UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE TÍTULO DE LICENCIADAS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE EN LA EXTENSIÓN SAN MIGUEL DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, EN EL PERÍODO MARZO -JUNIO 2026"

AUTORAS:

JOSELYN KATIUSCA MILAN PAUCAR

ERIKA PATRICIA TOALOMBO MULLO

DIRECTOR:

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega Mgtr.

PARES ACADÉMICOS:

Ing. Xavier Marcelo García García, Mgtr.

Lic. Yonaiker Navas Montes, Dra

SAN MIGUEL – ECUADOR

2026

TEMA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

"La inteligencia emocional y la cultura organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el período marzo -junio 2026"

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía, a mí hijo el motor fundamental para seguir adelante y no caer a cualquier situación que se presentaba, con respeto expreso mi más sincero aprecio a la Universidad Estatal de Bolívar siendo una Institución que me ayudó a formarme como persona tanto en el ámbito académico y profesional.

Agradezco de manera especial a mi tutor por el acompañamiento durante el proceso de investigación durante el desarrollo de este trabajo, su apoyo y conocimiento fueron fundamentales para la culminación exitosa de este proceso.

De igual manera agradezco a todos los profesores que compartieron sus conocimientos, experiencias y consejos vívidos en nuestras aulas de clases aportando significativamente a mí preparación académica y profesional.

Finalmente, expreso un agradecimiento a mi familia por su apoyo incondicional por su amor y comprensión y aliento constante fueron fundamentales para superar cada desafío y alcanzar esta meta.

JOSELYN KATIUSCA MILAN PAUCAR

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar este espacio manifestando mi agradecimiento a Dios por la vida y el bienestar siempre. A la Universidad Estatal de Bolívar – Extensión San Miguel por brindarme la oportunidad de prepararme profesionalmente, a mi tutor por la orientación y acompañamiento a lo largo de esta investigación. De igual manera agradezco al personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel por su cooperación en este estudio.

Asimismo, a todos los docentes que me guiaron en este proceso de aprendizaje y formación, gratitud infinita por su tiempo, sus conocimientos y experiencias.

Finalmente quiero agradecer a mi familia por la ayuda recibida, a Mirian Fabiola eternamente gracias por ser incondicional y a cada una de las personas por su apoyo constante y palabras de aliento durante esta etapa académica.

A todos gracias.

ERIKA PATRICIA TOALOMBO MULLO

DEDICATORIA

Con inmenso amor y gratitud, dedico este importante logro a Dios, por ser mi guía en cada paso de mi vida, por darme fortaleza cuando las dificultades parecían insuperables y por permitirme cumplir una meta que representa años de esfuerzo, sacrificio y perseverancia.

A mi amado hijo, Elian Chariguaman, quien es la luz de mi vida, mi mayor motivación y la razón por la que cada día busco ser una mejor persona hijo mío, cada desvelo, cada esfuerzo y cada sacrificio han tenido sentido porque tú eres la inspiración que impulsa mis sueños este logro también te pertenece, porque has sido mi fuerza en los momentos más difíciles y mi alegría en los más felices espero que siempre recuerdes que con dedicación, fe y constancia todo es posible. A mis queridos padres, Miguel Milan y Carmen Paucar, por su amor incondicional, por los valores que sembraron en mí y por acompañarme con paciencia y confianza a lo largo de mi vida. Gracias por cada consejo, por cada sacrificio realizado y por creer en mis capacidades, ustedes son el ejemplo de esfuerzo, honestidad y fortaleza que me inspira a seguir adelante. A mi hermano, Jostin Milan, por su cariño, compañía y apoyo durante este camino. Gracias por estar presente en los momentos importantes, compartir este logro con mi familia hace que este momento sea aún más especial.

Finalmente, dedico este logro a todas las personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo, confianza y palabras de aliento durante esta etapa de mi vida cada gesto de cariño y motivación dejó una huella importante en este recorrido.

Con todo mi amor, esta meta alcanzada está dedicada a quienes han sido mi inspiración, mi fortaleza y mi razón para seguir adelante.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras

capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

JOSELYN KATIUSCA MILAN PAUCAR

DEDICATORIA

Con profundo sentimiento y amor este trabajo lo dedico a mi padre Miguel Toalombo quien junto a Dios ha guiado cada uno de mis pasos siempre, aunque hoy no pueda compartir este momento a mi lado quedo segura que estará orgulloso de mi.

