

La ciencia y las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de medicina y enfermería de la Universidad Técnica de Manabí en Ecuador

Science and Emotional Competence in the Process of Labor Market Insertion of Graduates in Medicine, and Nursing from the Technical University of Manabí, Ecuador

Jisson Oswaldo Vega Intriago^{1*}

Zoe Bello Dávila²

Jeniffer Medina García²

Alina Alfonso León³

¹ Facultad de Ciencias de la Salud, Departamento de Salud Pública, Universidad Técnica de Manabí, Ecuador.

² Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, Cuba.

³ Centro de Estudios Demográfico de la Universidad de La Habana (CEDEM), Cuba.

* Autor para la correspondencia. jvega@utm.edu.ec

RESUMEN

Cada vez se reconoce más el papel de las competencias emocionales en el éxito laboral. Son múltiples los beneficios que aportan a los trabajadores y, en particular, al personal de salud. Es por ello que los empleadores demandan profesionales con un alto desarrollo de competencias emocionales, a las cuales no se les presta la debida atención en la formación profesional, abriendo así una brecha entre la demanda del mercado laboral y la preparación del egresado. En la presente investigación se analiza el rol de la ciencia en la comprensión de las competencias emocionales en el proceso de inserción laboral de los profesionales de salud: enfermería y medicina de la Universidad Técnica de Manabí.

Palabras claves: profesionales de salud, trabajo en equipo, resolución de conflictos, empatía, manejo de relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The role played by emotional competence in success in one's career is increasingly recognized. Emotional competence benefits workers, particularly health-care workers, in many ways. This is why employers are demanding high emotional competence of professionals to be hired. However, no enough attention is being paid to it in professional training, which causes a deep division between the demand for labor and training given to graduates to open up. In this research, the role played by science in understanding emotional competence in the process of labor market insertion of graduates in medicine, and nursing from the Technical University of Manabí is examined.

Keywords: *health-care professionals, team work, conflict resolution, empathy, dealing with interpersonal relationships.*

Recibido: 20/10/2018

Aceptado: 14/1/2019

INTRODUCCIÓN

En la actualidad no existe en la Universidad Técnica de Manabí (UTM) un estudio que muestre la importancia de la formación profesional en competencias emocionales, de manera que se genere información relevante y oportuna que tribute a una adecuada inserción laboral de los egresados de la Universidad. Esta problemática se presenta en el ejercicio profesional de los graduados de las carreras de Medicina y Enfermería de la UTM, en donde los empleadores mencionan que estos profesionales muestran carencias en la formación de competencias emocionales, repercutiendo en su desarrollo profesional (Vega y Bello, 2016). Por lo antes expuesto, el objetivo general de este trabajo consiste en analizar el rol de la ciencia en la comprensión de las competencias emocionales y su influencia en la inserción laboral de los profesionales de Medicina y Enfermería de la UTM en Ecuador

Para lograrlo se proponen dos aspectos fundamentales a desarrollar:

- Fundamentos teóricos de las relaciones entre ciencia y competencias emocionales en el ámbito laboral.
- La ciencia y los problemas de formación de competencias emocionales en la inserción laboral de los profesionales de Medicina y Enfermería de la UTM, Ecuador.

DESARROLLO

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LAS RELACIONES ENTRE CIENCIA Y COMPETENCIAS EMOCIONALES EN EL ÁMBITO LABORAL

Actualmente existe un gran interés de las instituciones de salud empleadoras en la formación de competencias emocionales en los graduados de la profesión médica y de enfermería, la cual se relaciona con la inserción exitosa de los profesionales para aumentar la eficiencia y eficacia. Una de las ciencias que tienen a la mano la formación de profesionales con competencias emocionales es la Psicología.

Pero para referirnos a la Ciencia es necesario hacer un breve análisis del concepto, el cual es abordado por diversos autores. Destaca un enfoque muy amplio de quienes definen el concepto de ciencia por oposición al de técnica, según las diferentes funciones que en ellas se realizan. En principio la función de la ciencia se vincula a la adquisición de conocimientos, al proceso de conocer, cuyo ideal más tradicional es la verdad, en particular la teoría científica verdadera. La objetividad y el rigor son atributos de ese conocimiento. De acuerdo con Núñez (1999), la función de la técnica se vincula a la realización de procedimientos y productos, al hacer cuyo ideal es la utilidad. La técnica se refiere a procedimientos operativos útiles desde el punto de vista práctico para determinados fines. Constituye un saber cómo, sin exigir necesariamente un saber por qué. Ese por qué, es decir, la capacidad de ofrecer explicaciones, es propia de la ciencia.

