

DISCUSIÓN FINAL.docx

Resumen de fuentes

11%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.ucv.edu.pe	2%
2	conferencias.saludcyt.ar	1%
3	www.researchgate.net	1%
4	hdl.handle.net	<1%
5	infopes on 2024-07-24	<1%
6	Universidad Privada del Norte on 2023-11-15	<1%
7	pepsic.bvsalud.org	<1%
8	Universidad Miguel Hernandez Servicios Informaticos on 2024-06-05	<1%
9	ITESM: Instituto Tecnologico y de Estudios Superiores de Monterrey on 2024-08-05	<1%
10	repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
11	Fundación Universitaria Claretiana on 2023-11-20	<1%
12	Universidad de Guadalajara on 2021-11-10	<1%
13	revistas.ucm.es	<1%
14	revistas.utp.ac.pa	<1%
15	www.tdx.cat	<1%
16	Universidad del Norte, Colombia on 2015-05-27	<1%
17	digibug.ugr.es	<1%

18	eprints.uanl.mx	INTERNET	<1%
19	gacetasanitaria.org	INTERNET	<1%
20	rev.aetox.es	INTERNET	<1%
21	tesis.pucp.edu.pe	INTERNET	<1%
22	www.balearia.com	INTERNET	<1%
23	www.un.org	INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

Ninguno

Excluido del Informe de Similitud:

- Bibliografía
- Citas textuales
- Citas
- Coincidencias menores (10 palabras o menos)

Se excluyeron las fuentes:

Ninguno

Factores sociodemográficos, motivación en el trabajo, inteligencia emocional, calidad de vida laboral y su asociación con el rendimiento laboral en trabajadores de salud peruanos

Introducción El presente estudio aborda la influencia de la inteligencia emocional (IE), la motivación laboral y la calidad de vida laboral en el rendimiento de los trabajadores de salud en Perú. Considerando la relevancia de estas variables en contextos clínicos, especialmente durante situaciones estresantes como la pandemia de COVID-19

Objetivo: El objetivo fue determinar cómo estos factores sociodemográficos y psicosociales se asocian con el rendimiento laboral en este sector.

Métodos: Se adoptó un diseño descriptivo transversal, utilizando una muestra aleatoria de trabajadores sanitarios de un hospital significativo, con una muestra mínima calculada de 110 profesionales. Los instrumentos empleados incluyeron la escala de Calidad de Vida, la Escala de Inteligencia Emocional, la escala Motivación hacia el trabajo, y el Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual.

Resultados: Los resultados mostraron una mayor participación de trabajadores sanitarios entre 28 y 37 años. Se encontró una correlación significativa entre la inteligencia emocional (IE) y el rendimiento laboral ($r = .398$, $p < .01$), así como entre la calidad de vida laboral y el rendimiento laboral ($r = .484$, $p < .01$). No obstante, la motivación laboral no mostró una correlación significativa con el rendimiento ($r = .099$, $p > .05$). Además, las variables de ser mujer y trabajar en el área asistencial se relacionaron de manera significativa con un mejor rendimiento laboral.

Conclusión: El estudio concluye que el rendimiento laboral en el sector salud está positivamente influenciado por la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia del apoyo emocional, la cooperación y la comunicación en los entornos de salud, así como el reconocimiento a través de incentivos no solo monetarios. Este enfoque integral puede ser clave para mejorar la productividad y la calidad de la atención al paciente en los establecimientos de salud.

Introducción

La inteligencia emocional (IE) es un elemento importante del capital humano de cualquier organización. Y dependiendo del trabajo que se realice, de gerente o empleado, se requerirán diferentes niveles de participación emocional (Jorfi et al., 2011; Soriano-Vázquez et al., 2023). La IE comprende el conjunto de habilidades emocionales y sociales de un individuo para afrontar con éxito los problemas o presiones de su entorno (Mamani et al., 2022; Shahab et al., 2018). En ambientes clínicos, el manejo de las emociones es beneficioso para los profesionales de la salud y los pacientes. En el caso de las enfermeras, la IE puede mejorar el cuidado físico y emocional de los pacientes; pues al mantenerse calmadas y empáticas bajo situaciones donde el paciente experimenta angustia, no se les nubla el pensamiento y cometen menos errores (Nightingale et al., 2018; Ricalde-Castillo et al., 2023). En otro contexto más álgido,

durante la pandemia por COVID-19, la IE ha sido un recurso de afrontamiento empleado por los líderes de atención médica ante las situaciones estresantes que sus equipos de salud experimentaban; ya que favorecía la cooperación, buena comunicación, empatía y motivación (Rossettini et al., 2021; Soriano-Vázquez et al., 2023).

