



ORIGINAL

Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol



Antonio José Macías Fernández^{a,*}, Carlos Gutiérrez-Castañeda^b,
Francisco Jesús Carmona González^a y Daniel Crespillo Vilchez^c

^a Unidad de Gestión Clínica Torrequebrada, Servicio Andaluz de Salud, Benalmádena, Málaga, España

^b Unidad de Gestión Clínica La Lobilla, Servicio Andaluz de Salud, Estepona, Instituto de Investigación Biomédica de Málaga (IBIMA), Universidad de Málaga, España

^c Unidad de Salud Mental Torrequebrada, Servicio Andaluz de Salud, Benalmádena, Málaga, España

Recibido el 17 de noviembre de 2014; aceptado el 10 de junio de 2015

Disponible en Internet el 9 de septiembre de 2015

PALABRAS CLAVE

Inteligencia emocional;
Satisfacción laboral;
Objetivos organizacionales;
Desempeño profesional

Resumen

Objetivo: Explorar la relación existente entre «calidad de vida profesional» e «inteligencia emocional percibida», y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales en el Distrito de Atención Primaria Costa del Sol.

Diseño: Estudio observacional descriptivo transversal multicéntrico.

Emplazamiento: Distrito Sanitario Costa del Sol en la Provincia de Málaga.

Participantes: Muestra de profesionales de todas las categorías, fijos y contratados, de las Unidades de Gestión del Distrito Costa del Sol (n = 303). Respondieron 247 (81,5%).

Mediciones principales: Se recogieron los datos de porcentaje de consecución de objetivos del año 2010 y los datos sociodemográficos de los participantes; para ello se utilizaron cuestionarios autoadministrados diseñados ad hoc. Para medir la «inteligencia emocional percibida» y «calidad de vida profesional percibida», se utilizaron los cuestionarios TMMS-24 que mide las dimensiones: percepción, comprensión y regulación emocional y CVP-35 que mide las dimensiones: apoyo directivo, demanda de trabajo y motivación intrínseca.

Resultados: Se observaron correlaciones significativas entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional en las categorías de regulación ($p < 0,01$) y comprensión ($p < 0,05$). También existían correlaciones significativas entre la profesión y tipo de contrato con la consecución de objetivos, ($p < 0,005$) y entre calidad de vida profesional y tipo de contrato ($p < 0,05$).

* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: antonioj.macias.sspa@juntadeandalucia.es (A.J. Macías Fernández).

KEYWORDS

Emotional Intelligence;
Job satisfaction;
Organizational objectives;
Performance appraisal

Conclusiones: La calidad de vida profesional percibida se relaciona con la percepción y la regulación como dimensiones de la inteligencia emocional. Desde los órganos de gestión se debe promover el conocimiento de métodos del manejo de las emociones en todos sus profesionales. © 2015 Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Relationship between perceived emotional intelligence and professional quality of life with the achievement of occupational objectives in the costa del sol primary health care district

Abstract

Objective: To examine the relationship between “Quality of Professional Life” and “Perceived Emotional Intelligence” and the relationship of both of these with the level of achievement of occupational objectives in the Costa del Sol Primary Health Care District.

Design: Multicentre descriptive cross-sectional observational study.

Location: The Costa del Sol Primary Health Care District in the province of Málaga.

Participants: Sample of Employees of all categories in fixed and contracted employment in the Management Units of the Costa del Sol District. (N = 303). Respondents 247 (81.5%)

Principal Measurements: The data collected was that of the percentage of achievement of objectives in 2010 and the socio-demographic data of the participants, using ad hoc designed self-report questionnaires.

The TMMS -24 questionnaire was used to measure the “Perceived Emotional Intelligence”, with the following dimensions: Perception, comprehension, and emotional control, and the CVP-35 measuring: management support, work demands, and intrinsic motivation.

Results: Significant correlations were observed between Quality of Professional Life and Emotional Intelligence in the Regulation ($p < .01$) and Comprehension categories ($p < 0.05$). There were also significant correlations between the profession and the type of contract in the achievement of objectives ($p < .005$), and quality of professional life and type of contract ($p < .05$).

Conclusions: The perceived quality of professional life is related to perception and regulation dimensions of Emotional Intelligence. Knowledge of emotion management methods should be promoted by management organisations for all employees.

© 2015 Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Introducción

La calidad de vida profesional (CVP) se define como el sentimiento de bienestar que se deriva del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos (psicológicos, organizacionales y relacionales) de que dispone para afrontar estas demandas. Una persona refiere una buena CVP cuando experimenta un bienestar derivado del equilibrio entre las demandas de un trabajo desafiante, complejo e intenso y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de su vida se consiga un desarrollo óptimo de la esfera profesional, familiar y de uno mismo¹.

Un factor importante en el bienestar percibido es la inteligencia emocional (IE), que se define como la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; para comprender emociones y el conocimiento emocional y para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual².

El desarrollo de la IE redundaría en satisfacción en el trabajo, implicación, cohesión, participación y reconocimiento en el desarrollo del mismo, buenas relaciones interpersonales y profesionales en el equipo, y cumplimiento de objetivos

marcados por la unidad. En definitiva, eficiencia en las actividades laborales³.

La gestión avanzada, aplicada en los sistemas sanitarios actuales, se desarrolla en un entorno dinámico y abierto, y a su vez más competitivo y exigente. Desarrolla estrategias en un entorno cambiante y se fundamenta en el crecimiento humano y la excelencia en la organización y en los resultados⁴. Estas estrategias se basan en el capital humano, hasta tal punto de convertirse en una «ventaja competitiva» que se puede mejorar día a día⁵.

Existen estudios que concluyen que el desarrollo de la IE es una de las variables que influye en la salud laboral del profesional⁶.

Sobre el desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con factores personales y ambientales, se encuentra que el optimismo y la satisfacción profesional muestran una relación inversa al cansancio emocional en el personal estudiado, y se recomienda mejorar el clima organizacional y potenciar el optimismo y la autoestima individual para disminuir dicho desgaste⁷.

En atención primaria, la variedad en el tipo de trabajo, el sentimiento de valor en el trabajo y el estímulo intelectual influyen en la satisfacción laboral⁸.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/3456966>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/3456966>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)