REVISTA ARGENTINA DE EDUCACIÓN MÉDICA

Artículo original

Riva, E. y Col.; Vol. 10 Nº 2 Junio, 17-23, 2021

Evaluación de la vitalidad académica de docentes de Facultad de Medicina del Hospital de Clínicas, Montevideo, Uruguay.

Riva, E.; Cragno, A.

RESUMEN

La vitalidad (VA) del cuerpo docente es un aspecto esencial de la calidad de una institución académica. Un docente vital tiene productividad sostenida de calidad y desarrolla su tarea con bienestar. Pese a su relevancia, no hay publicaciones sobre VA a nivel universitario en Uruguay, y son escasas en la región. Conocer la VA de los docentes permitirá evaluar fortalezas y debilidades del sistema y dirigir acciones enfocadas en la retención de docentes vitales.

El objetivo del presente trabajo fue evaluar la VA en docentes de clínicas médicas y quirúrgicas del Hospital de Clínicas, Facultad de Medicina (UdelaR), en Montevideo, Uruguay. Se realizó un estudio observacional, de corte transversal, cuanti-cualitativo, de adaptación transcultural de la encuesta "C-Change Faculty Survey-shortform" al español y evaluación de la VA.

Si bien el índice de VA fue globalmente bueno (media 3,9/5), 20% de los docentes tuvo un score subóptimo. En el último año, un tercio de los docentes consideró dejar su cargo académico. El índice de VA se correlacionó directamente con la intención de abandonar el cargo.

Más de 75% de los docentes tuvo pobre asesoramiento (mentoring) a lo largo de su formación de grado y en su cargo académico. El índice de asesoramiento (IA) bajo se correlacionó con peor VA y mayor intención de abandono del cargo. Concluímos que la intención de abandono del cargo académico es elevada, particularmente en docentes jóvenes. Mejorar el asesoramiento durante la formación médica podría mejorar la VA y estimular la retención de docentes vitales.

Palabras clave: vitalidad académica, adaptación transcultural, encuesta, Facultad de Medicina.

INTRODUCCIÓN

La vitalidad académica es un concepto clave de la productividad, desempeño y bienestar de los docentes (Finkelstein, 1996). Su definición en el marco de la docencia universitaria es bastante más compleja que la definición psicológica de vitalidad como "sentimiento positivo de energía y bienestar". En 1979, Ebben and Maher definieron la vitalidad institucional como la "interacción de la misión, objetivos, programas y clima institucional que permite a los individuos contribuir a dichos objetivos y concientizarse de los beneficios que aporta una actividad laboral creativa, productiva y vital" (Ebben and Maher, 1979). Sin facultativos vitales, las instituciones educativas carecerían de la flexibilidad y creatividad necesaria para afrontar nuevos desafíos en el ámbito académico. Si bien existen múltiples definiciones del concepto, la más citada proviene de la investigación de Mahaffey y Welsh (Mahaffey &Welsh, 1993). Según los autores, un facultativo es vital si exhibe una productividad sostenida en docencia, investigación y actividades de extensión. La productividad debe caracterizarse por la calidad de resultados, la creación de nuevo conocimiento y su difusión, en un balance adecuado entre innovación y métodos tradicionales en investigación y enseñanza, respondiendo a las necesidades de la población y la comunidad científica. En esta misma línea, Clark y Corcoran (Clark & Corcoran, 1985) investigaron la vitalidad académica en la Universidad y evaluaron las condiciones asociadas a su desarrollo y las características que definían a los docentes vitales. En su trabajo concluyen que son docentes vitales "aquéllos que de modo sostenido publican, enseñan y desarrollan tareas administrativas y/o profesionales con elevado nivel productivo".

Pese a los múltiples trabajos en el área en los últimos años, la definición de VA continúa siendo imprecisa y no hay un modelo predictivo único.

Comprender qué factores hacen que los docentes se sientan satisfechos, productivos y comprometidos con la tarea y la institución es fundamental para maximizar el éxito profesional e institucional.

Factores que definen la vitalidad académica: si bien es innegable el rol de la motivación intrínseca individual, la vitalidad académica se consolida a partir de un ámbito que estimule al docente a lograr su más alto nivel de desarrollo. El nivel de productividad disminuye cuando los facultativos se trasladan a ámbitos de menor nivel (Long y MacGinnis, 1981). Son ejemplos de síntomas de pérdida de la vitalidad la falta de participación en actividades extracurriculares, insuficiente actualización en la materia dictada y desinterés por la participación en actividades científicas. La excelencia de una universidad se relaciona directamente con la excelencia de sus docentes; la vitalidad y productividad dependen de que el ámbito académico sea lo suficientemente atractivo para retener a los mejores docentes, que lleven adelante programas educacionales, investigación y actividades de extensión de alto nivel. Entonces, resulta fundamental generar incentivos para promover la vitalidad académica, contemplando la amplia variedad de actividades que desarrollan los docentes en los distintos ámbitos académicos. De la revisión de la bibliografía disponible en el tema se destacan algunos aspectos fundamentales que fomentan un ambiente productivo:

Compensación: los docentes productivos privilegian trabajar en una institución prestigiosa, que fomenta su desarrollo y mantiene un salario acorde.

Objetivos claros y énfasis en investigación: compartir objetivos y trabajo en equipo han sido factores destacados en la productividad (Pelz y Andrews, 1966).

Cultura organizacional: la cultura de una institución la define la libertad académica, inclusión en las actividades de gestión y organización así como sentirse responsable de la mejora contínua de la vitalidad institucional.

Liderazgo participativo e involucramiento en las decisiones: múltiples estudios han demostrado que el liderazgo participativo es eficaz, por permitir que la diversidad de perspectivas aporte una variedad de conocimientos y habilidades imposibles de desarrollar individualmente, mejora la autoestima de los involucrados, otorga oportunidades para enfocarse en áreas y cumplir objetivo, además de reducir la oposición a las diversas decisiones.