A mis hijos Romina y Samuel quienes son mi motor, mi energía, mi luz y mi mayor motivación para esforzarme por alcanzar mis metas, gracias hijos por comprender los sacrificios que tuvimos que hacer, este logro es tan mío como de ustedes. Son y siempre serán los tesoros más valiosos de mi alma.

A mi madre Aida Mullo por ser mi ejemplo de fortaleza y enfrentar cada obstáculo con valentía, por ser mi inspiración para superarme cada día.

Además, quiero dedicar este trabajo a la niña que fui alguna vez, que aún sin conocer los desafíos que encontraría en el camino nunca dejo de creer en sí misma, a la mujer que soy hoy, que a pesar de los momentos difíciles comienza hacer sus sueños realidad.

Expresamos nuestro profundo agradecimiento al grupo de investigación Quality Pro de la UEB, por permitirnos formar parte de este espacio durante un año de aprendizaje y crecimiento. Las herramientas investigativas, orientación y experiencias compartidas fortalecieron nuestras capacidades, contribuyendo significativamente al logro alcanzado en la defensa de nuestro trabajo de integración curricular.

ERIKA PATRICIA TOALOMBO MULLO

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega, Mgtr; ***Ing. Xavier Marcelo García García, Mgtr.*** y ***Lic. Yonaiker Navas Montes, Dra.;*** en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "La inteligencia emocional y la cultura organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el período marzo -junio 2026", desarrollado por las señoritas ***Joselyn Katiusca Milan Paucar y Erika Patricia Toalombo Mullo***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano**, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 12 de junio del 2026

Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: ALVARO RAFAEL MESIAS VEGA

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega Mgtr;
Director

Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: XAVIER MARCELO GARCIA GARCIA

Ing. Xavier Marcelo García García, Mgtr.
Par Académico

Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES

Lic. Yonaiker Navas Montes, Dra
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR

Nosotras ***Joselyn Katiusca Milan Paucar y Erika Patricia Toalombo Mullo*** portadoras de la Cédula de Identidad No ***0202349908 y 0202364329*** en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

"La inteligencia emocional y la cultura organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el período marzo -junio 2026", modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Joselyn Katiusca Milan Paucar



Erika Patricia Toalombo Mullo

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE TITULACIÓN 2

AGRADECIMIENTO 4

DEDICATORIA 5

DEDICATORIA 7

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 8

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN 8

CERTIFICAN 8

Par Académico 8

Par Académico 8

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DEL AUTOR I

ÍNDICE DE TABLAS VII

ÍNDICE DE FIGURAS VIII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 4

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 5

1.1 Descripción del Problema 5

1.2 Formulación del Problema 8

1.3 Preguntas de Investigación 8

1.4 Justificación 8

1.5 Objetivos 10

1.5.1 Objetivo General 10

1.5.2 Objetivos Específicos 10

1.5.3 Hipótesis 11

1.6 Variables 11

1.6.1 Variable Independiente 11

1.6.2 Variable Dependiente 11

1.7 Operacionalización de Variables 12

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 14

2.1 Antecedentes 14

2.1.1 Antecedentes Internacionales 14

2.1.2 Antecedentes Nacionales 17

2.2 Marco Científico 22

2.2.1 Inteligencia Emocional 22

2.2.2 Cultura Organizacional 25

2.3 Marco conceptual 28

Inteligencia emocional 28

2.3.1. Concepto IE 28

2.3.2 Dimensión de Atención Emocional 29

2.3.3 Dimensión de Claridad Emocional 30

2.3.4 Dimensión de Reparación Emocional 31

2.3.5 Autoconocimiento emocional 32

2.3.6. Identificación de emociones propias 32

2.3.7 Comprensión de causas 33

2.3.8 Autoevaluación Emocional 33

2.3.9 Control de impulsos 33

2.3.10 Manejo del estrés 33

2.3.11 Resiliencia laboral 34

2.3.12 Motivación 34

2.3.13 Empatía 34

2.3.14 Percepción de emociones ajenas 34

2.3.15 Perspectiva empática 35

2.3.16 Habilidades sociales 35

Cultura organizacional 35

2.3.17 Concepto de CO 35

2.3.18 Dimensión de liderazgo 36

2.3.19 Dimensión de conformidad 37

2.3.20 Dimensión de obediencia 37

2.3.21 Dimensión de flexibilidad 38

2.4 Marco Legal 39

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador 39

2.4.2 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 40

2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 41

2.4.4 Código del Trabajo 41

2.4.5 Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Estatal de Bolívar. 42

