situación del uso del tiempo de descanso con trabajo.⁽¹²⁾ Esa situación es generadora de estrés, descontento, interferencia en la vida familiar, en detrimento de otras actividades necesarias en el hogar.⁽¹³⁾ Por otro lado, en este estudio refieren que es común que no puedan desconectarse del trabajo, incluso en las vacaciones, perjudicando las actividades de descanso u otro tipo. Son los docentes enfermeros de institución pública quienes presentan mayor carga horaria que las instituciones privadas.^(2,7)

Respecto a la sobrecarga es fundamental considerar el género femenino de la mayoría de los entrevistados, se entiende el ejercicio de doble jornada, tanto vivenciada profesionalmente, como en la vida doméstica.^(1,12) En consecuencia, los quehaceres domésticos y profesionales reducen la CV de los docentes.⁽¹⁶⁾ En otros estudios los docentes también refieren que llegan a realizar una carga mayor de la contratada, lo que constituye un desgaste que compromete la CV.⁽¹³⁾ Entonces, los docentes de jornada completa perciben que su CV está comprometida por su trabajo.⁽¹⁶⁾ Esa sobrecarga es generada por la explotación de la fuerza de trabajo, principalmente, de las instituciones privadas con bajo salario y falta de apoyo en el desarrollo de actividades,⁽⁷⁾ y se ve agudizado por la desigualdad de género que enfrenta la profesión.⁽¹⁾ El aspecto económico tiene una directa relación en la CV de los docentes.⁽¹⁶⁾

La falta de tiempo para desarrollar el trabajo^(2,7) conlleva la ocupación de tiempo de descanso, el actual mercado laboral obliga a tener mejores habilidades y competencias, lo cual implica mayor dedicación horaria para desarrollarlas, esto afecta los tiempos de las relaciones familiares impactando en la CV, principalmente en relación a la obtención del título de doctor.⁽¹⁶⁾ Respecto al almuerzo, deben llevar los alimentos desde sus casas por falta de tiempo para comprarlos o ir a un casino;⁽¹²⁾ además, los enfermeros docentes entrevistados refieren un bono por almuerzo inferior al necesario para cubrir alimentación básica; esto tiene un impacto negativo en la CV, con un valor de 10 dólares mensuales (ley N° 18.717), por lo que el trabajador debe costear el resto del dinero precisado para alimentarse.

En lo que respecta al traslado para el trabajo, este constituye un factor desgastante, también en otros escenarios, en que el tiempo medio de desplazamiento es de 56 minutos, además, prevalece la utilización del auto propio como medio de transporte,⁽¹²⁾ lo que compromete la CV.⁽¹³⁾ En el presente estudio, esto presenta una influencia negativa mayor en la CV, pues tampoco es considerado por la institución. Se establece como factor desmotivador el riesgo de accidente por el transporte realizado por los docentes.⁽¹²⁾

Como ya fue discutido los estudios mencionan la relación con los estudiantes como un factor motivacional,⁽¹²⁾ y que la CV es promovida por el proceso enseñanza aprendizaje.⁽¹³⁾ No obstante, se reconoce que las demandas producidas por el trabajo directo con los estudiantes genera un esfuerzo mental y físico mayor, lo cual aumenta al ser encargada de un curso,⁽¹³⁾ de esta forma, los encuentros en la Facultad con los estudiantes pueden afectar el desarrollo docente.^(15,20) Esa

transformación psíquica expresa el concepto de trabajo cuando refiere que al transformar el objeto de trabajo el trabajador también se transforma,⁽²¹⁾ y en este caso, negativamente.

