

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



La inteligencia espiritual en la práctica de la salud y el liderazgo de servicio como predictores de la calidad de vida laboral en enfermeras peruanas

Trabajo de investigación

Para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Enfermería con Mención en Administración y Gestión

Autores:

Belvi Jedida Gala Espinoza

Paula Karina Dávila Valencia

Asesor:

Dra. Mónica Eliza Meneses La Riva

Lima, junio de 2025

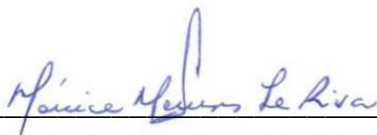
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LA INTELIGENCIA ESPIRITUAL EN LA PRÁCTICA DE LA SALUD Y EL LIDERAZGO DE SERVICIO COMO PREDICTORES DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN ENFERMERAS PERUANAS”** de las autoras Licenciadas Belvi Jedida Gala Espinoza y Paula Karina Dávila Valencia, tiene un índice de similitud de 13% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de junio del año 2025



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 25 día(s) del mes de junio del año 2025 siendo las.10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dra. Delia Luz León Castro, el (la) secretario(a): Mg. Mabeth Raquel Moncada Núñez y los demás miembros: Dra. Ángela Paredes Aguirre de Beltrán; Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban y el (la) asesor(a) Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva; con el propósito de administrar el acto académico de sustentación del trabajo de investigación titulado " La Inteligencia Espiritual en la Práctica de la Salud y el Liderazgo de Servicio Como Predictores de la Calidad de Vida Laboral en Enfermeras Peruanas". del (de la) / (los) (las) candidato(a) / s a Belvi Jedida Gala Espinoza b) Paula Karina Dávila Valencia, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: "Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión"

El presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Belvi Jedida Gala Espinoza

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (b): Paula Karina Dávila Valencia


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a) / s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente/a	 _____ Secretario/a	
_____ Asesor/a	_____ Miembro	_____ Miembro
_____ Candidato/a (a)	_____ Candidato/a (b)	_____ Candidato/a (c)

La inteligencia espiritual en la práctica de la salud y el liderazgo de servicio como predictores de la calidad de vida laboral en enfermeras peruanas

Resumen

Background: La calidad de vida laboral (CVL) en enfermería es un factor crítico que influye tanto en el bienestar del personal como en la calidad del cuidado brindado a los pacientes. La inteligencia espiritual (IS) y el liderazgo de servicio (LS) han sido identificados como posibles predictores positivos de la CVL, ya que facilitan la resiliencia, la satisfacción laboral y el manejo del estrés en entornos hospitalarios altamente demandantes. Sin embargo, la relación específica entre estos constructos en el contexto de enfermería en Perú aún no ha sido explorada en profundidad. **Objetivo:** Examinar el impacto de la inteligencia espiritual y el liderazgo de servicio en la calidad de vida laboral de enfermeras peruanas, evaluando su rol predictivo mediante un modelo de ecuaciones estructurales. **Métodos:** Se realizó un estudio transversal y explicativo con una muestra de 134 enfermeras peruanas ($M = 36.29$ años, $DE = 7.3$). Se utilizaron instrumentos validados en español para medir IS, LS y CVL. Se empleó modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM) con el estimador de Máxima Verosimilitud Robusta (MLR) para evaluar las relaciones entre las variables. **Resultados:** La inteligencia espiritual mostró una correlación positiva con la CVL ($r = 0.40$, $p < .01$) y con el liderazgo de servicio ($r = 0.44$, $p < .01$). Asimismo, el liderazgo de servicio tuvo una relación significativa con la CVL ($r = 0.53$, $p < .01$). El modelo estructural presentó un ajuste adecuado ($\chi^2 = 1314.240$, $gl = 970$, $CFI = 0.96$, $TLI = 0.96$, $RMSEA = 0.05$, $SRMR = 0.08$). Se confirmó la hipótesis de que la IS predice positivamente la CVL ($\beta = 0.41$, $p < .001$) y que el LS también ejerce un efecto significativo sobre la CVL ($\beta = 0.26$, $p < .001$). **Conclusiones:** Los resultados evidencian que tanto la inteligencia espiritual como el liderazgo de servicio son predictores clave de la calidad de vida laboral en enfermeras peruanas. La IS contribuye al desarrollo de una perspectiva trascendental del trabajo y una mayor resiliencia, mientras que el LS fomenta un ambiente organizacional positivo y motivador. Se recomienda la implementación de programas formativos y estrategias de liderazgo centradas en estos constructos para mejorar la calidad de vida laboral en el sector salud.