Recursos: disponer de recursos humanos, facilidades para la investigación y el estudio así como soporte económico que sustente las actividades de investigación son esenciales.

Oportunidades de cambio: los facultativos vitales generalmente logran encontrar nuevas oportunidades y rodearse de quienes los apoyen en su carrera. La falta de flexibilidad de las instituciones para permitir movilidad en los cargos o responsabilidades determinan una disminución de la productividad (Finkelnstein, 1996).

Liderazgo: es un aspecto crucial en la vitalidad de toda organización. Los líderes deben tener una comprensión y evaluación precisa de los procesos educativos y la proyección académica de los integrantes de su equipo, incentivando su desarrollo.

A nivel internacional se reporta que los docentes de instituciones médicas universitarias reportan tasas de estrés, depresión e insatisfacción crecientes, con tasas de deserción significativas. (Kelly et al., 2007; Schindler et al., 2006). Las minorías poco representadas y las mujeres enfrentan, según algunos autores, más dificultades (Castillo-Page, 2005; Pololi LH, 2010).

Existen múltiples formas de evaluar la VA. La encuesta C-Change Faculty Survey permite explorar sistemáticamente y documentar las experiencias y cultura organizacional en los ámbitos médicos académicos. (Pololi et al., 2012). Su aplicación en centros de la Association of American Medical Colleges mostró 4 dimensiones predictoras de VA: relacionamiento e inclusión, coincidencia de valores institucionales y personales, integración trabajo-vida extralaboral y soporte institucional.

Posteriormente, ese grupo realizó una encuesta (C-Change shortform) enfocada específicamente en la VA. Esta versión comprende 21 preguntas valoradas por escala de Likert dirigidas a explorar la VA y 8 preguntas de contenido demográfico. Incorpora la evaluación del asesoramiento o mentoring, mediante 6 variables asociadas positivamente a este aspecto. Esta escala de asesoramiento mostró ser válida y útil también para desarrollar y evaluar un programa de asesoramiento. (Pololi et al. 2016)

Utilizamos la versión de la encuesta C-Change shortform a recomendación de la Dra L. Pololi (comunicación personal), dada su precisión para evaluar VA. Esta encuesta se halla disponible en inglés únicamente, por lo que para aplicación realizamos la adaptación al español.

Objetivo general:

- Evaluar la VA de los docentes de la carrera de Medicina del Hospital de Clínicas, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay, a través de la encuesta C-Change Faculty Survey shortform.
- Describir la VA de los docentes en general y correlacionarla con área de desempeño, grupo etario, grado y dedicación horaria.
- Identificar factores individuales e institucionales percibidos como determinantes de la VA.

Métodos

Se trata de un estudio observacional de corte transversal.

Se incluyó en la encuesta a todos los docentes activos de la carrera Medicina, con desempeño titular del cargo en Hospital de Clínicas, grados 2 a 5, orientación médica y quirúrgica. Se excluyeron los cargos interinos y cargos no docentes. En la Facultad de Medicina de la Universidad de la República en Uruguay los cargos docentes se agrupan en 5 grados, identificados por orden jerárquico creciente, desde grado 2 (Asistente) hasta grado 5 (Profesor Titular). El acceso a los cargos es por concurso de méritos y oposición para Asistentes y méritos exclusivamente para los cargos superiores. La permanencia en los cargos es de 3 años con opción a un máximo de 6 para Asistentes, 4 años con opción a un máximo de 8 para Profesores Adjuntos mientras que para Profesor Agregado y Profesor Titular (grados 4 y 5) son indefinidos. El número de cargos disponibles para cada escalafón es progresivamente decreciente. Los cargos de Dedicación Total son limitados y exclusivos para la Universidad, inhabilitando el trabajo extrauniversitario remunerado. Al momento de la realización de la encuesta, de 707 docentes que se desempeñaban en el Hospital de Clínicas, 542 cumplían los criterios de inclusión.

Instrumento de medición y difusión: encuesta C-Change Faculty Survey en su versión abreviada, adaptada al español. El proceso de adaptación transcultural de la encuesta se llevó a cabo entre marzo 2016 y junio 2016. Se siguió el procedimiento descrito por Arribas et al (Arribas, A. 2006). La encuesta consta de preguntas demográficas, 21 ítems dirigidos a evaluar la VA y 6 destinados a evaluar el asesoramiento o mentoring. Las 21 preguntas de VA son valoradas por escala de Likert y codificadas del 1 al 6. (Anexo 1)

En las preguntas con contenido negativo se revirtió la codificación. La respuesta "no sé/no aplica" fue contabilizada como perdida.

Las 6 preguntas dirigidas a evaluar Asesoramiento o Mentoring se codifican por escala de Likert, de 1 a 4 correspondiente a "ninguno", "un poco", "bastante" y "mucho". Para crear el índice de Asesoramiento (IA) se consideraron todos los formularios completos, realizando un promedio simple, siendo alrededor de 3 "grado moderado" y cercano a 2 "escaso" (Pololi L, comunicación personal).

Se asignaron códigos numéricos para las variables demográficas. Los ítems de respuesta múltiple se seleccionaron como 1=sí, 0=no (ej: MD=1, PhD=1). A las variables categóricas se les asignaron números consecutivos (ej: edad<35=1, 35-39=2, etc). Para todos los ítems, los no contestados fueron categorizados como -1.

La encuesta en español fue administrada en papel en el período setiembre 2017-febrero 2018 en todos los departamentos clínicos, médicos y quirúrgicos, del Hospital de Clínicas. En 4 departamentos no se autorizó la entrega de la encuesta (N=94 docentes). Se realizó recordatorio mensual de entrega. Ochenta y siete docentes no pudieron ser contactados debido a licencias, cese próximo o beca en el exterior. Se mantuvo en todo momento la confidencialidad y anonimato de los docentes participantes.