Además, a diferencia de otras inteligencias como la inteligencia social o el cociente de inteligencia, la IE presenta un mayor alcance para predecir indicadores de rendimiento laboral (Asiamah & Danquah, 2019). Especialmente, la IE aumenta el comportamiento altruista, las actitudes laborales positivas y los resultados laborales (Carmeli, 2003). El desempeño laboral puede definirse como el resultado de alcanzar una meta de un trabajo o rol dentro de una organización, es decir, si los empleados cumplen satisfactoriamente las tareas asignadas por el empleador se considera un alto rendimiento laboral. Para los empleados de salud, ya sean públicos o privados, los resultados de las tareas relacionadas con la atención médica dependerán de la eficacia con que sean ejecutadas (Asiamah, 2017). Los estudios informan, que aquellas enfermeras que expresan su emociones, comprenden las emociones de los demás y manejan las emociones del entorno laboral; realizan mejor su trabajo y con éxito (Al-Hamdan et al., 2017). De igual manera, entre los médicos la IE y el rendimiento laboral se encuentran relacionados teniendo como mediador a la satisfacción laboral. Considerando que los médicos conforman una buena parte de los profesionales de la salud, su rendimiento repercute en la atención y cuidado del paciente (Alwali & Alwali, 2022).

Otro aspecto importante relacionado al entorno de trabajo es la motivación laboral. Se entiende por motivación laboral el grado de voluntad con que un esfuerzo es efectuado y sostenido para cumplir con los objetivos de la organización (Li et al., 2014). Particularmente la resolución reflexiva y la autoconciencia, componentes de la IE, mejoran la motivación laboral y la satisfacción de las enfermeras (Karimi et al., 2015) que se manifiesta como pasión por su trabajo, independientemente de salario o estatus que tengan, pues son los objetivos los que se persiguen con energía y tenacidad (Mangubat, 2017). En las instituciones de salud, los administradores de recursos humanos son los responsables de motivar a sus empleados para que la atención en salud sea eficaz y de calidad (Grujičić et al., 2016). La fuerza laboral en salud debiera ser vista como un activo básico del sistema de salud con características y necesidades específicas que lidia constantemente con el lugar de trabajo, una carga laboral pesada y la búsqueda de mejores incentivos y salarios; por lo que resulta importante atender, también, su calidad de vida laboral (Sleem & Zakaria, 2015).

La calidad de vida laboral busca atraer empleados y mantenerlos en su lugar de trabajo asignado y comprende factores laborales (satisfacción laboral, tipo de trabajo, estrés, compromiso laboral, etc.) y no laborales (relación trabajo-hogar, satisfacción general con la vida, etc.) que pueden afectar la relación del empleado con su trabajo (Alfonso et al., 2016) su eficacia organizacional, motivación y rendimiento laboral. Si se evalúan positivamente las condiciones laborales y las oportunidades con que se cuenta, el resultado será el bienestar psicológico; pero si la evaluación es negativa, se tendrá en

consecuencia la insatisfacción. De modo que, una alta calidad de vida laboral mejorará la satisfacción laboral, el desempeño organizacional y el rendimiento laboral; mientras que una baja calidad de vida laboral significará baja motivación y menor rendimiento laboral (Abd ullah Mejbel et al., 2013), (Jahani et al., 2017). Por lo cual,⁴ la presente investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre los factores demográficos, la inteligencia emocional, la motivación para el trabajo y calidad de trabajo con el rendimiento laboral en trabajadores de salud.

Métodos

Materials and Methods

Diseño y Población de Estudio

Se adoptó un diseño descriptivo transversal para examinar las características sociodemográficas de los trabajadores sanitarios. Se utilizó una base de datos de personal sanitario de un hospital en una ciudad importante para delinear el universo de estudio. Se empleó un muestreo aleatorio simple para seleccionar¹⁸ a los participantes que cumplieran con los criterios de inclusión: a) trabajadores con más de tres meses en su puesto actual, b) personal en distintas áreas, incluyendo asistenciales y no asistenciales. La confidencialidad de los datos recopilados fue estrictamente mantenida.³ Este estudio fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación de una universidad peruana, cumpliendo con las directrices de la Declaración de Helsinki.

Se realizó un análisis estadístico detallado para responder a las preguntas de investigación.⁴ El tamaño de la muestra se determinó utilizando el software G Power 3.1.9.7, considerando múltiples variables explicativas, un tamaño de efecto (0.10), una potencia estadística de 0.90 y un nivel de significancia de 0.05 para el análisis de regresión múltiple.³ Este cálculo indicó una muestra mínima de 110 profesionales sanitarios. En total, participaron 257 profesionales seleccionados aleatoriamente.⁵ Todos los participantes completaron y firmaron un consentimiento informado en línea, y los datos recopilados no presentaron valores atípicos. Dos investigadores se encargaron de contactar a los participantes seleccionados mediante llamadas telefónicas y redes sociales.