Palabras clave: inteligencia espiritual, liderazgo de servicio, calidad de vida laboral, enfermería, ecuaciones estructurales.

Introducción

La enfermería es una profesión altamente demandante, caracterizada por largas jornadas de trabajo, exposición a situaciones emocionalmente desafiantes y la necesidad de tomar decisiones en entornos de alta presión (Shdaifat et al., 2023). Estas condiciones pueden generar altos niveles de estrés, agotamiento emocional y disminución en la calidad de vida laboral del personal de enfermería, lo que afecta no solo su bienestar, sino también la calidad del cuidado brindado a los pacientes (García-Sierra & Fernández-Castro, 2018; Hyson, 2013; Ruiz-Fernández et al., 2020; Sibuea et al., 2024). En este contexto, la inteligencia espiritual y el liderazgo de servicio emergen como factores clave para fortalecer la resiliencia, el sentido de propósito y la satisfacción laboral en el personal de enfermería (Fukada, 2018; Hyson, 2013; Kourkouta & Papathanasiou, 2014).

La inteligencia espiritual (IS) ha sido definida como la capacidad de encontrar significado en la adversidad, trascender lo inmediato y desarrollar una visión integradora de la vida y el trabajo (Zohar, 2012). En la enfermería, esta inteligencia permite a los profesionales afrontar situaciones de estrés con mayor resiliencia y empatía, promoviendo un sentido de vocación en su labor diaria (Moradnezhad et al., 2017). Estudios recientes han demostrado que los enfermeros con altos niveles de IS experimentan mayor satisfacción laboral, menor agotamiento emocional y una mayor capacidad para gestionar dilemas éticos en su entorno de trabajo (Alrashidi et al., 2022). Asimismo, la IS se asocia con un mejor manejo del estrés y una percepción más positiva del bienestar en entornos laborales exigentes (Metwally & Mohamed, 2021; Vasconcelos, 2020).

Por otro lado, el liderazgo de servicio es un modelo de gestión centrado en el bienestar y desarrollo de los colaboradores, priorizando sus necesidades y fomentando un ambiente de trabajo positivo (Greenleaf, 1977). En el contexto de la enfermería, este enfoque ha demostrado reducir la rotación de personal, aumentar la satisfacción laboral y mejorar la dinámica de equipo (Eva et al., 2019). Cuando el liderazgo de servicio se combina con altos niveles de IS, se potencian valores como la

compasión, la ética y el compromiso con el cuidado de los pacientes, promoviendo un entorno de trabajo más armónico y motivador (Liden et al., 2014).

La calidad de vida laboral (CVL) en enfermería se refiere a la percepción del bienestar en el entorno de trabajo, abarcando factores como la carga laboral, el apoyo organizacional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y las oportunidades de desarrollo (Sibuea et al., 2024). Una CVL deficiente está vinculada con altos niveles de estrés y desmotivación, lo que repercute negativamente en el desempeño profesional y en la seguridad del paciente (García-Sierra & Fernández-Castro, 2018).