Análisis estadístico: se realizó un análisis cuantitativo de los datos. Para el procesamiento de los datos se utilizó Microsoft Excel y SPSS v22. Para la estadística descriptiva se utilizaron medias, desvíos estándar y rangos para las variables cuantitativas. La asociación entre variables nominales se analizó mediante la prueba de Chi-cuadrado, definiendo nivel de significación 0,05 (95% confianza). El análisis de la asociación de variables ordinales se realizó utilizando el coeficiente Thau-c, con un nivel de significación 0,05.

RESULTADOS

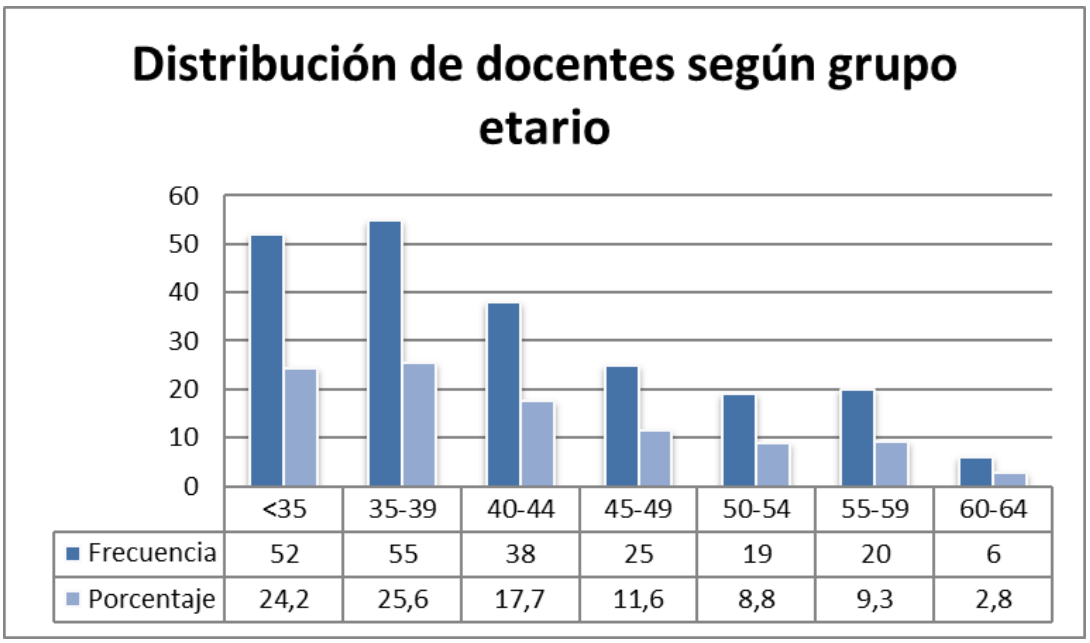
Al momento de la encuesta, de 1350 docentes pertenecientes a la Facultad de Medicina, 707 desarrollaban su trabajo en el Hospital de Clínicas. La distribución por grado académico fue la siguiente: G1= 29%, G2= 34%, G3= 24%, G4= 7%, G5= 6%. Doce docentes (1%) tenían régimen de dedicación total al año 2016.

Del total, 542 docentes cumplían los criterios de inclusión. Se entregó la encuesta a 363 obteniéndose la devolución de la encuesta en 223 (61,4%). La mayoría (62%) provenía del área médica y 38% del área quirúrgica. Seis tenían dedicación total al cargo y 11% recibían financiación adicional para investigación.

La distribución de los docentes por edad y por cargo se muestran en Gráficas 1 y 2, respectivamente. Destacamos que 2/3 eran menores de 45 años y 3% >60 años. Se observó una relación directa entre edad y cargo, con 91% de los asistentes menores de 40 a y 88% de los profesores titulares mayores de 50.

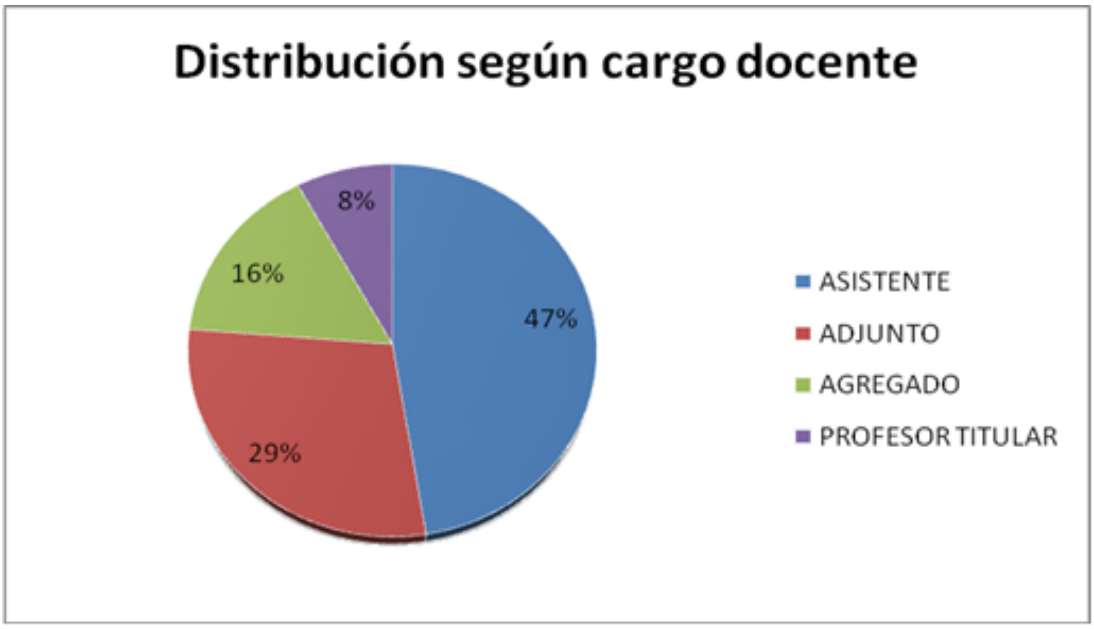
La distribución por género fue equilibrada en el global de la población (50%/50%). Se destaca la predominancia del género masculino en el cargo de Profesor Titular para ambas orientaciones, siendo 100% en el área quirúrgica.

