



ORIGINAL

Emotional intelligence and professional quality of life in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023

Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el compromiso laboral de un centro del MINSA, Lima 2023

Yoni Magali Maita-Cruz¹  , Olguin Grandez-Culqui²  , Henry Lowell Allpas- Gomez³  , Rosa Estrella Pillman-Infanson¹  , Daniel Barboza-Minaya⁴  , Flor Eduvines Hilario-Velásquez¹  

¹Universidad Cesar Vallejo, Lima. Lima, Perú.

²Universidad Privada Continental, Lima. Lima, Perú.

³Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Lima, Perú.

⁴Universidad Nacional Federico Villareal, Lima. Lima, Perú.

Citar como: Maita Cruz Y, Grandez-Culqui O, Allpas- Gomez HL, Pillman-Infanson RE, Barboza-Minaya D, Hilario-Velásquez FE. Emotional intelligence and professional quality of life in the work commitment of a MINSA center, Lima 2023. Salud, Ciencia y Tecnología. 2024; 4:940. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2024940>

Enviado: 02-01-2024

Revisado: 19-03-2024

Aceptado: 16-05-2024

Publicado: 17-05-2024

Editor: Dr. William Castillo-González 

ABSTRACT

Introduction: the research addresses the influence of emotional intelligence and professional quality of life on work commitment in a MINSA health center in Lima, based on the Emotional Capacity Theory and Karasek's demand control model.

Objective: this is a basic study, with a quantitative approach, cross-sectional and explanatory design.

Method: the population includes collaborators of the center selected by simple random sampling, resulting in a sample of 183 individuals. Questionnaires were used to collect data on the variables of interest, and the analysis was performed with SPSS 27, applying descriptive and inferential statistics.

Results: a significant relationship was found between the variables studied, highlighting the importance of emotional intelligence and professional quality of life for work commitment.

Conclusion: it is concluded that there is a relationship between these variables, without offering additional recommendations or solutions.

Keywords: Emotional Intelligence; Quality of Professional Life; Work Engagement; Emotional Capacity Theory; Karasek's Demand Control Model.

RESUMEN

Introducción: la investigación aborda la influencia de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el compromiso laboral en un centro de salud del MINSA en Lima, basándose en la Teoría de Capacidad Emocional y el modelo de control de demanda de Karasek.

Objetivo: se trata de un estudio básico, de enfoque cuantitativo, con diseño transversal y explicativo.

Método: la población incluye colaboradores del centro seleccionados mediante muestreo aleatorio simple, resultando en una muestra de 183 individuos. Se utilizan cuestionarios para recopilar datos sobre las variables de interés, y el análisis se realiza con SPSS 27, aplicando estadísticas descriptivas e inferenciales.

Resultados: se encontró una relación significativa entre las variables estudiadas, destacando la importancia de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional para el compromiso laboral.

Conclusión: se concluye que existe una relación entre estas variables, sin ofrecer recomendaciones ni soluciones adicionales.

Palabras clave: Inteligencia Emocional; Calidad de Vida Profesional; Compromiso Laboral; Teoría de Capacidad

INTRODUCCIÓN

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023), se evidencian graves deficiencias en los centros de salud pública de Lima Metropolitana. En el año 2021, el 44,3 % de los establecimientos de salud presentaban una infraestructura inadecuada, superando el promedio de América Latina.⁽¹⁾ Además, el gasto público en salud en Lima Metropolitana representó solo el 4,2 % del PBI regional en 2022, considerablemente menor que el promedio latinoamericano del 6,6 %.⁽²⁾ Asimismo, se destaca que el 84 % de los médicos en establecimientos públicos de Lima Metropolitana carece de especialización, contrastando con el 35 % en América Latina.⁽³⁾

Estas cifras alarmantes reflejan la urgente necesidad de mejorar la infraestructura, el financiamiento y el recurso humano en los centros de salud pública de Lima Metropolitana. La falta de especialización médica, la escasez de recursos y el bajo gasto público en salud son factores críticos que impactan negativamente en la calidad de atención brindada a la población.