Por su parte, Agazzi (1996) admite que en su evolución la ciencia ha cambiado considerablemente desde una ciencia basada en la contemplación, para luego orientarse al descubrimiento y, finalmente, lo cual sería su rasgo contemporáneo, a la investigación. Plantea que el ideal de la

ciencia antigua fue la observación, el de la ciencia moderna el descubrimiento apelando fundamentalmente al recurso de la experimentación y la matematización, en tanto la ciencia actual realiza la investigación en sentido estricto.

Según Núñez (1999), la ciencia se debe entender como un sistema de conocimientos que modifica nuestra visión del mundo real y enriquece nuestro imaginario y nuestra cultura. Se le puede comprender como proceso de investigación que permite obtener nuevos conocimientos, los que a su vez ofrecen posibilidades nuevas de manipulación de los fenómenos. Es posible atender a sus impactos prácticos y productivos, caracterizándola como fuerza que propicia la transformación del mundo y es fuente de riqueza. También se nos presenta como una profesión debidamente institucionalizada portadora de su propia cultura y con funciones sociales bien identificadas.

La ciencia constituye un fenómeno complejo cuyas expresiones históricas han variado a lo largo de la historia, por eso sus definiciones resultan escurridizas y a veces inalcanzables.

La mirada de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura (OEI) sobre la ciencia se apoya en la convicción de que solo una sociedad informada y consciente de las potencialidades de la ciencia y la tecnología es capaz de dar apoyo a la investigación y desarrollo (I+D), utilizar responsablemente sus resultados e impulsar la innovación en las actividades productivas, tanto públicas, como privadas. La información y la cultura científica constituyen hoy una condición necesaria para dar impulso a la ciencia y la tecnología como recurso social y para estimular la participación ciudadana de modo tal que se democratice la toma de decisiones en temas vinculados con las aplicaciones del avance científico y tecnológico (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la Ciencia y la Cultura, 2014).

En el *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2016*, de la República de Ecuador, en el objetivo n.º 4 «Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía», nos menciona que, en la generación de conocimiento, la relación de la ciencia con la tecnología se complementa con el arte, las ciencias sociales y humanas, el pensamiento crítico y la solidaridad. En esta relación la generación de riquezas se orienta al Buen Vivir colectivo, a la justicia social y a la participación de la sociedad en los frutos del modelo económico (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo – Senplades, 2013).

En este sentido, cobra interés particular los estudios que desde la ciencia de la Psicología nos acercan a las competencias humanas y su vinculación con el logro del buen profesional.

2. BREVE RESEÑA SOBRE LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES

La evolución en los indicadores de evaluación de la medida de la excelencia en efectividad laboral y los individuos implicados adquiere una nueva connotación a partir del trabajo de McClelland, publicado en 1973 bajo el título de «Testing for Competence Rather than Intelligence». El autor propuso que las aptitudes académicas tradicionales (como las calificaciones y los títulos) no permiten predecir adecuadamente el grado de desempeño laboral o el éxito en la vida. En su lugar, proponía que los rasgos que diferencian a los trabajadores más sobresalientes había que buscarlos en competencias tales como la empatía, la autodisciplina y la iniciativa. De este modo, las competencias se convierten en el criterio de excelencia y se revoluciona entonces tanto la visión del buen desempeño como su evaluación, que permite un mayor ajuste a las condiciones laborales más contemporáneas.

Siguiendo los presupuestos básicos de David McClelland (1973), Goleman redimensiona el papel de las competencias emocionales como elementos decisivos en el desempeño exitoso en el ámbito laboral, competencias que se han convertido en criterios claves en el buen funcionamiento organizacional en diferentes esferas como el de selección y retención de personal, toma de decisiones, liderazgo y orientación al servicio.

La conexión de las competencias emocionales con los diferentes ámbitos del quehacer humano, Goleman lo expone a través de sus obras principales: *La Inteligencia Emocional* (1995) y *La práctica de la Inteligencia Emocional* (1998). Posteriormente, de conjunto con Richard Boyatzis y Annie McKee (2002) publica *El líder resonante crea más*, donde se presenta el perfil del líder emocionalmente inteligente.