Gráfica 1: Distribución de los docentes según grupo etario (n=223).



	<35	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64
Frecuencia	52	55	38	25	19	20	6
Porcentaje	24,2	25,6	17,7	11,6	8,8	9,3	2,8

Gráfica 2: Distribución de los docentes según cargo (n=223)

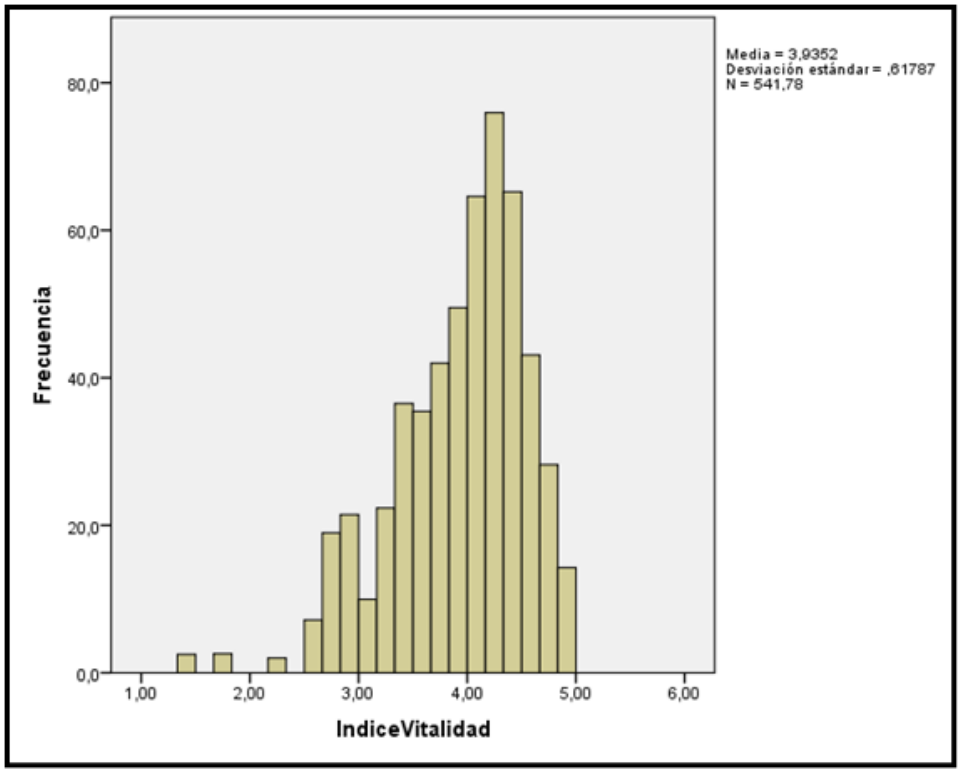


La mayoría de los participantes tenía el título de Doctor en Medicina (N=191); 10 eran PhD (8 hombres y 2 mujeres, todos del área clínica), 13 Magister en Ciencias, 1 Magister en Educación y 2 tenían otro Doctorado. La mayoría de los encuestados (85%) desarrollaba una actividad laboral mixta, universitaria y extrauniversitaria. La distribución de tiempo destinado a actividades universitarias se distribuía, globalmente, en 75% destinado a docencia y asistencia, 20% a investigación y 5% a extensión. En los cargos superiores había mayor porcentaje de tiempo dedicado a investigación y extensión.

Análisis de la VA: 97% de las respuestas fueron válidas. La puntuación fue baja en cuanto al respaldo institucional para el progreso académico (media 2,8) y al logro de equilibrio entre la vida laboral y extralaboral (media 3,2).

El índice de VA se creó integrando las 21 variables. En la Gráfica 3 se muestra el índice de VA considerando las respuestas válidas en la población total. La media fue 3,93 y la mediana 3,9 (rango 1-5); 20% de los docentes tuvo un índice de VA inferior a 3.

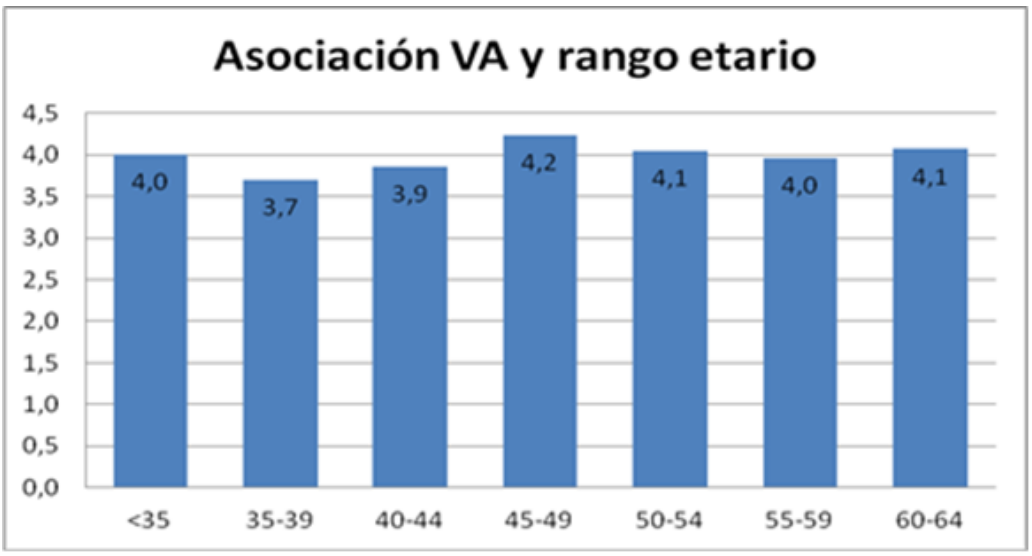
Gráfica 3: Índice de vitalidad académica. (n=222)