Instrumentos

Calidad de vida: Este instrumento fue validado en Perú y muestra¹¹ una alta consistencia interna, evidenciada por un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.870. Consiste en diez ítems que abarcan aspectos como⁶ el bienestar físico y psicológico, autocuidado, independencia funcional, desempeño ocupacional, interacción interpersonal, apoyo social-emocional, apoyo comunitario y de servicios, realización personal, satisfacción espiritual y calidad de vida general. Los participantes evaluaron cada ítem en una escala de diferencial semántico del 1 al 10, donde 1 representa una valoración negativa y 10, una positiva (Robles et al., 2010)

Inteligencia emocional: Se empleó la Escala de Inteligencia Emocional, originalmente denominada "Trait Meta Mood Scale". La versión TMMS-24 de Salovey y Mayer,

adaptada al español por Mamani et al. (2022). Presenta 24 ítems, en 3 dimensiones ⁸ Con una escala de 5 puntos, desde 1 (nada de acuerdo) hasta 5 (totalmente de acuerdo), para indicar su nivel de acuerdo con cada ítem. Obtuvo un coeficiente de fiabilidad mediante Alfa de Cronbach de 0.89, 0.88 y 0.87 ⁴ en las dimensiones de percepción, comprensión y regulación emocional, respectivamente.

Motivación en el trabajo: Se usó la escala "The Motivation at Work Scale" (MAWS) es una herramienta diseñada para evaluar la motivación en el contexto laboral. Está compuesta por 12 ítems. La MAWS abarca cuatro dimensiones de ¹⁴ motivación: intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada y regulación externa. En cuanto a su confiabilidad, presenta coeficientes Alfa de Cronbach adecuados: subescala de Motivación Intrínseca (0.89), Regulación Identificada (0.83), Regulación Introyectada (0.75), y Regulación Extrínseca (0.69). La escala de medición fue de 1 a 7, donde 1 representa "nada en absoluto", 2 "muy poco", 3 "un poco", 4 "moderadamente", 5 "fuertemente", 6 "muy fuertemente" y 7 "exactamente" (Gagné et al., 2010).

Rendimiento laboral: se realizó utilizando la versión en español del "Cuestionario de Rendimiento Laboral Individual" (IWPQ) (Gabini & Salessi, 2016). Esta herramienta, diseñada para medir de forma autoinformada ¹² el nivel de rendimiento laboral, se compone de tres dimensiones: rendimiento en la tarea, ¹ Con una confiabilidad (Alfa de Cronbach) de 0.76; rendimiento en el contexto, también con un Alfa de Cronbach de 0.76; y comportamientos contraproducentes, con una confiabilidad de 0.72. ⁵ El cuestionario consta de 13 ítems y emplea una escala tipo Likert que varía de 1 (nunca) a 5 (siempre).

Análisis estadístico

Se emplearon múltiples análisis estadísticos para evaluar las interacciones entre diversas variables psicosociales y laborales. Inicialmente, ¹⁹ se realizó un análisis descriptivo de las características sociodemográficas de los participantes, utilizando frecuencias y porcentajes para describir variables como edad, género, horas de trabajo, área laboral y nivel educativo. Posteriormente, se evaluó la normalidad de las variables de estudio, incluyendo rendimiento laboral, inteligencia emocional, calidad de vida y motivación laboral, mediante la media, desviación estándar, coeficientes ³ de asimetría y curtosis, y la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Además, se efectuó un análisis de correlación para examinar las relaciones entre estas variables clave. Finalmente, se ajustó un modelo de regresión lineal múltiple para determinar cómo diversos factores como el género, área laboral, inteligencia emocional y calidad de vida, influyen en el rendimiento laboral, utilizando coeficientes estandarizados y no estandarizados y evaluando la variabilidad del rendimiento explicada por el modelo. Los datos fueron analizados usando el software libre R 4.1.1.

⁷ Resultados

7 En la tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los participantes del estudio. Se observa mayor participación de trabajadores sanitarios con edades entre 28 y 37 años (45.5%), y menor presencia de profesionales mayores de 58 años (6.2%). Respecto al género, se observa que hay mayor presencia de mujeres (61.9%) en comparación con los hombres (38.1%). Así mismo, la mayoría de los profesionales sanitarios trabajan más de 150 horas al mes (52.9%). También se observa mayor participación de profesionales que laboran en el área no asistencial (62.3%). Por último, se observa una mayoría de profesionales con grado de instrucción universitaria completa (38.1%) e incluso posgrado (26.5%).

20 Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes del estudio

Variables	n	%
Edad		
Menor de 27	39	15.2
Entre 28 y 37	117	45.5
Entre 38 y 47	59	23.0
Entre 48 a 57	26	10.1
Mayor de 58	16	6.2
Género		
Femenino	159	61.9
Masculino	98	38.1
Horas laborales		
Menor o igual a 97 horas al mes	15	5.8
Promedio de 150 horas al mes	106	41.2
Más de 150 horas al mes	136	52.9
Área laboral		
No asistencial	160	62.3
Asistencial	97	37.7
Grado de instrucción		
Básico	7	2.7
Técnico o universitarios incompleto	28	10.9
Técnico completo	56	21.8
Universitario completo	98	38.1
Posgrado	68	26.5

Nota: n = frecuencia, % = Proporción

15 En la tabla 2 se observan los descriptivos de las variables de estudio, donde la media y la desviación estándar resultaron adecuados para todas las variables. Así mismo, los coeficientes de asimetría y curtosis resultaron adecuados a nivel univariada (< 1.5) y la prueba de normalidad arrojó que el rendimiento laboral y la calidad de vida presentan una distribución no normal ($p < 0.001$) y la inteligencia emocional y la motivación por el trabajo tienen distribución normal ($p > 0.05$).