2.4.6 Marco Georreferencial 44

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA 45

3.1 Tipo de Investigación 45

3.*1.1 Investigación de campo – Bibliográfica documental* 45

3.2 Alcance 46

3.2.1 Alcance Descriptivo 46

3.2.2 Alcance Correlacional 47

3.3 Enfoque de la Investigación 47

3.3.1 Enfoque Cuantitativo 47

3.4 Diseño de Investigación 49

3.4.1 Diseño no Experimental 49

3.4.2 Diseño Transversal 50

3.5 Métodos de Investigación 50

3.5.1 Método Inductivo 50

3.5.2 Método Deductivo 51

3.5.3 Método Analítico 52

3.5.4 Método Sintético 52

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recopilación 53

3.7 Instrumento 53

3.8 Fuentes Bibliográficas 54

3.9 Universo, Población y Muestra 55

3.10 Procesamiento de la Información 56

4.1 Análisis Cuantitativo 58

4.1.1 Caracterización de la muestra 58

4.2 Fiabilidad de los instrumentos 67

4.3.1 Niveles de inteligencia emocional 68

4.3.2 Percepción de la cultura organizacional 69

4.3.3 Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional 69

4.4. Discusión de resultados 72

CONCLUSIONES 77

RECOMENDACIONES 79

REFERENCIAS 81

ANEXOS 91

Instrumentos de medición 91

Cuestionario Inteligencia Emocional 91

Cuestionario Percepción de la Cultura Organizacional 92

Evidencia estadística 93

Cronograma 97

Presupuesto del proyecto de investigación 99

..... 4

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 12
Tabla 2 13
Tabla 3 58
Tabla 4 60
Tabla 5 61
Tabla 6 62
Tabla 7 63
Tabla 8 65
Tabla 9 66
Tabla 10 68
Tabla 11 68
Tabla 12 71
Tabla 13 97
Tabla 14 99

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. 44
Figura 2 59
Figura 3 60
Figura 4 61
Figura 5 62
Figura 6 64
Figura 7 65
Figura 8 67

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el estudio de elementos psicosociales en el ámbito de trabajo ha crecido considerablemente, esencialmente en organizaciones de educación superior. Dos factores predominantes son: la inteligencia emocional y la cultura organizacional que se han identificado como factores cruciales para comprender el comportamiento, el bienestar integral y el desempeño laboral de cualquier grupo de personas. La Inteligencia emocional (IE), entendida como la capacidad para atender, entender y reparar las emociones propias y ajenas (Salovey y Mayer, 1990), incide directamente en la calidad de las relaciones interpersonales y en la adaptación a entornos que cambian constantemente. Por otra parte, el término de Cultura organizacional (CO), se define como el conjunto de principios, dogmas y sujeciones compartidos que conducen la percepción y la acción de los miembros de una institución (García Lirios et al., 2015), por ello se conforma como la programación que guía el comportamiento del colectivo y de su identidad institucional.

Problemas como la alta rotación del personal en organizaciones se ha convertido en un reto que enfrentar por parte de las organizaciones, debido a que dentro de sus objetivos principales están consolidar su identidad institucional, como también crear un sentido de pertinencia en todos aquellos miembros que la conforman. A partir de esta premisa, desde la demanda de conocer factores relacionados a las variables, se plantea el objetivo de medir los niveles de IO y la percepción de CO y como ambos fenómenos se comportan entre sí. La necesidad antes mencionada, conformó el punto de partida de la presente investigación.

De acuerdo al planteamiento base, son pocos los estudios que aborden específicamente la relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional en instituciones de educación superior ecuatorianas, estas investigaciones son predominantes en países como Perú, Argentina y Colombia. Además, en su mayoría, los estudios se concentraron en el personal docente,

dejando de lado al administrativo y directivo. Por ello, el proyecto realizado toma relevancia debido a su planteamiento investigativo, generar evidencia empírica de la relación entre los constructos en un contexto que aún no ha sido explorado, así mismo cuenta con relevancia práctica, ya que el proyecto proporciona a las autoridades de la UEB información crucial para el diseño de intervenciones posteriores y también y no menos importante, aporta relevancia metodológica, porque se hace uso de procedimientos validados como el uso de instrumentos aprobados por la comunidad científica como procesos estadísticos formales (Aragundi Castro y Piloso Rodríguez, 2022).

Como eje transversal de la investigación, se planteó un objetivo central: buscar una posible relación entre IE y CO mediante la aplicación de instrumentos validados en una muestra de 40 sujetos, quienes respondieron un único cuestionario revelando en las respuestas obtenidas sus habilidades emocionales en diferentes contextos, así como su percepción de todo el conjunto de fenómenos que ocurren en la institución; una vez recolectados los datos de los participantes se procedió al análisis estadístico.