El comportamiento saludable es considerado como primordial para mejorar la CV en enfermería,⁽¹⁴⁾ docentes refieren falta de tiempo para cuidar de su propia salud,⁽¹²⁾ dicen que no pueden dar atención a sus necesidades de salud por el estrés vivido en el trabajo.⁽¹⁰⁾ Esta falta de tiempo es generadora de culpa, agotamiento y estrés.⁽²²⁾ Esto es contradictorio, ya que siendo profesionales del área de salud reconocen no practicar hábitos saludables, debido a la demanda de actividades y la intensidad del trabajo desarrollado para la institución,^(13,18) lo cual admiten como una vulnerabilidad del ejercicio del trabajo docente.⁽¹²⁾ Asimismo, enfermeras docentes refirieron que el trabajo afecta su CV por cuanto su trabajo dificulta el desarrollo y mantenimiento de hábitos saludables y también merma la sensación de bienestar.⁽¹⁶⁾ Igualmente, es relatado que un grupo de docentes estudiados adopta actitudes saludables, práctica actividad física y promueve mayor tiempo de permanencia con la familia.⁽¹³⁾ La precarización en las relaciones es considerada como una de las mayores dificultades en las universidades privadas.⁽⁷⁾

La compensación financiera es reconocida como una de las principales condiciones de trabajo a intervenir para mejorar la CV en Enfermería,⁽¹⁴⁾ asimismo el salario y la carga de trabajo son reconocidos como unas de las nueve áreas para tener un buen ambiente de trabajo por los enfermeros docentes.⁽⁴⁾ En consecuencia, la doble jornada ocurre frente a la necesidad de mejorar la renta familiar, algunos docentes presentan hasta tres vínculos laborales, y con ello comprometen la CV.^(2,16,18) Específicamente, la mayoría de los enfermeros docentes de instituciones privadas presentan otro empleo, mientras en el sector público es a la inversa.⁽⁷⁾ Igualmente, enfermeros docentes evidencian discrepancias entre el salario recibido y el trabajo desempeñado en una universidad pública,⁽²⁾ además, la obligación de procurar otros empleos por los bajos salarios incrementa el estrés.⁽¹³⁾ En contraparte, estudio realizado por el Consejo Nacional de Enfermería en Brasil, refiere que enfermeros del área de enseñanza trabajan mayoritariamente en un solo empleo con régimen de dedicación exclusiva.⁽²³⁾ La excesiva carga horaria y las situaciones vividas durante la jornada consumen doblemente la fuerza de trabajo, generando procesos de desgaste, por las demandas del trabajo con las personas, y necesidad de cuidado que el docente asume con el estudiante.⁽¹³⁾

Es importante considerar que el estrés que es un resultado de la falta de tiempo en el trabajo, así como del autocuidado y del salario, es una de las principales condiciones laborales a intervenir para mejorar la CV en enfermería.⁽¹⁴⁾

Principalmente los doctores⁽¹¹⁾ refieren sentirse sobrecargados por la necesidad de desenvolver actividades en las áreas de enseñanza, investigación, extensión y gestión.^(2,11) Con esto, muchos docentes refieren tener que dar dos a cuatro clases diferentes.^(2,16) Esto presenta dificultades en la enseñanza teórica práctica, por la multiplicidad de tareas a desarrollar, e imposibilita avanzar en un área específica ocasionando una sobrecarga.^(2,7) La sobrecarga y jornadas extensas son características del desarrollo del trabajo en enfermería.⁽²⁴⁾ Debido al déficit de docentes, son requeridos para trabajar en áreas donde no poseen las competencias necesarias.⁽⁴⁾ Es importante tener presente estos resultados, debido a que los principales problemas de salud laboral son derivados desde el área psicosocial.⁽²⁴⁾

Es vital entender que el desarrollo del quehacer de enfermería implica soportar la carga, es decir, asumen la carga como parte de su trabajo diario.⁽²²⁾

Finalmente, en las dificultades en la enseñanza teórico y práctico se debe considerar el desgaste de realizar práctica con los docentes y con las personas de la comunidad, lo cual trae una mayor responsabilidad para los docentes.^(2,13)

Las limitaciones de este estudio implican su realización en una Escuela de Enfermería de una Universidad Pública. A la luz de los resultados obtenidos sería interesante replicarlo en escuelas del área privada a modo de identificar diferencias y similitudes entre casas de estudio.