Tabla 2. Descriptivos del rendimiento laboral, inteligencia emocional, calidad de vida y motivación por el trabajo

Variables	M	DE	gl1	gl2	K-S	p
1. Rendimiento Laboral	78.16	7.91	-.46	-.10	.067	< .001
2. Inteligencia emocional	89.86	12.82	.01	-.43	.044	> .05
3. Calidad de vida	85.75	10.76	-.91	.79	.093	< .001
4. Motivación por el trabajo	57.60	9.74	-.55	1.84	.044	> .05

Nota: M = media, DE = desviación estándar, gl1 = coeficiente de asimetría, gl2 = coeficiente de curtosis, K-S = prueba estadística de normalidad, p = probabilidad de error.

En la tabla 3 se observan los análisis de correlaciones entre las variables de estudio. Los resultados arrojaron que el rendimiento laboral se correlaciona significativamente con la inteligencia emocional ($r = .398$, $p < .01$) y la calidad de vida ($r = .484$, $p < .01$). Por su parte, la inteligencia emocional se correlaciona con la calidad de vida ($r = .491$, $p < .01$) y la motivación con el trabajo ($r = .127$, $p < 0.05$) y la calidad de vida se correlaciona con la motivación por el trabajo ($r = .194$, $p < .01$). No se encontró correlación entre el rendimiento laboral y la motivación por el trabajo ($r = .099$, $p > .05$).

Tabla 3. Análisis de correlaciones entre rendimiento laboral, inteligencia emocional, calidad de vida y motivación por el trabajo

Variables	1	2	3	4
1. Rendimiento Laboral	-			
2. Inteligencia emocional	.398**	-		
3. Calidad de vida	.484**	.491**	-	
4. Motivación por el trabajo	.099	.127*	.194**	-

Nota: **Las correlaciones son significativas a nivel de 0.01, *Las correlaciones son significativas a nivel de 0.05.

Los análisis de regresión se observan en la tabla 4, donde la condición de ser mujer ($\beta = -2.182$, $p < .05$), trabajar en el área asistencial ($\beta = 2.084$, $p < .05$), la inteligencia emocional ($\beta = .136$, $p < .001$) y la calidad de vida ($\beta = .270$, $p < 0.001$) se relacionan significativamente al rendimiento laboral. Así mismo, la variabilidad del rendimiento laboral está explicada por el modelo en un 27.1%. Este modelo resultó significativo ($F = 24.824$, $p < 0.001$).

Tabla 4. Análisis de regresión multivariable para el rendimiento laboral

Modelo	β	DE	B	t	p
(Constante)	42.948	4.205	-	10.213	< .001
Género	-2.182	.892	-.134	-2.447	< .05
Área laboral	2.084	.891	.128	2.339	< .05
Inteligencia emocional	.136	.038	.220	3.613	< .001
Calidad de vida	.270	.044	.367	6.096	< .001

Nota: Modelo (R^2 ajustado = .271, $F = 24.824$, $p < 0.001$), β = coeficiente no estandarizado beta, DE = desviación del error, B = coeficiencia estandarizado beta, t = prueba estadística, p = probabilidad de error

Discusión

3 El objetivo de nuestro estudio fue determinar la asociación entre los factores demográficos, 2 la inteligencia emocional, la motivación para el trabajo y la calidad de trabajo con el rendimiento laboral en trabajadores de salud. Uno de los primeros hallazgos fue que el rendimiento laboral se correlaciona significativamente con la inteligencia emocional y la calidad de vida. Esto está en concordancia con los resultados de otras investigaciones en las que la IE predice significativamente el rendimiento laboral de los empleados de atención médica. Entre los trabajadores sanitarios (técnicos, enfermeras, médicos y administradores) de hospitales públicos y privados se señaló, especialmente, a las cualidades interpersonales como las que más contribuyeron al rendimiento laboral (Khan et al., 2017). En esta relación también parece tener un rol importante el compromiso afectivo o emocional como el generado en los empleados farmacéuticos que percibían que sus colegas y supervisores entendían sus emociones y los apoyaban. El resultado fue un aumento de la producción (Khalid et al., 2018). Lo mismo se informó en otros trabajadores de clínicas, policlínicos y hospitales cuando se controlaron variables confusoras como el género, la educación, la permanencia en el cargo y la capacitación: el rendimiento mejoraba cuando la IE aumentaba (Asiamah, 2017). Otro estudio reportó una influencia moderada de la IE de los líderes en el rendimiento de los empleados de salud pública que podría deberse a factores gubernamentales como infraestructura hospitalaria deficiente, el incumplimiento de políticas, una financiación inadecuada, etc. (Oyewunmi et al., 2015). Se debe subrayar que la IE sigue prediciendo positivamente el desempeño laboral, aunque los trabajadores sanitarios no hayan recibido ningún entrenamiento sobre esta, quizá porque todo ser humano nace con algún grado de IE que mejora con el tiempo (Khan et al., 2017), (Zaman et al., 2021). Sin embargo, cuando el personal es capacitado en IE, mejoran significativamente la calidad de atención, el empoderamiento psicológico y el bienestar general (Karimi et al., 2015).