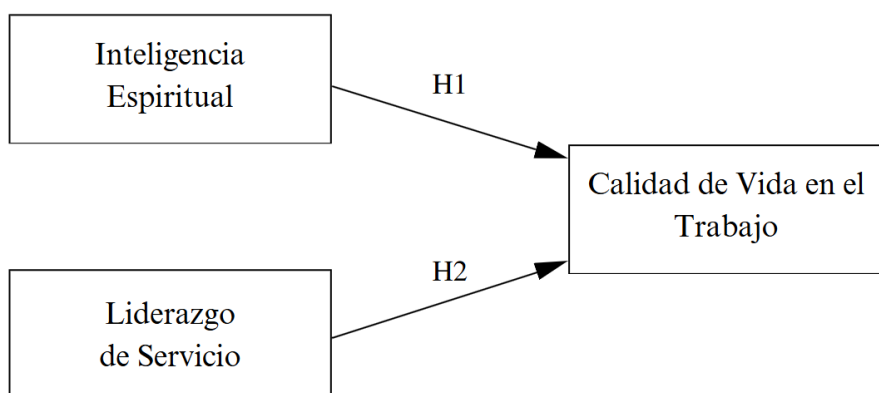
Diversos estudios han explorado la interrelación entre estos tres conceptos, destacando que la IS no solo influye en la CVL de los enfermeros, sino que también facilita el desarrollo de un liderazgo de servicio efectivo (Eva et al., 2019). En particular, investigaciones han evidenciado que enfermeros con altos niveles de IS tienden a adoptar un liderazgo basado en el servicio, ya que su conexión con valores trascendentes los motiva a actuar con empatía y responsabilidad social ((Sousa & van Dierendonck, 2017). Además, un liderazgo de servicio bien implementado ha sido asociado con una mayor satisfacción laboral y menor estrés en los equipos de enfermería, lo que impacta positivamente en la CVL del personal de salud (Cruz et al., 2020).

Desde una perspectiva integradora, la IS actúa como un predictor del liderazgo de servicio y la CVL en enfermería, facilitando el desarrollo de habilidades interpersonales, la gestión del estrés y la construcción de un entorno de trabajo colaborativo. En este sentido, la combinación de un liderazgo de servicio con altos niveles de IS resultaba en una mayor CVL, menor estrés y mayor satisfacción profesional entre los enfermeros (Metwally & Mohamed, 2021). De manera similar, investigaciones durante la pandemia de COVID-19 revelaron que la IS estaba positivamente correlacionada con el bienestar y la satisfacción con la vida en enfermeros, lo que demuestra su papel crucial en la resiliencia profesional (Alrashidi et al., 2022).

De acuerdo a lo anterior se plantearon las siguientes hipótesis:

H1. La inteligencia espiritual es un predictor *positivo* de la calidad de vida en el trabajo

H2. El liderazgo de servicio es un predictor *positivo* de la calidad de vida en el trabajo



Métodos

Diseño y población de estudio

Se llevó a cabo un estudio de tipo transversal y explicativo, utilizando un sistema de ecuaciones estructurales para el análisis de variables latentes (Ato et al., 2013). La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo por conveniencia. El cálculo del tamaño del efecto consideró el número de variables observadas y latentes en el modelo, con un tamaño de efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), un nivel de significancia estadística ($\alpha = 0.05$) y un poder estadístico ($1 - \beta = 0.95$). Según estos parámetros, se estimó una muestra mínima recomendada de 119 participantes (Soper, 2024). Finalmente, participaron 134 enfermeras, con edades comprendidas entre los 21 y los 63 años ($M = 36.29$, $DE = 7.3$). La mayoría de las participantes tenían más de 10 años de servicio (38.1%), eran solteras (55.2%), no tenían hijos (50.7%) y contaban con nivel educativo de especialista (50.7%).

Tabla 1. Características sociodemográficas

Características	%	n
-----------------	---	---

Años de servicio	> 10 años	51	38.1
	1 año	7	5.2
	2- 5 años	32	23.9
	6 - 10 años	44	32.8
Estado civil	Casado	53	39.6
	Divorciado	7	5.2
	Soltero	74	55.2
Tiene hijos	No	68	50.7
	Si	66	49.3
Nivel educativo	Especialista	68	50.7
	Licenciado	43	32.1
	Magister	7	5.2
	Otro	16	11.9