Es imperativo que las autoridades sanitarias implementen políticas efectivas para fortalecer estos aspectos y garantizar un servicio de salud de calidad para los ciudadanos de la región.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática,⁽⁴⁾ se ha observado un aumento significativo en la tasa de desempleo en el último año, lo que ha generado preocupación en la población. Este fenómeno se ha visto agravado por la crisis económica provocada por la pandemia de COVID-19, que ha impactado negativamente en diversos sectores productivos del país. Además, se ha evidenciado una disminución en la tasa de empleo informal, lo que ha generado un mayor nivel de precariedad laboral entre los trabajadores.⁽⁵⁾

En cuanto a la situación de la educación en el país, se ha registrado un incremento en la tasa de analfabetismo en los últimos años, especialmente en zonas rurales y comunidades marginadas. Esta problemática representa un desafío para las autoridades educativas, quienes deben implementar estrategias efectivas para garantizar el acceso a una educación de calidad para todos los ciudadanos. Asimismo, se ha observado una brecha significativa en el acceso a la educación entre áreas urbanas y rurales, lo que evidencia la necesidad de políticas inclusivas y equitativas en el sector educativo.⁽⁶⁾

En relación con la situación demográfica del país, se ha identificado un aumento en la esperanza de vida de la población, lo que ha generado un envejecimiento progresivo de la misma. Este cambio demográfico plantea nuevos desafíos en términos de seguridad social, atención médica y servicios para la tercera edad, que requieren de políticas públicas adecuadas para garantizar el bienestar de la población adulta mayor.⁽⁷⁾ Asimismo, se ha observado una disminución en la tasa de fecundidad, lo que podría tener implicaciones en el crecimiento poblacional a largo plazo.

El objetivo de la investigación es examinar la relación entre la inteligencia emocional, la calidad de vida profesional y el compromiso laboral en un centro de salud del MINSA en Lima, con base en la Teoría de Capacidad Emocional y el modelo de control de demanda de Karasek. Se busca comprender cómo estas variables se relacionan entre sí y su impacto en el compromiso laboral de los colaboradores

MÉTODOS

Diseño de la Investigación

La investigación se enmarca en un estudio básico, también conocido como investigación pura o fundamental, con el objetivo de establecer relaciones causales entre las variables de inteligencia emocional, calidad de vida profesional y compromiso laboral. Se emplea un diseño explicativo para explorar estas relaciones.⁽⁸⁾

Selección de la Muestra

La población objeto de estudio consistió en los colaboradores de un centro del MINSA en Lima. Los criterios de inclusión comprendieron ser colaborador del centro del MINSA, tener más de 18 años y contar con al menos un año de antigüedad en el puesto de trabajo. Se estableció como criterio de exclusión la exclusión de aquellos colaboradores que no cumplieran con los requisitos mencionados. La muestra final estuvo compuesta por 183 colaboradores del centro del MINSA en Lima.

RESULTADOS y DISCUSIÓN

La interpretación estadística de los datos presentados en la tabla 1 y figura 1 refleja la distribución de la inteligencia emocional entre los colaboradores de dicho centro. Los resultados muestran que el 38,3 % de los encuestados se cataloga en el nivel 'Malo' de inteligencia emocional, mientras que un porcentaje ligeramente superior, 39,9 %, se considera 'Regular', y solo el 21,9 % se percibe con un nivel 'Bueno'.

Tabla 1. Niveles de la inteligencia emocional de un centro del Minsa, Lima 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	70	38,3	38,3	38,3
	Regular	73	39,9	39,9	78,1
	Bueno	40	21,9	21,9	100,0
	Total	183	100,0	100,0	