De manera similar a nuestro estudio, la asociación fue significativamente positiva entre la calidad de vida y el rendimiento laboral en trabajadores de centros de salud y hospitales (Rastegari et al., 2010), (Bakhshi et al., 2019). Esto indicaría que cuando la calidad de vida laboral aumenta el rendimiento también lo hace (Suyantiningsih et al., 2018), (Nursalam et al., 2018). Resultados similares también se informaron en un hospital universitario durante la pandemia por COVID-19, donde la satisfacción laboral fungió como mediador parcial entre la calidad de vida y el rendimiento laboral (Eliyana & Permana, 2020). En algunos casos, no se ha podido sustentar una relación entre estas variables pero sí “que algunos factores demográficos y organizacionales estaban relacionados con la calidad de vida y el rendimiento laboral” (Kalhor et al., 2018). No obstante, también se han observado diferencias significativas entre los gerentes de enfermería y las enfermeras del personal de un mismo hospital. Mientras que los primeros presentaban buenos niveles de calidad de vida laboral y desempeño; las segundas reflejaron deficientes niveles en las mismas variables. Las funciones de trabajo y los salarios de ambos grupos podrían explicar estas diferencias (Al-Dossary, 2022). Otro de nuestros hallazgos fue que la inteligencia emocional se correlaciona con la calidad de vida laboral y la motivación para el trabajo. Lo cual está en línea con otras

investigaciones en enfermeras de hospitales e indicaría que mientras mayor sea la IE, mayor será la calidad de vida laboral (Tajigharajeh et al., 2021), (Rahnama et al., 2021). También se ha podido notar en enfermeras que tras sesiones de IE, la calidad de vida laboral tuvo cambios significativos positivos (Esmaeili et al., 2015). Además, resultados similares relacionados con una relación significativa entre la IE y la motivación fueron reportados en personal de enfermería (Gabra et al., 2019). Del mismo modo, tras la implementación de un programa de desarrollo sobre competencias de IE en gerentes de enfermería de primera línea, las puntuaciones de motivación aumentaron (Omididi et al., 2017). Por lo que la motivación mejora cuando se fortalece la IE.

Nuestra investigación también encontró ¹ una correlación entre la calidad de vida laboral y la motivación para el trabajo. Hallazgo que es consistente estudios previos (en enfermeras) donde la motivación se correlacionó positivamente con la calidad de vida laboral (Sleem & Zakaria, 2015), (Abolhasani & Pargar, 2020) y (en supervisores de programas de tuberculosis) medió entre la calidad de vida laboral y la intención de irse. Los altos niveles de motivación y la antigüedad en el trabajo podrían explicar sus bajas intenciones de dejar su empleo (Ogbuabor & Okoronkwo, 2019). Además, los premios materiales y aumentos salariales se han considerado los métodos más efectivos de recompensa para los trabajadores de salud. Aunque, el personal más antiguo consideraba de mayor importancia la cooperación y la comunicación entre colegas y con la administración (Aslan & Morsunbul, 2018). Por otro lado, no encontramos una correlación entre rendimiento laboral y motivación para el trabajo como sí han señalado investigaciones anteriores (Hee et al., 2016), (Amarat et al., 2022). La colaboración y la práctica de la organización podrían explicar mejor esta relación ya que aumentan el desempeño individual (Adetola et al., 2022). En nuestro estudio también, la condición de ² ser mujer y trabajar en el área asistencial se relacionó significativamente al rendimiento laboral. Lo que es congruente con otros hallazgos donde el género y el desempeño laboral están asociados. Y en el caso de las enfermeras, las solteras presentaban puntuaciones más altas que las casadas (Al-Hamdan et al., 2017), (Bakhshi et al., 2019). Quizá porque mientras más experiencia y nivel educativo se tiene las expectativas son mayores (Negussie & Oliksa, 2020). Aunque el personal femenino más que recompensas monetarias prefiere capacitaciones y la promoción como señal de éxito (Aslan & Morsunbul, 2018). Otros estudios también apuntan a una diferencia entre los trabajadores sanitarios de los hospitales públicos y privados. Y el rendimiento laboral de ambos sexos sería relativamente mejor en los hospitales privados que en los públicos (Al-Hamdan et al., 2017), (Khan et al., 2017).