Las competencias emocionales son muy valoradas en el mundo del trabajo y muchos afirman que ellas ayudan a aumentar las posibilidades de empleabilidad (Freire, Tejeiro y Pais, 2011). La mayoría de los trabajos exigen no solo conocimientos y competencias técnicas específicas de la profesión, sino un alto nivel de competencias emocionales que aseguren que el trabajador sea capaz de ajustarse a situaciones de cambio, lidiar con conflictos, trabajar en equipo y automotivarse en pro de su desarrollo personal y el logro de un mayor desempeño (Vega y Bello, 2016).

En este estudio se toman en consideración las 19 competencias emocionales del modelo de Goleman *et al.* (2002), las cuales se agrupan en cuatro dimensiones como se resume en la Tabla 1:

Tabla 1. Competencias emocionales

ÁREA INTRAPERSONAL	ÁREA INTERPERSONAL
CONCIENCIA DE SÍ MISMO	CONCIENCIA SOCIAL
Conciencia emocional de uno mismo	Empatía
Valoración adecuada de uno mismo	Conciencia de la organización
Confianza en uno mismo	Orientación al servicio
AUTOGESTIÓN EMOCIONAL	GESTIÓN DE LAS RELACIONES
Autocontrol emocional	Liderazgo
Transparencia	Influencia
Adaptabilidad	Desarrollo de los demás
Logro	Catalizar el cambio
Iniciativa	Gestión de los conflictos
Optimismo	Aprovechamiento de la diversidad
	Trabajo en equipo y colaboración

3. LA CIENCIA Y LOS PROBLEMAS DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS EMOCIONALES EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE MEDICINA Y ENFERMERÍA DE LA UTM, ECUADOR

En el contexto de un mundo cambiante caracterizado por el neoliberalismo y el fenómeno de la globalización, la educación superior se prepara para hacer frente a nuevos retos, entre los que se destaca el mejoramiento continuo de su pertinencia y calidad con vistas a satisfacer las exigencias del mundo del trabajo en la sociedad contemporánea. Cada vez se hace más frecuente la práctica de capacitación emocional en el propio escenario laboral sustituyendo o complementado la formación profesional recibida en los centros universitarios.

La necesidad de vincular la formación profesional con el desempeño laboral en aras de satisfacer las demandas del mundo del trabajo es un tema que ocupa a la academia y la empresa, exigiendo

la asociación estrecha entre todas las partes interesadas, responsables de las políticas nacionales e institucionales, gobiernos y parlamentos, medios de comunicación, personal docente y asociado, investigadores, estudiantes y familias, el mundo laboral y los grupos comunitarios con vistas a poner en marcha un movimiento de reforma de la educación superior (UNESCO, 1998) que contribuya al incremento de su pertinencia y calidad.

La imperiosidad de este vínculo es tema de interés de diversos organismos internacionales entre los que se destaca la UNESCO y la OEI. Así en las declaraciones, conclusiones y cartas de la XXII Conferencia Iberoamericana de 2012, en los espacios dedicados a las políticas de empleo y al impacto de la formación técnico-profesional en el ámbito empresarial, se plantean a los estados participantes tareas como: trabajar en la coordinación integral entre las políticas de empleo, educación y formación laboral, mejorar los perfiles de los egresados en respuesta a las exigencias actuales del mundo del trabajo, organizar las carreras de acuerdo con las demandas laborales de manera que la educación profesional constituya un instrumento para el logro y mejora de la inserción laboral de los egresados universitarios de manera que sus capacidades encuentren un escenario de actuación y que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal.

La empleabilidad es uno de los principales objetivos que tienen los graduados universitarios al finalizar sus estudios; procuran encontrar trabajo que les satisfaga y en el menor tiempo posible (Caballero, López y Lampón, 2014).

Tanto en el presente como en el futuro inmediato, la prioridad ya no se pondrá en las capacidades estrictamente intelectuales o en los títulos profesionales, sino que se pondrá principalmente en las cualidades de índole emocional de los empleados de una determinada organización, lo que apunta hacia la necesidad de que los centros educacionales tengan en cuenta la formación de competencias emocionales de cara a satisfacer las exigencias del desempeño profesional actual.

La educación emocional se considera como: «un proceso educativo dirigido al desarrollo de capacidades emocionales. Este proceso es vivencial, interactivo y culturalmente organizado, por lo que tiene lugar bajo la dirección del adulto en el marco de la zona de desarrollo potencial del educando con la finalidad de contribuir a su desarrollo personal» (Bello, 2012 p. 42). Constituye una innovación educativa cuya finalidad es el desarrollo de capacidades emocionales que contribuyan a un mejor bienestar personal y social y está en línea con la misión planteada por la

UNESCO para el siglo XXI (Delors, 1996) de aprender a ser y aprender a convivir, señalando la necesidad de una educación para la vida y durante toda la vida.