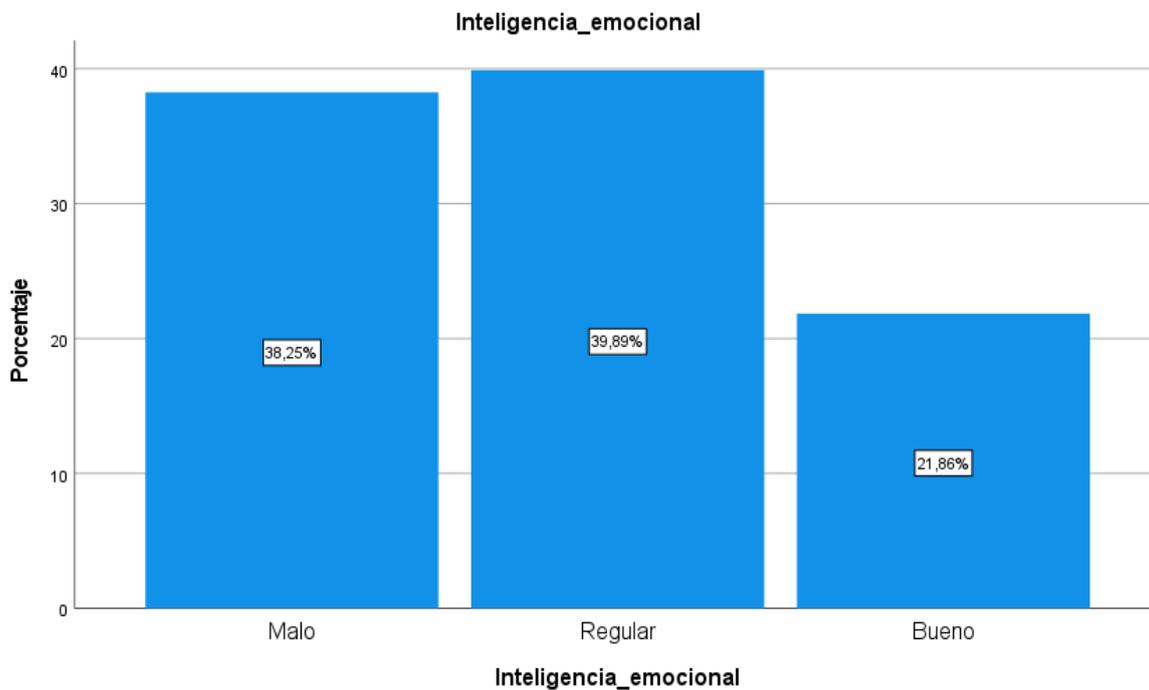


Figura 1. Niveles de la inteligencia emocional de un centro del Minsa, Lima 2023

La estadística inferencial aplicada a través de modelos logit se ha utilizado para contrastar la independencia de los datos. La hipótesis nula (H0), que sostiene que los datos de la variable no son independientes, es rechazada a favor de la hipótesis alternativa (H1), que afirma la independencia de estos.

Tabla 2. Determinación del ajuste de datos para el compromiso organizacional y la innovación en la gestión de la salud

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	95,097			
Final	68,660	26,437	4	0,000

Función de enlace: Logit.

DISCUSIÓN

En base los resultados obtenidos se observa que esta distribución es indicativa de que una mayoría significativa de los empleados, que constituyen el 78,2 % acumulado, no se considera altamente competente en términos de inteligencia emocional. Al fundamentar estos niveles cualitativos en la teoría de capacidad emocional de Huy,^(9,10) se infiere que una proporción considerable de la plantilla podría enfrentarse a retos en la regulación emocional y en la utilización de emociones para facilitar el desempeño laboral, aspectos críticos que identifica como componentes centrales de la inteligencia emocional. Estos hallazgos subrayan la necesidad de intervenciones orientadas al desarrollo de habilidades emocionales en el ámbito organizacional para potenciar la efectividad y el bienestar de los colaboradores, lo cual a su vez podría tener un impacto positivo en el compromiso y la productividad laboral.

Así también se evidencia en la significativa mejora del logaritmo de verosimilitud desde el modelo de solo intersección, con un valor de -2 de 95,097, al modelo final con un valor de 68,660. El cambio significativo se corrobora con un valor de chi-cuadrado de 26,437 y 4 grados de libertad, resultando en un valor de significancia (Sig.) de 0,000. Este resultado estadístico es crucial ya que denota un ajuste considerable del modelo final respecto al modelo básico, implicando que los predictores incluidos mejoran de forma significativa la capacidad del modelo para explicar la variabilidad en el compromiso laboral. Esta significancia estadística refuerza la validez del modelo logit utilizado y apoya la existencia de una relación entre la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con el compromiso laboral en el entorno estudiado.