Implicancias

¹³ Los hallazgos de este estudio tienen implicaciones significativas para la práctica profesional en el ámbito de la salud. La ¹⁰ correlación positiva entre la inteligencia emocional (IE) y el rendimiento laboral subraya la importancia de integrar programas de formación en IE dentro de los currículos de capacitación del personal sanitario. Estos programas deben enfocarse no solo en habilidades técnicas, sino también en ¹⁷ el desarrollo de competencias emocionales y sociales, que son cruciales para manejar

situaciones estresantes y mejorar la interacción con los pacientes. Además, dado que la ¹⁶calidad de vida laboral influye positivamente en el rendimiento, las instituciones de salud deberían implementar estrategias para mejorar las condiciones laborales, incluyendo la gestión de cargas de trabajo, el fomento de un ambiente laboral saludable y el apoyo a la conciliación entre la vida laboral y personal.

Además, estos resultados enfatizan la necesidad de políticas que apoyen el ²²desarrollo profesional y personal de los trabajadores de la salud. Esto incluye ⁹políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el acceso a oportunidades de formación continua en áreas clave como la IE y la gestión del estrés. Además, es fundamental que las políticas de salud ²³reconozcan y aborden los factores que contribuyen a la calidad de vida laboral, tales como las condiciones físicas del lugar de trabajo, la cultura organizacional y el reconocimiento del trabajo bien hecho. Esto ²¹no solo mejorará el rendimiento laboral sino también la satisfacción y retención del personal.

También, los resultados de este estudio contribuyen a la literatura existente, respaldando la teoría de que tanto la IE como la calidad de vida laboral son predictores importantes del rendimiento laboral. Esto sugiere una revisión de las teorías actuales sobre gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional para incluir estos aspectos psicosociales como elementos fundamentales. Además, se propone una mayor exploración teórica sobre cómo la motivación laboral interactúa con estos factores, especialmente en entornos de alta presión como el sector sanitario.

Limitaciones

Una de las limitaciones significativas de este estudio es su diseño transversal. Aunque este enfoque proporciona una instantánea valiosa de las relaciones entre variables en un momento específico, no permite establecer relaciones de causalidad. Investigaciones futuras podrían beneficiarse de un diseño longitudinal que permita observar cómo estas relaciones evolucionan y cambian con el tiempo, proporcionando así una comprensión más profunda de la causalidad. La medición de variables como ²la inteligencia emocional, la motivación y la calidad de vida laboral, basada en autoinformes, también presenta limitaciones. Aunque los instrumentos utilizados son validados y confiables, los autoinformes están sujetos a sesgos, como el sesgo de deseabilidad social. Los participantes podrían haber respondido de manera que se percibieran de manera más favorable, lo que podría afectar la precisión de los datos recopilados. Métodos de evaluación adicionales, como evaluaciones por pares o supervisores, podrían utilizarse en estudios futuros para proporcionar una visión más objetiva y equilibrada de estas variables. Finalmente, el estudio no consideró todas las variables potenciales que podrían influir en el rendimiento laboral. Factores como el estrés laboral, el apoyo organizacional y las condiciones de trabajo, entre otros, también pueden desempeñar un papel crucial en el rendimiento laboral de los trabajadores de salud. Investigaciones futuras deberían incorporar estas variables adicionales para proporcionar una comprensión más holística de los factores que afectan el rendimiento laboral en el sector salud.

Conclusión

Los hallazgos encontrados en el presente estudio, en trabajadores de la salud, han demostrado ¹ que el rendimiento laboral está relacionado positivamente con la inteligencia emocional y la calidad de vida, mientras que hubo una relación negativa con la motivación para el trabajo. De igual manera, el personal femenino y los trabajadores en el área asistencial tuvieron una relación significativa con el rendimiento laboral. De modo que el cuidado del personal sanitario mediante el entrenamiento y apoyo emocional, el trabajo cooperativo y comunicativo, y el reconocimiento a la labor con incentivos no solo monetarios debe ser visto como prioritario en los establecimientos de salud que buscan aumentar su productividad y atender mejor a sus pacientes.

REFERENCIAS

- Abd ullah Mejbel, A., Khalid Almsafir, M., Siron, R., & Salih Mheidi Alnaser, A. (2013). The Drivers of Quality of Working Life (QWL): A Critical Review. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(10), 398–405.
- Abolhasani, R. S., & Pargar, F. (2020). The Relationship between Organizational Intelligence, Quality of Work Life and Job Motivation with Job Burnout in Fatemeh Al-Zahra Hospital Staff in Naja Ahvaz. *Archives of Pharmacy Practice*, 11, 133–140.
- Adetola, A. A., Ayinde, A. O., Asaolu, O., & Olabumuyi, O. O. (2022). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Science*, 3(2), 219–233. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/V7RKT>
- Al-Dossary, R. N. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10, 918492. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.918492>
- Al-Hamdan, Z., Oweidat, I. A., Al-Faouri, I., & Codier, E. (2017). Correlating Emotional Intelligence and Job Performance Among Jordanian Hospitals' Registered Nurses. *Nursing Forum*, 52(1), 12–20. <https://doi.org/10.1111/NUF.12160>
- Alfonso, L., Zenasni, F., Hodzic, S., & Ripoll, P. (2016). Understanding The Mediating Role of Quality of Work Life on the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behaviors. [Http://Dx.Doi.Org/10.1177/0033294115625262](http://Dx.Doi.Org/10.1177/0033294115625262), 118(1), 107–127. <https://doi.org/10.1177/0033294115625262>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928–952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486/FULL/XML>
- Amarat, M., Akbolat, M., Adiyaman, O., & Gözübüyük, O. (2022). The Mediating Role of Motivation in the Effect of Nurse-Nurse Collaboration on Nurses' Work Performance: Descriptive Research. *Turkiye Klinikleri Journal of Health Sciences*. <https://doi.org/10.5336/healthsci.2022-88886>
- Asiamah, N. (2017). The nexus between health workers' emotional intelligence and job performance: Controlling for gender, education, tenure and in-service training. *Journal of Global Responsibility*, 8(1), 10–33. <https://doi.org/10.1108/JGR-08-2016-0024/FULL/XML>
- Asiamah, N., & Danquah, E. (2019). A comparative analysis of the influences of specialized and non-specialized emotional intelligence training on patient satisfaction. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1641652>, 12(4), 265–276. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1641652>
- Aslan, I., & Morsunbul, D. (2018). Preferences for job life quality and motivation in healthcare. *Marketing and Management of Innovations*, 2, 79–93.