Procedimiento

Calidad de vida en el trabajo: Se usó la versión breve en español del Cuestionario de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-Gohisalo (Moreno et al., 2018). La escala consta de 31 ítems, distribuidos en 7 dimensiones: soporte institucional para el trabajo (6 ítems), seguridad en el trabajo (5 ítems), integración al puesto de trabajo (3 ítems), satisfacción por el trabajo (6 ítems), bienestar logrado a través del trabajo (6 ítems), desarrollo personal del trabajador (3 ítems) y administración del tiempo libre (2 ítems). La escala de respuesta utilizada es de tipo Likert de 5 puntos. La fiabilidad global de la escala mostró un α de Cronbach de 0.911, con valores específicos por dimensión: soporte institucional para el trabajo ($\alpha = 0.8$), seguridad en el trabajo ($\alpha = 0.5$), integración al puesto de trabajo ($\alpha = 0.6$), satisfacción por el trabajo ($\alpha = 0.8$), bienestar logrado a través del trabajo ($\alpha = 0.8$), desarrollo personal del trabajador ($\alpha = 0.9$), y administración del tiempo libre ($\alpha = 0.8$). En este estudio se mostró un ajuste adecuado a los datos ($\chi^2 = 804.46$, $gl = 356$, $p < 0.001$, $CFI = 0.94$, $TLI = 0.93$, $RMSEA = 0.08$ y $SRMR = 0.08$). La confiabilidad de las dimensiones, evaluada mediante el alfa de Cronbach, arrojó los siguientes valores: soporte institucional para el trabajo ($\alpha = 0.71$), seguridad en el trabajo ($\alpha = 0.85$), integración al puesto de trabajo ($\alpha = 0.70$), satisfacción por el trabajo ($\alpha = 0.85$), bienestar logrado a través del trabajo ($\alpha = 0.81$), desarrollo personal del trabajador ($\alpha = 0.82$) y administración del tiempo libre ($\alpha = 0.70$).

Liderazgo de servicio: Se utilizó la versión en español (Sanchez et al., 2023) de la escala Servant Leadership Instrument, desarrollada por Dennis y Winston (2003), para medir el liderazgo de servicio. La escala, de naturaleza unidimensional, emplea un formato de medición tipo Likert de 5 puntos. En el estudio, la confiabilidad fue excelente, con un alfa de Cronbach de 0.91 y un coeficiente Omega de 0.91. Además, en este estudio mostró un ajuste adecuado del modelo teórico, con los siguientes índices de bondad de ajuste: $\chi^2 = 57.04$, $gl = 44$, $p = 0.09$, $CFI = 0.97$, $TLI = 0.97$, $RMSEA = 0.05$ y $SRMR = 0.05$, y una medición confiable del constructo ($\alpha = 0.91$).

Inteligencia Espiritual en la Práctica Sanitaria: Se usó la Escala de Inteligencia Espiritual en la Práctica Sanitaria (EIEps). La escala consta de 18 ítems distribuidos en tres dimensiones: Vivencia espiritual en la práctica, Pensamiento existencial y Consciencia trascendental. La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.90 para la escala total, 0.84 para Vivencia espiritual en la práctica, 0.76 para Pensamiento existencial, y 0.72 para Consciencia trascendental. La escala emplea un formato de respuesta tipo Likert de 4 puntos. Además, en este estudio el modelo tuvo un ajuste aceptable, con los siguientes valores: $\chi^2 = 57.760$, $gl = 41$, $p = 0.043$, $CFI = 0.97$, $TLI = 0.96$, $RMSEA = 0.06$ y $SRMR = 0.05$. La confiabilidad específica para cada dimensión también fue evaluada mediante alfa de Cronbach, obteniendo 0.82 para Vivencia Espiritual en la Práctica (SEP), 0.71 para Pensamiento Existencial (ET) y 0.71 para Consciencia Trascendental (TC).

Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon estadísticas descriptivas y correlaciones entre las variables de estudio. Posteriormente, el modelo teórico fue evaluado mediante modelamiento de ecuaciones estructurales (SEM, por sus siglas en inglés), empleando el estimador MLR (Máxima Verosimilitud Robusta). Este estimador se utiliza para analizar las relaciones entre variables latentes y observables, y es robusto frente a desviaciones de normalidad, datos sesgados y valores faltantes (Little & Rubin, 2014). La elección del MLR permite mitigar los errores de medición y aumentar la precisión en la estimación de parámetros en este tipo de análisis. La evaluación del ajuste del modelo se realizó mediante indicadores ampliamente aceptados: el Índice de Ajuste Comparativo (CFI), el Índice de Tucker-Lewis (TLI), el Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) y la Raíz Media Cuadrática Residual Estandarizada (SRMR). Los valores considerados como adecuados fueron CFI y TLI > 0.90 (Bentler, 1990), RMSEA < 0.080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < 0.080 (Browne & Cudeck, 1992). Finalmente, se evaluó la confiabilidad de las escalas utilizadas mediante el coeficiente alfa de Cronbach (α), el cual mide la consistencia interna de los instrumentos empleados en el estudio.