CONCLUSIONES

Se confirma una influencia positiva de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional en el compromiso laboral de los trabajadores del sector salud, respaldado por teorías como las de Huy, Karasek y Meyer y Allen. La capacidad para percibir, usar y manejar las emociones predice actitudes laborales positivas, mientras que un equilibrio entre exigencias y recursos promueve un mayor compromiso.

Los datos estadísticos validan que niveles más altos de inteligencia emocional y mejor calidad de vida profesional se relacionan con un mayor compromiso laboral. Estos hallazgos refuerzan la importancia de factores motivacionales y disposicionales en el desarrollo de compromisos afectivos y conductuales.

El compromiso del personal en el sector salud impacta en la calidad de la atención y los resultados de los pacientes, destacando la relevancia de gestionar adecuadamente las condiciones laborales. Se necesita más investigación para comprender mejor los mecanismos subyacentes en diferentes contextos organizacionales del sector salud.

La optimización de las condiciones laborales, mediante estrategias como el equilibrio entre control y demandas, puede fortalecer el compromiso del personal y reducir las probabilidades de abandono. Dado el contexto de escasez de talento en salud, maximizar la calidad de vida y el compromiso resulta esencial, lo que destaca la importancia de gestionar adecuadamente las condiciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abd-El-Salam EM, Shawky AY, El-Nahas T, Nawar YS. The relationship among emotional intelligence, leadership styles, and organizational commitment. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara*. 2021;19(2):51-62. Available from: <https://doi.org/10.35719/afeh.202192>
2. Amankwaa A, Anku-Tsede O. Linking transformational leadership to employee turnover: The moderating role of alternative job opportunity. *Int J Bus Adm*. 2015;6(1):19-29. Available from: <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n1p19>
3. Andrei F, Petrides KV. Trait emotional intelligence and organizational behavior: A meta-analysis. *Psihologija*. 2013;46(2):139-157. Available from: <https://doi.org/10.2298/PSI1302139A>
4. Baka Ł. The effect of job demands and resources on work engagement and burnout. *Int J Occup Saf Ergon*. 2015;21(4):421-429. Available from: <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1109372>
5. Banco Central de Reserva del Perú. Gasto público regional. [Internet]. 2023 [cited 2023 Jan 1]. Available from: <https://www.bcrp.gob.pe/>
6. Bar-On R. The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*. 2006;18(Suppl):13-25.
7. Becker TE. The multidimensional view of commitment and the theory of reasoned action: A comparative evaluation. *J Manage*. 1995;21(4):617-638. Available from: <https://doi.org/10.1177/014920639502100402>
8. Beh ME, Loo LH. A Study on the Quality of Work Life (QWL) among Healthcare Employees in Malaysia. Atlantis Press; 2017. Available from: <https://doi.org/10.2991/iconist-17.2018.27>
9. Bowen GA. Document analysis as a qualitative research method. *Qual Res J*. 2022;22(2):289-308. Available from: <https://doi.org/10.1177/14687941221082560>
10. CEPAL. Gasto social en América Latina. [Internet]. 2021 [cited 2021 Jan 1]. Available from: <https://www.cepal.org/es>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Yoni Magali Maita-Cruz.

Curación de datos: Olguin Grandez-Culqui.

Análisis formal: Olguin Grandez-Culqui.

Adquisición de fondos: Henry Lowell Allpas-Gomez.

Investigación: Henry Lowell Allpas-Gomez.

Metodología: Flor Eduvines Hilario-Velásquez.

Administración del proyecto: Yoni Magali Maita-Cruz.

Recursos: Olguin Grandez-Culqui.

Software: Flor Eduvines Hilario-Velásquez.

Supervisión: Olguin Grandez-Culqui.

Validación: Rosa Estrella Pillman-Infanson.

Visualización: Daniel Barboza-Minaya.

Redacción - borrador original: Yoni Magali Maita-Cruz.