Se analizaron las asociaciones del índice de VA con las variables independientes. El índice VA no tuvo asociación significativa con género, cargo, especialidad médica o quirúrgica. El índice fue inferior para los docentes entre 35-39 años (80% Asistentes y 17.5% Adjuntos), quienes tuvieron menor puntaje en motivación, sentimiento de valoración de su trabajo, equilibrio entre la vida personal y laboral, con mayor agotamiento, agresividad e intención de abandonar el cargo (Gráfica 4).

Las mujeres respondieron más frecuentemente que no están de acuerdo con que "la institución trata equitativamente a hombres y mujeres", y esta tendencia fue estadísticamente significativa (Cramer 0,294). En cambio, 83% de los hombres se mostró completa o parcialmente de acuerdo con que el trato es equitativo.

Gráfica 4: Asociación entre índice de VA y rango etario. (n=222)



Análisis del Asesoramiento o Mentoring:

El índice de asesoramiento (IA) se realizó como el promedio simple de los puntajes de las 6 preguntas enfocadas en ese aspecto, considerando únicamente las respuestas completas en los 6 ítems (98.7%). La mediana del IA fue baja (1.8, p25=1.3 y p75 2,5). La mayoría de los encuestados (>75%) tuvo pobre/nulo asesoramiento en formulación y consecución de metas profesionales y personales y > 50% refiere no haber sido asesorado en la identificación de un mentor a lo largo de su formación médica y docente (Tabla 1). No se encontró asociación significativa entre IA y género, rango etario ni especialidad. La asociación entre el índice de VA y el IA fue significativa y creciente (r=0,26; p=0,000). El IA se asoció inversamente con la intención de dejar el cargo (F=10.9; p=0,000).

La intención de abandonar el cargo fue 28% para el conjunto de los docentes con diferencias según grupo etario: 43% entre 35 y 39 años y 13% en >60. Asimismo, se correlacionó con el índice de asesoramiento (r=0,23; p=0,000) y con el índice de vitalidad (r=0,54; p=0,000).

Tabla 1. Distribución porcentual de las variables asociadas a asesoramiento.

Asesoramiento en:	Ninguno	Un poco	Bastante	Mucho
1.Metas profesionales	50%	25,2%	20,6%	4,1%
2. Planificación	47%	30%	18%	4%
3. Habilidades	35%	36%	22%	6%
4. Recursos	33%	40%	22%	4%
5. Mentor	25%	30%	30%	15%
6.Metas personales	45%	30%	30%	5%

DISCUSIÓN

La presente investigación aborda una temática previamente no analizada en nuestra Facultad, y escasamente abordada en la región. La muestra encuestada fue representativa del universo, homogénea en relación a origen étnico y orientación sexual, mayoritariamente constituida por médicos sin dedicación total al cargo universitario.

La variable que indaga sobre si la institución trata con igualdad a las minorías poco representadas obtuvo un bajo porcentaje de respuesta. Algunos trabajos reportan que las minorías étnicas tienen menor índice de satisfacción con su carrera. La probabilidad de promoción en docentes pertenecientes a minorías étnicas/raciales es inferior a la de docentes blancos y su opinión sobre el clima institucional es peor (Smedley BD et al, 2004; Peterson NB et al, 2004; Price E et al, 2005). No encontramos razones claras para interpretar el bajo número de respuestas obtenidas a esta pregunta. En nuestro país la presencia de minorías étnicas en la población general es relativamente baja, siendo la mayoría de la población de ascendencia europea (mayoritariamente España e Italia). El promedio total de años de educación a nivel poblacional es inferior para afrodescendientes e indígenas (promedio de 2 años menos) y esa brecha aumenta a partir de los 18 años. (Bucheli M et al.) Con una población universitaria relativamente homogénea en su composición, es posible que la inclusión de minorías no sea un aspecto preocupante, o incluso que el alcance del término no haya sido claro.

Con un máximo posible de 5, la media del índice de VA fue 3,9 y 20% tuvo un score inferior a 3. El trabajo de Pololi et al mostró que la mitad de los encuestados tuvo un score alto en tanto un 25% fue subóptimo, sin diferencias según género o pertenencia a un grupo minoritario. (Pololi et al., 2012).

El análisis de las variables que componen el índice de VA mostró, de modo general, que trabajar en la Facultad resulta gratificante, principalmente por factores individuales. En cambio, los aspectos institucionales como promoción del progreso académico y valoración del trabajo tuvieron una evaluación pobre. La VA derivaría principalmente de la vocación personal por la actividad docente, el intercambio con estudiantes y colegas y la actualización constante.

En 2015 la Universidad de la República realizó el Censo de Funcionarios. Con una cobertura del 95% del padrón de funcionarios, 93% de docentes y 97% de funcionarios no docentes, el documento aporta datos relativos a la estructura de la UdelaR, las características sociodemográficas del personal docente y no docente que se desempeñan en Montevideo y en el interior del país. Casi 99% de los docentes vive en Uruguay y 79% lo hace en la capital. La Facultad de Medicina es el servicio con más docentes (1172 cargos de un total de 10605) de toda la Universidad. Este censo contempló un bloque de preguntas en torno al clima o satisfacción laboral. Aproximadamente el 70% de los docentes manifestó que no cambiarían su trabajo actual por uno con iguales tareas y salario, aunque 20% declaró no saber la respuesta o no contestaron a esa pregunta. Casi 80% manifestaron estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, si bien esto se correlacionó con el grado alcanzado: a menor grado docente y menor antigüedad, menor porcentaje de satisfacción. (Giachetto G, Porrini A, Salgado L et al, 2016). Si bien las preguntas realizadas en ese trabajo no se enfocaban en la VA específicamente, en ciertos aspectos la reflejan. Nuestros hallazgos reflejan similar distribución en cuanto a la satisfacción con su cargo.