Resultados

Análisis preliminar

En la Tabla 2 se presentan las estadísticas descriptivas y las correlaciones entre las variables del estudio. Los resultados muestran correlaciones significativas ($p < .01$) entre las variables analizadas. La inteligencia espiritual presentó una correlación positiva moderada con el liderazgo de servicio ($r = 0.44$, $p < .01$) y con la calidad de vida en el trabajo ($r = 0.40$, $p < .01$). Asimismo, el liderazgo de servicio mostró una correlación positiva significativa con la calidad de vida ($r = 0.53$, $p < .01$).

Tabla 2. Estadística descriptiva y correlación entre variables.

Variable	M	DE	α	A	1	2	3
1. Inteligencia espiritual	40.38	4.41	0.91	-2.14	—		
2. Liderazgo de servicio	65.93	8.32	0.95	-1.41	0.44**	—	
3. Calidad de vida en el trabajo	76.27	13.92	0.93	-0.79	0.40**	0.53**	—

Nota. M=Media, DE = desviación estándar; A = asimetría; ** indica $p < .01$.

Modelo estructural

En el análisis del modelo teórico, se obtuvo un ajuste adecuado con los siguientes indicadores: $\chi^2 = 1314.240$, $gl = 970$, $p = 0.000$, CFI = 0.96, TLI = 0.96, RMSEA = 0.05 (90% CI 0.04 - 0.06), SRMR = 0.08 (Figura 2). Los resultados confirman la Hipótesis 1 (H1), mostrando que la Inteligencia Espiritual tiene un efecto positivo significativo sobre la Calidad de Vida en el Trabajo ($\beta = 0.41$, $p < .001$). También se respalda la Hipótesis 2 (H2), indicando que el Liderazgo de Servicio ejerce un efecto positivo significativo sobre la Calidad de Vida en el Trabajo ($\beta = 0.26$, $p < .001$).

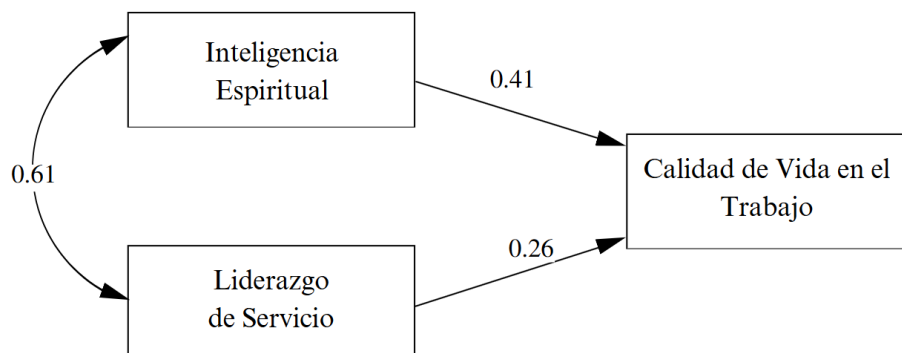


Figura 1. Resultados del modelo estructural

Discusión

La enfermería es una profesión exigente que impacta la calidad de vida laboral (García-Sierra & Fernández-Castro, 2018). La IS y el liderazgo de servicio son claves para fortalecer la resiliencia y satisfacción laboral (Fukada, 2018). La IS ayuda a afrontar el estrés con empatía y vocación, reduciendo el agotamiento emocional (Zohar, 2012; Moradnezhad et al., 2017). El liderazgo de servicio mejora el ambiente laboral y la calidad del cuidado (Greenleaf, 1977; Eva et al., 2019). Juntos, potencian el bienestar y la CVL en enfermería (Sousa & van Dierendonck, 2017). Por lo que el objetivo de la investigación es analizar la influencia de la IS y el liderazgo de servicio en la CVL de enfermeras peruanas.