Para Albornoz *et al.* (2012) la formación de graduados para una sociedad en proceso de transformación requiere: nuevos diseños curriculares, nuevos métodos pedagógicos y nuevas habilidades y competencias a adquirir por parte de los estudiantes. Al mismo tiempo, el auge de los procesos de innovación ha dado a las universidades del mundo y ecuatorianas, en particular, un papel destacado como productoras de conocimiento valioso para la economía y la vida social. Para dar respuesta a ello han desarrollado nuevas formas estructuradas y no estructuradas de vinculación con la sociedad y el entorno donde se desenvuelven los profesionales.

El ideal de una universidad identificada con la ciencia a través de la investigación y la docencia, abierta a la sociedad y sus demandas, así como a sus expresiones culturales, es todavía una tarea pendiente en Iberoamérica, si bien es cierto que muchas iniciativas en marcha tienen el propósito de estimular la reflexión acerca de las implicancias de la revolución científica y tecnológica sobre las instituciones de educación superior e impulsar transformaciones de fondo (Albornoz *et al.*, 2012).

La República del Ecuador no escapa a la situación descrita en los párrafos anteriores, especialmente en los momentos actuales en que el país se encuentra enfrascado en un proceso de desarrollo donde la pertinencia y calidad de la formación profesional constituye un objetivo central de la educación superior. En este contexto las acciones de formación profesional, ocupacional y orientación para la inserción laboral cobran una especial importancia, fundamentalmente para la formación de médicos y enfermeros por el valor social de dichas profesiones.

La medicina debería ampliar su perspectiva sobre la salud hasta llegar a englobar la realidad emocional de los pacientes. Como apuntan Pérez (2014) y Rodríguez (2015), las competencias emocionales son una herramienta fundamental en la práctica diaria de médicos y enfermeros.

La adquisición de conocimientos y de procedimientos clínicos son herramientas indispensables para el desempeño de los egresados de Enfermería y Medicina, pero es necesario integrar el desarrollo de capacidades emocionales en su formación. Las emociones son reconocidas como elementos esenciales en la salud de los individuos, con influencia en el equilibrio biopsicosocial y espiritual. Existen estudios que refieren los beneficios de los sentimientos positivos y del poder curativo del apoyo emocional proporcionado por las personas que rodean a los pacientes. Las

emociones negativas son un factor de riesgo para el desarrollo de la enfermedad y constituyen una seria amenaza para la salud.

De todo lo anterior se desprende que el conocimiento del paciente deviene más o igualmente importante que el conocimiento de la enfermedad que este padece, lo cual llama a prestar atención al paciente no solo como portador de una enfermedad, sino como individuo, como persona, que en muchos casos reclama ser tenido en cuenta, participar de su tratamiento y respeto a su autonomía. Lo anterior ha orientado la mirada de los estudiosos hacia las instituciones encargadas de la formación de dicha competencia. Por ello se hace necesaria la incorporación de estrategias de educación emocional en los currículos de los estudiantes de Medicina y Enfermería de la UTM, que los prepare para una futura inserción laboral que responda con eficiencia a lo que demanda en la actualidad el mercado laboral.

CONCLUSIONES

1. La ciencia permite adquirir nuevos conocimientos, que orientan a resolver el problema de investigación y aportar soluciones para el desarrollo de las competencias emocionales que llevan al éxito del desempeño laboral de los profesionales.
2. La comprensión de las competencias emocionales en la formación profesional de los universitarios, permitirá contar con criterios necesarios para la toma de decisiones, contribuyendo a mejorar el desempeño laboral de los profesionales, así como a la solución de problemas sociales del entorno laboral.
3. Se trata de poner en práctica actividades innovadoras de educación emocional encaminadas al desarrollo de competencias emocionales que tributen a la formación integral de los futuros egresados de las Ciencias de la Salud y los prepare para satisfacer las demandas que en estos dominios exige el mundo laboral actual.
4. Las universidades mantienen un sistema curricular basado fundamentalmente en el dominio de contenidos técnicos y necesitan renovar o reestructurar sus planes de estudio teniendo en cuenta las demandas de los empleadores que recibirán a sus egresados.
5. Las valoraciones de los empleadores deben ser consideradas por la institución objeto de estudio en aras de desarrollar en sus educandos las habilidades que de ellos demanda su futura inserción laboral.