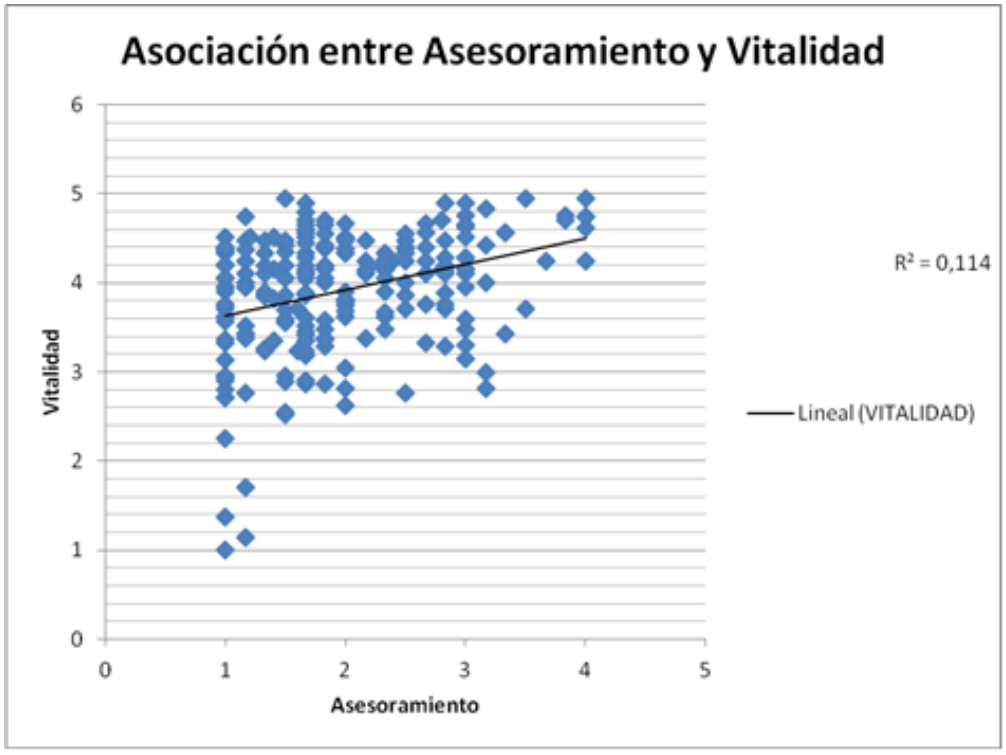
No encontramos asociación entre índice de VA y género si bien hubo diferencias en el análisis de variables que integran el índice, discriminadas según género. Las mujeres identifican mayor inequidad

en el trato vinculado al género respecto a los hombres, menor sensación de pertenencia y peor relacionamiento en el trabajo. La posibilidad de promoción es percibida como inferior a la de los hombres. Hombres y mujeres no difirieron en los niveles de compromiso o aspiraciones de liderazgo. Estos hallazgos concuerdan con lo reportado respecto a que las instituciones médicas académicas fallan en crear un ambiente donde las mujeres se sientan aceptadas y apoyadas en su progreso laboral. (Pololi, L. H. et al, 2013).

Observamos una asociación no lineal, estadísticamente significativa, entre índice de VA y rango etario, con el menor puntaje para docentes entre 35 y 39 años y el mayor para los mayores de 60. Los docentes jóvenes son los que tienen peor VA y mayor intención de abandono del cargo. Debe tenerse en cuenta que el esquema de ascenso en los cargos, con una notoria reducción de cargos disponibles a partir de Prof Adjunto, hace que la perspectiva natural de permanencia en el cargo sea baja en esta etapa, ya que recién a partir del cargo Prof Agregado el cargo puede ser permanente. Es, además, la etapa vital en la que la inserción laboral en otros ámbitos se consolida. De modo similar, en otros contextos se ha documentado una relación independiente y no lineal de la edad con la vitalidad, siendo los docentes entre 35-50 años los de menor puntaje en VA. (Pololi LH et al. 2015). Este hallazgo justificaría profundizar en investigaciones dirigidas particularmente a este subgrupo de docentes.

Uno de los aspectos más interesantes de la presente investigación es el análisis del índice de asesoramiento. Con una mediana baja (1,8), más del 75% de los docentes refirió haber tenido pobre asesoramiento en la consecución de metas profesionales y personales y más del 50% careció de asesoramiento en la búsqueda de un mentor. Estos déficits se asociaron con inferior VA. (Gráfica 5)

Gráfica 5: Relación entre índice de asesoramiento e índice de VA.



Casi 30% de los docentes consideró dejar su cargo en el último año. Este hecho se observó predominantemente en docentes jóvenes (30-35 años) y asoció significativamente con variables que se vinculan a las dimensiones de la vitalidad (relacionamiento e inclusión, coincidencia de valores, apoyo institucional, integración vida personal y trabajo y distress ético y moral) y también con la falta de mentor.

Teniendo en cuenta estos resultados, podríamos especular que mejorar el asesoramiento podría contribuir a mejorar la VA en los docentes. Más aún, considerando las diferencias de resultados por edad y cargo, se podrían enfocar acciones de asesoramiento diferenciales ajustadas a los grupos de mayor riesgo.

Limitaciones: por la naturaleza voluntaria del presente trabajo, los respondentes se autoseleccionaron ante la solicitud de respuesta.