La presente investigación ha confirmado la hipótesis H1: la IS es un predictor positivo de la CVL en enfermeras peruanas. Estos hallazgos están en línea con estudios previos que han destacado el papel de la IS en la mejora del bienestar y la resiliencia de los profesionales de la salud (Moradnezhad et al., 2017; Vasconcelos, 2020). La enfermería, como profesión caracterizada por altos niveles de estrés, toma de decisiones críticas y exposición emocional constante, requiere factores protectores que mitiguen los efectos negativos del entorno laboral (Shdaifat et al., 2023; Ruiz-Fernández et al., 2020). Investigaciones previas han identificado la IS como un recurso interno que permite a los profesionales encontrar propósito en su labor, desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas y fortalecer su sentido de vocación (Zohar, 2012; Alrashidi et al., 2022). En particular, se ha documentado que los enfermeros con altos niveles de IS experimentan menor agotamiento emocional y una mayor percepción de satisfacción laboral, lo que concuerda con nuestros hallazgos (Metwally & Mohamed, 2021). Esto se debe a que la influencia de la IS en la CVL se basa en la capacidad de esta inteligencia para proporcionar significado y trascendencia a la labor diaria del personal de enfermería. En un entorno laboral donde el estrés y la carga emocional pueden ser abrumadores, la IS facilita la regulación emocional, la empatía y la resiliencia psicológica (Moradnezhad et al., 2017). Estudios han demostrado que la espiritualidad y la práctica de valores trascendentes están asociados con una mayor activación de las áreas cerebrales relacionadas con el procesamiento emocional y la toma de decisiones (Newberg et al., 2018), lo que refuerza la idea de que la IS puede mejorar la capacidad de afrontamiento en situaciones de crisis. Asimismo, la IS fomenta una perspectiva integradora del trabajo y la vida personal, permitiendo a los enfermeros establecer un equilibrio más saludable entre ambas esferas (Fukada, 2018). Este equilibrio se traduce en una menor propensión al agotamiento y una mayor satisfacción con el entorno laboral, factores que inciden directamente en la CVL (Sibuea et al., 2024). En este sentido, el liderazgo de servicio ha sido identificado como un mediador clave en esta relación, ya que los enfermeros con altos niveles de IS tienden a adoptar estilos de liderazgo que priorizan el bienestar del equipo y la calidad del cuidado brindado a los pacientes (Liden et al., 2014). Además, el modelo de trabajo en equipo y liderazgo centrado en valores, impulsado por la IS, contribuye a la cohesión organizacional y a una cultura institucional más orientada al apoyo y la colaboración (Cruz et al., 2020). Esto no solo mejora la experiencia individual del enfermero, sino que también repercute en la eficiencia y calidad del sistema de salud.

Asimismo, se confirma la hipótesis H2, estableciendo que el liderazgo de servicio es un predictor positivo de la CVL en enfermeras peruanas. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han señalado la importancia de modelos de liderazgo centrados en el bienestar de los colaboradores en entornos altamente demandantes como el de la enfermería (Eva et al., 2019; Sousa & van Dierendonck, 2017). La literatura ha evidenciado que el liderazgo de servicio, caracterizado por el énfasis en la empatía, el desarrollo del equipo y el sentido de propósito, mejora la satisfacción laboral y reduce los niveles de estrés en los profesionales de la salud (Cruz et al., 2020; Greenleaf, 1977). Si bien estudios previos han abordado la relación entre liderazgo de servicio y satisfacción laboral en enfermería (García-Sierra & Fernández-Castro, 2018), la presente investigación destaca que este tipo de liderazgo también influye directamente en la percepción de calidad de vida en el trabajo, proporcionando evidencia más concreta sobre su capacidad para mejorar el bienestar de los profesionales de la salud. Así, el liderazgo de servicio promueve un entorno de trabajo basado en la confianza y la reciprocidad, donde los profesionales de la salud se sienten valorados y apoyados (Liden et al., 2014). En este contexto, las enfermeras perciben que su bienestar y desarrollo personal son prioridades organizacionales, lo que genera un sentido de propósito y compromiso con su labor (Kourkouta & Papathanasiou, 2014). Desde un punto de vista psicológico, el liderazgo de servicio también tiene un impacto positivo en la regulación emocional de los trabajadores. La enfermería es una profesión donde la toma de decisiones bajo presión y la exposición a situaciones emocionalmente exigentes pueden generar altos niveles de agotamiento (Shdaifat et al., 2023). En este sentido, un liderazgo basado en el

servicio fomenta estrategias de afrontamiento más efectivas, al ofrecer un entorno donde el personal de enfermería siente que puede expresar sus preocupaciones sin temor a represalias, recibir apoyo emocional de sus supervisores y contar con recursos adecuados para manejar el estrés laboral (Vasconcelos, 2020).