El desarrollo del trabajo enfermero docente es vulnerable y precario, lo cual afecta la CV estos trabajadores; por lo que se hace necesario establecer elementos a intervenir para mejorar la vida de las personas. El desarrollo del presente estudio permitió captar la CV referida por los enfermeros docentes según los procesos favorables y destructivos, conforme a la generación de la CV en la reproducción social. Se estableció el perfil protector que posee este grupo de trabajadores, el perfil desgastante y el perfil epidemiológico de los enfermeros docentes de una Escuela de Enfermería en una Universidad Pública.

En conclusión, la CV de las personas es conformada por diferentes elementos, dentro de los cuales los factores laborales tienen un gran impacto; frente a lo cual es preciso las instituciones trabajen sobre estos para mejorar la CV de las personas.

Referencias bibliográficas

1. Dias MO, Souza NVD de O, Penna LHG, Gallasch CH. Percepção das lideranças de enfermagem sobre a luta contra a precarização das condições de trabalho. Rev Esc Enferm USP. 2019;53:e03492. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1980-220x2018025503492>
2. Leonello VM, de Campos Oliveira MA. Educação superior em Enfermagem: o processo de trabalho docente em diferentes contextos institucionais. Rev Esc Enferm USP. 2014;48(6):1093-102. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-623420140000700018>
3. Breilh J. Salud pública, universidad y poder. La universidad que queremos. Rev Fac Nac Salud Pública. 2019 [acceso: 02/02/020];1(37):7-13. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6478/1/Breilh%2C%20J.-CON-263-Salud%20publica.pdf>
4. Kuehn MB. Creating a healthy work environment for nursing faculty. Creat Nurs. 2010 [acceso: 02/02/020];16(4):193-7. Disponible en: <http://www.ingentaconnect.com/content/springer/crnu/2010/00000016/0000004/art00012>
5. Goic A. The Chilean health care system: the task ahead. Rev Médica Chile. 2015;143(6):774-86. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000600011>
6. Rodarte-Cuevas L, Araujo-Espino R, Trejo-Ortiz PM, Gonzalez-Tovar J. Quality of professional life and musculoskeletal disorders in nurses. Enfermeria Clin. 2016;26(6):336-43. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002012000500009>.
7. Werneck AL, Chainça E, Cesarino CB, Alexandre KC do RS. Docência em cursos superiores de enfermagem: formação e práticas pedagógicas. Rev Baiana Enfermagem. 2018;32. DOI: <http://dx.doi.org/10.18471/rbe.v32.24975>