CONCLUSIONES:

1. No se encontró asociación entre el índice de VA y el área de desempeño, sexo ni dedicación horaria.

2. La VA fue peor en los docentes entre 35-39 años, mayoritariamente con cargo de Asistente.

3. Desempeñar un cargo docente se percibe como gratificante, siendo la vocación docente el principal aspecto motivador, en tanto los aspectos institucionales tuvieron la evaluación más negativa.

4. La mayoría de los docentes ha tenido pobre asesoramiento en su carrera, y esto se asoció a menor VA y mayor intención de abandonar la actividad docente.

De los resultados obtenidos, surgen áreas de investigación complementarias de sumo interés, fundamentalmente los relacionados al asesoramiento docente y planificación de estrategias que promuevan la retención de docentes vitales.

CONSIDERACIONES ÉTICAS:

Se obtuvo autorización para realizar esta la adaptación y aplicación de la encuesta por parte de sus autores. Se obtuvo aval del Comité de Ética del Hospital de Clínicas. No se tuvo financiación para la ejecución del proyecto.

ANEXO 1: Encuesta C-Change Faculty Vitality-shortform. Adaptación al español.

Facultad de Medicina de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. Encuesta de C-Change al cuerpo docente

Esta encuesta sobre su experiencia en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República, Uruguay, (en adelante, la "institución"), está dirigida a **todo** el cuerpo docente adscrito a la Facultad que desempeña funciones en el Hospital de Clínicas en la carrera de Medicina. Su punto de vista es muy importante y esperamos que responda con franqueza. Todas las respuestas serán estrictamente confidenciales. Las respuestas se informarán solamente en forma global y nunca se identificará a las personas que contestaron. Podrá omitir las preguntas que prefiera no responder. Esta encuesta no podrá ser completada en un *smartphone*..

Solicitamos que marque con una cruz la opción correcta en cada pregunta.

		Completa-mente en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcial-mente de acuerdo	Completa-mente de acuerdo	No sé/ No aplicable
1	La institución me ofrece las mejores oportunidades para darle sentido a mi trabajo.						
2	Estoy convencido/a de que mis superiores me tratan con justicia.						
3	En esta institución se valora ampliamente el tipo de trabajo que realizo.						
4	Creo que trabajar en este lugar es deshumanizante.						
5	Mis superiores me tratan con respeto.						
6	Mi trabajo me resulta personalmente gratificante.						
7	Me siento motivado/a por mi trabajo.						

8	Me doy cuenta de que en este lugar estoy actuando con más agresividad de la que desearía.						
9	Concurro a trabajar con ganas.						
10	Mis colegas valoran mis aportes.						
11	Siento que para trabajar aquí me veo obligado/a a comprometer mis valores.						
12	Me siento agotado/a cuando estoy en el trabajo.						
13	En esta institución me siento aislado/a.						
14	He sido reticente a expresar mis opiniones por temor a sufrir consecuencias negativas.						
15	La institución trata equitativamente a hombres y mujeres.						
16	La institución trata por igual a las minorías poco representadas y al resto de los docentes.						
17	Mis valores generalmente coinciden con los de la institución.						
18	La institución establece con claridad lo que el docente debe hacer para progresar en ella.						
	Mi trabajo me permite llevar una vida						

	razonablemente equilibrada.						
20	En asuntos que me involucran mis opiniones son tenidas en cuenta.						
21	En los últimos 12 meses he considerado seriamente dejar la institución porque no estoy satisfecho/a.						

Encuesta al cuerpo docente de la Facultad de Medicina de la Facultad de Medicina, Universidad de la República, Montevideo, Uruguay.

¿Ha recibido asesoramiento sobre cómo…	Ninguno	Un poco	Bastante	Mucho
formular sus metas profesionales?				
planificar la manera de alcanzar sus metas profesionales?				
adquirir las habilidades necesarias para alcanzar sus metas profesionales con éxito?				
encontrar los recursos que necesita?				
contar con alguien que lo/la impulse a avanzar en su carrera o progresar en su trabajo?				
planificar cómo alcanzar sus metas *personales*?				

ESTADÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

1. ¿Qué títulos posee? (marque todos los que correspondan).

Médico (o equivalente)
Especialista: Clínico…. Quirúrgico….
PhD
MSc
MEd
Otro doctorado
Otro título (que no sea de nivel doctoral)

2. Raza/etnia (marque todas las que correspondan).

Caucásico
Afrodescendiente
Asiático/a
Indígena
Otra, especificar: _____

3. Sexo (marque todos los que correspondan):

Masculino
Femenino
Transgénero

4. Usted se define como:

Heterosexual
Lesbiana
Gay
Bisexual
Transexual

5. Edad:

< 35 años	45-49 años	60-64 años
35-39 años	50-54 años	65-69 años
40-44 años	55-59 años	70 años o más

6. ¿Cuál es su cargo actual?

Asistente
Profesor adjunto
Profesor agregado
Profesor Titular
Otro (especificar): _____

7. ¿Cómo define su función principal?

Clínico
Administrador
Investigador
Docente

8. ¿Tiene dedicación total al cargo actual en la Universidad?
Sí
No

9. ¿Qué porcentaje de su tiempo dedica a la actividad

Universitaria
Asistencia particular (mutualistas, seguros privados, etc)
Investigación
Extensión

10. ¿Recibe financiación adicional para realizar actividades de investigación?
Sí
No

BIBLIOGRAFIA

Arribas, A. (2006). Adaptación Transcultural De Instrumentos. Guía Para El Proceso De Validación De Instrumentos Tipo Encuestas. Revista Científica de La AMBB, 16(3), 74–82.