Implicancias

Desde una perspectiva aplicada, los resultados sugieren que la incorporación de programas de desarrollo de inteligencia espiritual podría ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de vida laboral en enfermería. Estos programas pueden incluir formaciones en mindfulness, reflexión sobre el sentido del trabajo, prácticas de compasión y mecanismos para fortalecer la resiliencia emocional. Además, el fortalecimiento de un liderazgo basado en el servicio dentro de las instituciones de salud podría mejorar la cohesión de los equipos de trabajo y aumentar la satisfacción laboral, lo que, a su vez, puede traducirse en una mejor atención al paciente. Desde una perspectiva política, los resultados respaldan la necesidad de diseñar e implementar estrategias organizacionales que promuevan entornos laborales más saludables. Se recomienda que las instituciones sanitarias incorporen políticas de bienestar integral que incluyan capacitaciones en inteligencia espiritual, promoción del autocuidado y modelos de liderazgo que prioricen el bienestar del personal. Así mismo, las instituciones de salud deberían considerar incentivos para la implementación de estrategias de liderazgo de servicio, fomentando un cambio en la cultura organizacional que valore el apoyo mutuo y la colaboración. Desde una perspectiva teórica, este estudio aporta evidencia adicional sobre el papel mediador de la inteligencia espiritual en el desarrollo de un liderazgo efectivo y en la percepción del bienestar laboral. La integración de la inteligencia espiritual dentro de modelos de bienestar organizacional representa una dirección prometedora para futuras investigaciones. Asimismo, futuras investigaciones podrían explorar la relación entre estos factores en diferentes contextos sanitarios, considerando variables moderadoras como el tipo de institución de salud, el nivel de experiencia del personal de enfermería o la carga de trabajo percibida. Además, se recomienda que estudios futuros incorporen diseños longitudinales para examinar los efectos a largo plazo de programas de entrenamiento en inteligencia espiritual y liderazgo de servicio sobre la calidad de vida laboral en enfermería. La aplicación de metodologías mixtas podría proporcionar una comprensión más profunda de las experiencias subjetivas del personal de enfermería y su relación con la cultura organizacional.

Limitaciones

En esta investigación se reconocen ciertas limitaciones metodológicas y conceptuales que pudieron influir en los resultados. Primero, el diseño transversal impide establecer causalidad. Aunque los hallazgos sugieren que la inteligencia espiritual y el liderazgo de servicio influyen en la calidad de vida laboral, solo un estudio longitudinal podría confirmar esta relación. Segundo, el muestreo por conveniencia limita la generalización de los resultados. Futuras investigaciones deberían emplear muestreo probabilístico e incluir enfermeras de distintos contextos y regiones. Tercero, el sesgo de deseabilidad social podría haber afectado las respuestas. Se recomienda el uso de metodologías mixtas para obtener datos más objetivos. Cuarto, no se consideraron variables mediadoras o moderadoras, como apoyo organizacional o carga laboral, que podrían influir en las relaciones analizadas. Estudios futuros deberían explorar estos efectos con modelos de mediación/moderación. Finalmente, la medición de la calidad de vida laboral se basó en autoinformes, lo que implica un sesgo subjetivo. Incorporar indicadores objetivos mejoraría la validez de los resultados.

Conclusión

Los hallazgos de este estudio confirman que la inteligencia espiritual y el liderazgo de servicio son predictores significativos de la calidad de vida laboral en enfermeras peruanas, destacando su papel en la promoción del bienestar profesional en entornos hospitalarios exigentes. La inteligencia espiritual facilita la resiliencia y la gestión del estrés, permitiendo a las enfermeras afrontar los desafíos laborales con un sentido de propósito y trascendencia, mientras que el liderazgo de servicio fomenta un clima organizacional positivo, fortaleciendo el compromiso y la satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la importancia de implementar estrategias formativas y organizacionales que potencien la inteligencia espiritual y el liderazgo de servicio como mecanismos clave para mejorar la calidad de vida laboral en enfermería.