8. Hipólito MCV, Masson VA, Monteiro MI, Gutierrez GL. Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. Rev Bras Enferm. 2017;70(1):189-97. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>
9. Felli V.E.A., Tronchin D.M.R. La calidad de vida en el trabajo y la salud del trabajador de enfermería. En: Kurcgant P Gerenciamento em enfermagem. 2^o edição. Rio de Janeiro, Brasil: Guanabara Koogan; 2012. p. 87-105.
10. Eslava-Castañeda JC. Pensando la determinación social del proceso salud-enfermedad. Rev Salud Pública. 2017;19:396-403. DOI: <https://doi.org/10.15446/rsap.v19n3.68467>
11. Conceição MR da, Costa MS, Almeida MI de, Souza ÂMA e, Cavalcante MB de PT, Alves MDS. Qualidade de vida do enfermeiro no trabalho docente: estudo com o Whoqol-bref. Esc Anna Nery. 2012;16(2):320-5. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-81452012000200016>
12. Santos RS, Vaz DC, Alves DSB, Tocantins FR, Vianna MA, Silva TLN. Diagnóstico de vulnerabilidades das docentes de uma escola de enfermagem: a influência do contexto. Rev Pesqui Cuid FundamOnline. 2010 [acceso: 02/02/020];2(2):968-75. Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=BDENF&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=22077&indexSearch=ID>
13. Silvério MR, Patrício ZM, Brodbeck IM, Grosseman S. O ensino na área da saúde e sua repercussão na qualidade de vida docente. Rev Bras Educ Médica. 2010 [acceso: 02/02/020];34(1):65-73. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/rbem/v34n1/a08v34n1.pdf>
14. Nowrouzi B, Giddens E, Gohar B, Schoenenberger S, Bautista MC, Casole J. The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: A comprehensive literature review. Int J Occup Environ Health. 2016 [acceso: 02/02/020];22(4):341-58. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5137552/pdf/yjoh-22-341.pdf>
15. Laurencelle FL, Scanlan JM, Brett AL. The meaning of being a nurse educator and nurse educators' attraction to academia: A phenomenological study. Nurse Educ Today. 2016;39:135-40. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.029>
16. Cruz AM, Almeida NGD, Fialho AVDM, Rodrigues DP, Figueiredo JV, Oliveira ACDS. Percepção da enfermeira docente sobre sua qualidade de vida. Rev Rede Enferm Nordeste-Rev Rene. 2015;16(3):382-90. DOI: <https://doi.org/10.15253/2175-6783.2015000300011>
17. Ferreira RF, Delgado SC, Carioca VJ, Nunes AC, Gouveia MJGJ. Recomendações para a formação contínua dos professores de enfermagem. Rev Ibero-Am Saúde E Envelhec. 2017 [acceso: 02/02/020];2(2):643-57. Disponible en: http://revistas.uevora.pt/index.php/saude_envelhecimento/article/viewFile/136/238
18. De Oliveira JM, Santos PF, de Godoy Feliciano R, Assis MM, Cortez EA, Valente GSC. Riscos e doenças ocupacionais do docente universitário de enfermagem: implicações na saúde do trabalhador. Rev Pesqui Cuid É Fundam Online. 2013 [acceso: 02/02/020];5(1):3267-75. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505750897011.pdf>
19. Vera M, Cornejo R, Rivas L, Calizaya J, Zamora O, Garcia J. Significance of professional values in nursing teachers and students, UNMSM - 2014. An. Fac. med. . 2016 [acceso: 02/02/020];77(3):225-9. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832016000300005&script=sci_arttext&tlng=en

20. DalPezzo NK, Jett KT. Nursing faculty: A vulnerable population. J Nurs Educ. 2010;49(3):132-6.

21. Marx K. El Capital. Crítica de la economía política. Libro tercero: El proceso global de la producción capitalista. Siglo XXI de España Editores; 2017.

22. Lopera Betancur MA, Forero Pulido C, Paiva Duque LE, Cuartas VM. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. Rev Cuid. 2016;7(2):1262-70. DOI: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>

23. Machado MH, dos Santos MR, de Oliveira E, Wermelinger M, Vieira M, Lemos W, et al. Condições de trabalho da enfermagem. Enferm Em Foco. 2016;7(n.esp):63-71. DOI: <https://doi.org/10.21675/2357-707X.2016.v7.nESP.695>

24. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Enferm Univ. 2016;13(3):178-86. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reu.2016.05.004>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

La contribución de cada autora se detalla conforme a los siguientes códigos de contribución:

- a) Concepción y diseño del trabajo
- b) Recolección/obtención de datos
- c) Análisis e interpretación de los resultados
- d) Redacción del manuscrito
- e) Revisión crítica del manuscrito
- f) Aprobación de su versión final
- g) Orientadora de tesis.

Denisse Parra-Giordano: Concepción y diseño del trabajo, recolección/obtención de datos, análisis e interpretación de los resultados, redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobación de su versión final.

Vanda Andres Felli: Orientadora de tesis. Concepción y diseño del trabajo, análisis e interpretación de los resultados, redacción del manuscrito y aprobación de su versión final

Daniela Pinto-Galleguillos: Redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobación de su versión final.

María Angélica Saldías Fernández: Redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobación de su versión final.

Patricia Soto Malabrigo: Redacción del manuscrito, revisión crítica del manuscrito y aprobación de su versión final.