6. Se debe trabajar en la búsqueda de un ajuste entre la academia y las demandas laborales para optimizar la formación profesional en aras de lograr altos índices de empleabilidad de los egresados, con lo que se dará respuesta a demandas planteadas por organismos internacionales encargados de regir dicha relación como las declaraciones, conclusiones y cartas de la XXII Conferencia Iberoamericana, la misión planteada por la UNESCO para el siglo XXI, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Organización Internacional del trabajo (OIT).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGAZZI, E. (1996): *El bien, el mal y la ciencia*, Editores Tecnos, S.A., Madrid.
- ALBORNOZ, M., CASTRO-MARTÍNEZ, E. y DE LUCIO, I. F. (2012): «Ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo y la cohesión social. Programa iberoamericano en la década de los bicentenarios», Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), <http://www.oei.es> (2017-11-10).
- BELLO, ZOE (2009): «Alternativa Psicopedagógica para la Educación de la Inteligencia Emocional en Niños con Dificultades en el Aprendizaje», tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas, Instituto Pedagógico Latinoamericano Y Caribeño (IPLAC), La Habana.
- BELLO, ZOE (2010): «Emoción e Inteligencia. Una convocatoria a la educación», *Revista Universidad de La Habana*, n.º 271, Cuba, pp. 124-139.
- BELLO, ZOE (2010): «La inteligencia emocional y su educación», *Varona, Revista Científico-Metodológica*, n.º 51. p. 36-43.
- BELLO, ZOE (2014): *Niños emocionalmente inteligentes. Pasa saber ser y saber convivir*, Editorial José Martí, La Habana.
- BISQUERRA, RAFAEL (2003): «Educación emocional y competencias básicas para la vida», *Revista de Investigación Educativa (RIE)*, 21, 1, España, pp. 7-43.
- BISQUERRA, RAFAEL y PÉREZ ESCODA, NÚRIA (2007): «Las competencias emocionales», *Educación XXI*, vol. 1, pp. 61-82, <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/297/253> (2017-11-10).

- CHERNISS, CARY y GOLEMAN, DANIEL (Eds.) (2001): *The Emotionally Intelligent Workplace. How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*, CA: Jossey-Bass, San Francisco.
- DELORS, JACQUES (1996): «La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI», http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF (2017-11-10).
- FREIRE SEOANE, MARÍA JESÚS; TEJEIRO ALVAREZ, MERCEDES y PAIS MONTES, CARLOS (2011): «Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes?», *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19, 28, pp. 1-24, <http://www.redalyc.org/pdf/2750/275019735028.pdf> (2017-11-10).
- GOLEMAN, DANIEL (1995): *La Inteligencia Emocional*, Editorial Javier Vergara S. A. Argentina.
- GOLEMAN, DANIEL (1998): *La Práctica de la Inteligencia Emocional*, Editorial Kairos, Barcelona.
- GOLEMAN, DANIEL; BOYATZIS, RICHARD y MCKEE, ANNIE (2002): *El líder resonante crea más: El poder de la inteligencia emocional*, PLAZA & JANES EDITORES, Barcelona.
- MCCLELLAND, DAVID (1973): «Testing for Competence Rather than for Intelligence», *American Psychologist*, n.º 28, Estados Unidos, pp. 1-14.
- NÚÑEZ JOVER, J. (1999): *La Ciencia y la Tecnología como Procesos Sociales. Lo que la educación científica no debería olvidar*, Felix Varela, La Habana.
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI) (2014): Madrid, España. Bravo Murillo, 38 28015 Madrid, España ciencia@oei.es [@cienciadelaoei](http://www.oei.es), ISBN: 978-84-7666-553-4
- PÉREZ RODRÍGUEZ, WILFREDO (2014): «Estudio de Competencias emocionales en enfermeros del Hospital Clínico Quirúrgico Hermanos Ameijeiras», tesis de maestría en Psicología Clínica, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, YAHIRA (2015): «Estudio de capacidades emocionales en estudiantes de primer año de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de Artemisa», tesis de maestría en Psicología Clínica, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana.
- SECRETARÍA NACIONAL DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO – SENPLADES (2013): *Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*, Quito.

UNESCO (1998): «Conferencia mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción», Paris, Francia, http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm (2017-11-10).

VEGA INTRIAGO, JISSON y BELLO DÁVILA, ZOE (2016): «Competencias Emocionales para la Inserción Laboral de egresados de la UTM: Percepción de docentes y empleadores», ponencia Convención Intercontinental Hominis, Cuba, 9-13 mayo.