Bucheli M, Cabel W. Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial. Disponible en http:// www.ine.gub.uy)

Castillo-Page L, Zhange K, Steinecke A, et al. Minorities in Medical Eucation: facts and figures 2005, Washington D.C: Association of American Medical Colleges; 2005.

Clark, S.M.,& Corcoran, M.(1985). Individual and organizational contributions to faculty vitality: An institutional case study. In S.M. Clark & D.R.Lewis (Eds.), Faculty vitality and institutional productivity: Critical perspectives for higher education (pp.112-138). New York: Teachers College Press.

Ebben, James &Maher Tom (1979). Capturing Institutional Vitality. AIR Forum 1979 Paper. Washington, D.C.: Distributed by ERIC Clearinghouse.

Finkelstein, J. J. (1996) Conference Report or Integrating Research on Faculty. Seeking New Way To Communicate About the Academic Life of Faculty. Results from the 1994 Forum.

Giachetto G, Porrini A, Salgado L. Censo Funcionarios Universitarios 2015. Principales características de los funcionarios universitarios en 2015. http://planeamiento.udelar.edu.uy/ ISBN: 978-9974-0-1377-3

Herzke, C., Bonsall, J., Bertram, A. et al. Gender Issues in Academic Hospital Medicine: a National Survey of Hospitalist Leaders. J GEN INTERN MED (2020). https://doi.org/10.1007/s11606-019-05527-0

Kelly AM, Cronin P, Dunnick NR. Junior faculty satisfaction in a large academicradiology department. Acad Radiol. 2007; 14: 445-54.

Long JS, McGinnis R. Organizational context and scientific productivity. Am Sociol Rev. 1981;46:422–42.

Mahaffey, C.J & Welsh, M.F. (1993). Scholarship and the vitality of a community college faculty. Community College Review, 21(1), 31-40.

Pelz D. C, Andrews F M. Scientists in organizations: productive climates for research and development. New York: Wiley, 1966. 318p. (Survey Research Center. Institute for Social Research, University of Michigan. Ann Arbor, MI.)

Peterson, N. B., Friedman, R. H., Ash, A. S., Franco, S., & Carr, P. L. (2004). Faculty Self-reported Experience with Racial and Ethnic Discrimination in Academic Medicine. Journal of General Internal Medicine, 19(3), 259–265. http://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2004.20409.x;

Pololi, L. H., Civian, J. T., Brennan, R. T., Dottolo, A. L., & Krupat, E. (2013).
Experiencing the culture of academic medicine: Gender matters, a national study. Journal of General Internal Medicine, 28(2), 201–207.
https://doi.org/10.1007/s11606-012-2207-1

Pololi, L. H., Evans, A. T., Civian, J. T., Gibbs, B. K., Coplit, L. D., Gillum, L. H., & Brennan, R. T. (2015). Faculty Vitality-Surviving the Challenges Facing Academic Health Centers: A National Survey of Medical Faculty. Academic Medicine : Journal of the Association of American Medical Colleges, 90(7), 930–936. https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000674

Pololi, L. H., Evans, A. T., Gibbs, B. K., Krupat, E., Brennan, R. T., & Civian, J. T. (2013). The experience of minority faculty who are underrepresented in medicine, at 26 representative U.S. medical schools. Academic Medicine: Journal of the Association of American Medical Colleges 2013, 88(9), 1308–14.
https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31829eefff

Pololi, L. H., Krupat, E., Civian, J. T., Ash, A. S., & Brennan, R. T. (2012). Why Are a Quarter of Faculty Considering Leaving Academic Medicine? A Study of Their Perceptions of Institutional Culture and Intentions to Leave at 26 Representative U.S. Medical Schools. Academic Medicine, 87(7), 859–869.
https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e3182582b18

Pololi, L.; Evans, A; Civian, J; Gibbs, B; Gillum, L; Brennan, R. A novel measure of "good" mentoring: Testing its reliability and validity in four academic health centers. Journal of Continuing Education in the Health Professions: 2016 (36) 4: 263-268. doi: 10.1097/CEH.0000000000000114

Pololi LH, Jones SJ. Women faculty: an analysis of their experiences in academic medicine and their coping strategies. Gend Med. 2010; 7:438-450.

Price, E. G., Gozu, A., Kern, D. E., Powe, N. R., Wand, G. S., Golden, S., & Cooper, L. A. (2005). The Role of Cultural Diversity Climate in Recruitment, Promotion, and Retention of Faculty in Academic Medicine. Journal of General Internal Medicine, 20(7), 565–571. http://doi.org/10.1111/j.1525-1497.2005.0127.x

Schindler BA, Novack DH, Cohen DG, Yager J, Wang D, Shaheen NJ, Guze P, Wilkerson L, Drossman DA. The impact of the changing health care environment on the health and well-being of faculty at four medical schools. Acad Med. 2006; 81(1): 27-34.

Smedley BD, Stith Butler A, Bristow LR, editors. In the Nation's Compelling Interest: Ensuring Diversity in the Health-Care Workforce. Washington (DC): National Academies Press (US); 2004:23-54.

Agradecimientos
Dra Linda Pololi
Pablo Cruz
Sr Jorge Menéndez
Conflictos de interés: los autores no declaran conflictos de interés.

DATOS DE AUTOR

Título
Evaluación de la vitalidad académica de docentes de Facultad de Medicina del Hospital de Clínicas, Montevideo, Uruguay.
Título abreviado: Vitalidad académica en docentes de Medicina.

Autores:
Riva E[1], Cragno A[2,3].
[1]Hospital de Clínicas, Facultad de Medicina, Montevideo, Uruguay.
[2] CEEProsS (Centro de estudios de Educación de Profesionales de la Salud) Departamento de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, Argentina.
[3]Instituto Universitario Hospital Italiano de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina
Recibido: 14 de marzo 2021
Aceptado: 15 de abril 2021
Autor de correspondencia: Eloísa Riva. Email: eloisariva@hotmail.com