<https://doi.org/10.21272/MMI.2018.2-07>

- Bakhshi, E., Gharagozlou, F., Moradi, A., & Naderi, M. R. (2019). Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb, 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 8(2), 94–101. <https://doi.org/10.29252/JOHE.8.2.94>
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7–8), 788–813. <https://doi.org/10.1108/02683940310511881/FULL/XML>
- Eliyana, A., & Permana, A. (2020). Quality of Work Life and Nurse Performance: The Mediation of Job Satisfaction in Pandemic Era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1739–1745.
- Esmaeili, R., Navaei, R. A., Goudarzian, A. H., & Yousefi, M. (2015). The Effect of Emotional Intelligence Training on the Quality of Working life in Nurses. *Journal of Health Science*, 3, 241–247. <https://doi.org/10.17265/2328-7136/2015.05.006>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–44. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.V16.N1.15714>
- Gabra, S., Yousef, H., & Abood, S. (2019). Emotional Intelligence Educational Program for First Line Mangers on the Nurses' Motivation and Empowerment at Minia University Hospital. *Minia Scientific Nursing Journal*, 5(1), 32–40. <https://doi.org/10.21608/MSNJ.2019.187786>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4). <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Grujičić, M., Jovičić, J., Radjen, S., Novaković, B., & Grujičić, S. (2016). Work motivation and job satisfaction of health workers in urban and rural areas Radna motivacija i zadovoljstvo poslom zdravstvenih radnika u urbanim i ruralnim sredinama. *Vojnosanit Pregl*, 73(8), 735–743. <https://doi.org/10.2298/VSP140715062G>
- Hee, O. C., Kamaludin, N. H., & Ping, L. L. (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Private Hospitals in Malaysia. *International Journal of Caring Sciences*, 9(1), 342–347.
- Jahani, M. A., Rostami, F. H., Mahmoudi, G., & Bahrami, M. A. (2017). The relationship between hospital employees' achievement motivation and quality of working life with moderating role of job class: a multigroup analysis. *Bali Medical Journal*, 6(2), 371–376. <https://doi.org/10.15562/BMJ.V6I2.611>
- Jorfi, H., Yaccob, H. F., & Shah, I. M. (2011). The Relationship Between Demographics Variables, Emotional Intelligence, Communication Effectiveness, Motivation, and Job Satisfaction. *The International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 1(1), 38–59. <https://doi.org/10.6007/IJARBS.V1I1.7>
- Kalhor, M., Samieerad, F., Garshasbi, M., Mafi, M., & Ranjkesh, F. (2018). Predictors of

Quality of Work Life and Job Performance in Clinical Staff in Qazvin, Iran.
International Journal of Epidemiologic Research, 5(3), 86–91.
<https://doi.org/10.15171/ijer.2018.19>

- Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S., & Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses' well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 296–310.
<https://doi.org/10.1111/1744-7941.12049>
- Khalid, J., Khaleel, M., Ali, A. J., & Islam, M. S. (2018). Multiple dimensions of emotional intelligence and their impacts on organizational commitment and job performance. *International Journal of Ethics and Systems*, 34(2), 221–232.
<https://doi.org/10.1108/IJOES-07-2017-0096/FULL/XML>
- Khan, S., Ahmad, I., & Kazmi, S. Z. (2017). The Role of Emotional Intelligence in Hospital Administration: A Case Study from Pakistan. *Cross-Cultural Management Journal*, 24(11), 39–46.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H., & Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, 4(6), e004897.
<https://doi.org/10.1136/BMJOPEN-2014-004897>
- Mamani, P. G. R., Cunza-Aranzábal, D. F., White, M., Quinteros-Zúñiga, D., Jaimes-Soncco, J. E., & Morales-García, W. C. (2022). PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE TRAIT META-MOOD SCALE FOR MEASURING EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PERUVIAN STUDENTS1. *Behavioral Psychology/ Psicología Conductual*, 30(2).
<https://doi.org/10.51668/bp.8322207n>
- Mangubat, M. D. (2017). Emotional intelligence. *Nursing*, 47(7), 51–53.
<https://doi.org/10.1097/01.NURSE.0000520507.29299.BB>
- Negussie, B. B., & Oliksa, G. B. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100253.
<https://doi.org/10.1016/J.IJANS.2020.100253>
- Nightingale, S., Spiiby, H., Sheen, K., & Slade, P. (2018). The impact of emotional intelligence in health care professionals on caring behaviour towards patients in clinical and long-term care settings: Findings from an integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 80, 106–117.
<https://doi.org/10.1016/J.IJNURSTU.2018.01.006>
- Nursalam, N., Fardiama, A., Asmoro, C. P., Fadhillah, H., & Efendi, F. (2018). The Correlation between the Quality of Nursing Work Life and Job Performance. *Journal of Public Health Research & Development*, 9(10).
- Ogbuabor, D. C., & Okoronkwo, I. L. (2019). The influence of quality of work life on motivation and retention of local government tuberculosis control programme supervisors in South-eastern Nigeria. *PLOS ONE*, 14(7), e0220292.
<https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0220292>

- Omidi, N., Asgari, H., & Omidi, M. R. (2017). the Correlation between Emotional Intelligence with job motivation among Nursing Personnel in Public Hospitals of Kermanshah in 2015. *Journal of Nursing Education*, 6(2), 57–62. <https://doi.org/10.21859/JNE-06028>
- Oyewunmi, A. E., Oyewunmi, O. A., Ojo, I. S., & Oludayo, O. A. (2015). Leaders' emotional intelligence and employees' performance: A case in Nigeria's public healthcare sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 23–37.
- Rahnama, N., Bakhtiyarpour, S., Bavi, S., Jayervand, H., & Dashtbozorgi, Z. (2021). Presenting a causal model of Quality of Work Life based on Job Stress and Emotional Intelligence by Fatigue in single Nurses. *Journal of Nursing Education*, 10(4), 49–62.
- Rastegari, M., Khani, A., Ghalriz, P., & Eslamian, J. (2010). Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 15(4), 224.
- Ricalde-Castillo, Y., Celis-Mendoza, M., Morales-García, M., Huancahuire-Vega, S., Calizaya-Milla, Y. E., Saintila, J., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., & Morales-García, W. C. (2023). Sociodemographic Factors, Mental Health, and Emotional Eating Associated With Concern for COVID-19 Contagion in Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal of Primary Care and Community Health*, 14. <https://doi.org/10.1177/21501319231200400>
- Robles, Y., Saavedra, J. E., Mezzich, J. E., Sanes, Y., Padilla, M., & Mejía, O. (2010). Índice de calidad de vida: Validación en una muestra peruana. *In Anales de Salud Mental*, 26(2), 33–43.
- Rossettini, G., Conti, C., Suardelli, M., Geri, T., Palese, A., Turolla, A., Lovato, A., Gianola, S., & Dell'isola, A. (2021). COVID-19 and Health Care Leaders: How Could Emotional Intelligence Be a Helpful Resource During a Pandemic? *Physical Therapy*, 101(9), 1–5. <https://doi.org/10.1093/PTJ/PZAB143>
- Shahab, M. A., Sobari, A., & Udin, U. (2018). Empowering Leadership and Organizational Citizen Behavior: The Mediating Roles of Psychological Empowerment and Emotional Intelligence in Medical Service Industry. *European Research Studies*, 6(3), 403–412.
- Sleem, W. F., & Zakaria, A. M. (2015). Relationship between quality of work life and work motivation among operating room nurses in Mansoura University Hospitals. *Zagazig Nursing Journal*, 11(2), 66–78. <https://doi.org/10.12816/0029173>
- Soriano-Vázquez, I., Cajachagua Castro, M., & Morales-García, W. C. (2023). Emotional intelligence as a predictor of job satisfaction: the mediating role of conflict management in nurses. *Frontiers in Public Health*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1249020>
- Suyantiningsih, T., Haryono, S., & Zami, A. (2018). Effects of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on Job Performance Among Community Health Centre Paramedics in Bekasi City, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(6), 54–65.

- Tajigharajeh, S., Safari, M., Abadi, T., Abadi, S., Kargar, M., Panahi, M., Hasani, M., & Ghaedchukamei, Z. (2021). Determining the relationship between emotional intelligence and interpersonal sensitivity with quality of work life in nurses. *Journal of Education and Health Promotion, 10*(1), 174. https://doi.org/10.4103/JEHP.JEHP_612_20
- Zaman, N., Memon, K. N., Zaman, F., Khan, K. Z., & Shaikh, S. R. (2021). Role of emotional intelligence in job performance of healthcare providers working in public sector hospitals of Pakistan. *Journal of Mind and Medical Sciences, 8*(2), 245–251. <https://doi.org/10.22543/7674.82.P245251>