Referencias

- Alrashidi, N., Alreshidi, M. S., Dator, W. L., Maestrado, R., Villareal, S., Buta, J., Pangket, P., Mostoles, R. J., Gonzales, A., Mina, E., & Pasay An, E. (2022). The Mediating Role of Spiritual Intelligence on Well-Being and Life Satisfaction among Nurses in the Context of the COVID-19 Pandemic: A Path Analysis. *Behavioral Sciences*, 12(12). <https://doi.org/10.3390/bs12120515>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Cruz, J. P., Alquwez, N., Mesde, J. H., Almoghairi, A. M. A., Altukhays, A. I., & Colet, P. C. (2020). Spiritual climate in hospitals influences nurses' professional quality of life. *Journal of Nursing Management*, 28(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.13113>
- Dennis, R., & Winston, B. E. (2003). A factor analysis of Page and Wong's servant leadership instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(8). <https://doi.org/10.1108/01437730310505885>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *Leadership Quarterly*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fukada, M. (2018). Nursing competency: Definition, structure and development. In *Yonago Acta Medica* (Vol. 61, Issue 1). <https://doi.org/10.33160/yam.2018.03.001>
- García-Sierra, R., & Fernández-Castro, J. (2018). Relationships between leadership, structural empowerment, and engagement in nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 74(12). <https://doi.org/10.1111/jan.13805>
- Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. In *Business Horizons*. Paulist Press. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(79\)90092-2](https://doi.org/10.1016/0007-6813(79)90092-2)
- Hyson, P. (2013). The spirited leader: the potential of spiritual intelligence to improve leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 9(3/4). <https://doi.org/10.1108/ijlps-10-2013-0028>
- Kourkouta, L., & Papatthanasiou, I. V. (2014). Communication in Nursing Practice. *Materia Socio-Medica*, 26(1), 65. <https://doi.org/10.5455/MSM.2014.26.65-67>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Liao, C., & Meuser, J. D. (2014). Servant leadership and serving culture: Influence on individual and unit performance. *Academy of Management Journal*, 57(5). <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0034>
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (2014). Statistical analysis with missing data. In *Statistical Analysis with Missing Data*. <https://doi.org/10.1002/9781119013563>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Metwally, F., & Mohamed, H. (2021). Spiritual Intelligence as a Predictor of Work Engagement and Quality of Work Life among Nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 12(4), 1218–1233.
- Moradnezhad, M., Seylani, K., Navab, E., & Esmailie, M. (2017). Spiritual intelligence of nurses working at the intensive care units of hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences. *Nursing Practice Today*, 4(4).

- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo"(versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68–75.
- Ruiz-Fernández, M. D., Pérez-García, E., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Quality of life in nursing professionals: Burnout, fatigue, and compassion satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
- Sanchez, P., Rojas, W., Terrones, S., Quinteros, D., & Carranza, R. (2023). Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 31(1).
- Shdaifat, E., Al-Shdayfat, N., & Al-Ansari, N. (2023). Professional Quality of Life, Work-Related Stress, and Job Satisfaction among Nurses in Saudi Arabia: A Structural Equation Modelling Approach. *Journal of Environmental and Public Health*, 2023. <https://doi.org/10.1155/2023/2063212>
- Sibuea, Z. M., Sulastiana, M., & Fitriana, E. (2024). Factor Affecting the Quality of Work Life Among Nurses: A Systematic Review. In *Journal of Multidisciplinary Healthcare* (Vol. 17). <https://doi.org/10.2147/JMDH.S446459>
- Sousa, M., & van Dierendonck, D. (2017). Servant Leadership and the Effect of the Interaction Between Humility, Action, and Hierarchical Power on Follower Engagement. *Journal of Business Ethics*, 141(1). <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2725-y>
- Vasconcelos, A. F. (2020). Spiritual intelligence: a theoretical synthesis and work-life potential linkages. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1). <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2019-1733>
- Zohar, D. (2012). *Spiritual intelligence: The ultimate intelligence*. Bloomsbury publishing.