Los datos fueron analizados mediante estadísticos descriptivos, pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk), y el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Los principales resultados indicaron que el personal presenta niveles medios de inteligencia emocional (65-70 % en rango medio) y una percepción adecuada de la cultura organizacional (media 3.03 sobre 4, DE = 0,357). No obstante, ninguna correlación significativa entre ninguna de las dimensiones de inteligencia emocional y la cultura organizacional (ρ entre -0,031 y 0,214, $p > 0,05$ en todos los casos). Esto sugiere que los constructos actúan de manera independiente.

RESUMEN

El presente proyecto tuvo como objetivo determinar el estado de la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período marzo-junio 2026, como también establecer la correlación de sus variables. El estudio fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo formada por un total de 40 participantes, quienes realizaron el cuestionario TMMS-24 para determinar el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones, así como el instrumento de cultura organizacional. En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos se determinó consistencia comprobable por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach de 0,926 para el instrumento TMMS-24 y de 0,910 para el instrumento de Cultura organizacional. La base de datos recopilada fue analizada por medio de estadísticos descriptivos, pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron que el personal docente y administrativo presenta niveles medios de inteligencia emocional (65 % y 70 % en nivel medio) y de la misma forma, una percepción positiva de la cultura organizacional (media = 3,03 sobre 4; DE = 0,357). A pesar de encontrar hallazgos consistentes, no existe correlación significativa entre dimensiones ni variables, (ρ entre -0,031 y 0,214; $p > 0,05$). Concluyendo que, en la revisión bibliográfica y estadística, la inteligencia emocional y la cultura organizacional operan de manera independiente, determinando que, en este tipo de poblaciones, las intervenciones institucionales tienen que abordarse de manera independiente. Por ello, la recomendación en futuras investigaciones es ampliar la muestra, analizar la cultura organizacional con instrumentos que valoran cuantitativamente las dimensiones de la variable en mención.

Palabras clave: inteligencia emocional, cultura organizacional, personal universitario, TMMS-24, rho de spearman.

ABSTRACT

This project aimed to determine the state of emotional intelligence and organizational culture among the administrative and teaching staff of the San Miguel Extension of the State University of Bolívar during the period of March-June 2026, as well as to establish the magnitude of these variables. The study was quantitative, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 40 participants who completed the TMMS-24 questionnaire to determine their emotional intelligence level and its dimensions, as well as the organizational culture instrument. The instruments reliability was demonstrated using Cronbach's Alpha statistical test, yielding values of 0.926 for the TMMS-24 and 0.910 for the organizational culture instrument. The collected data was analyzed using descriptive statistics, normality test (Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk), and Spearman's rho classification coefficient. The results showed that teaching and administrative staff exhibit average levels of emotional intelligence (65% and 70% at the average level, respectively) and, similarly, a positive perception of the organizational culture (mean = 3.03 out of 4; SD = 0.357). Despite finding consistent results, no significant correlation was found between dimensions or variables (ρ between -0.031 and 0.214; $p > 0.05$). The literature and statistical review concluded that emotional intelligence and organizational culture operate independently, indicating the institutional interventions in this type of population must be addressed separately. Therefore, the recommendation for future research is to expand the sample size and analyze organizational culture using instruments that quantitatively assess the dimensions of this variable.

Keywords: emotional intelligence, organizational culture, university staff, TMMS-24, spearman's rho.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

En la producción académica contemporánea, exactamente en investigaciones desarrolladas en universidades latinas, concretamente en centros de educación superior argentinos, la inteligencia emocional se considera como la capacidad que permite a un ser humano atender, comprender y reparar las propias emociones y la percepción de las emociones de ajenos (Vásquez Barbosa et al., 2022). Huarancca Ramírez y Villafuerte Álvarez (2023) señalan que las emociones son un factor base para construir la dimensión actitudinal del ser humano, entendida como una destreza que configura a un sujeto que comprende, reconoce y administra de forma eficiente emociones para alcanzar su bienestar integral.

Bajo esta perspectiva se centra el modelo de capacidad, que presenta a las emociones como origen de información indispensable para la toma de decisiones y la adaptación a cualquier entorno o hábitat, así como la resolución de problemas.

En Europa, específicamente en investigaciones revisadas originarias de España, la cultura organizacional es comprendida como un sistema simultáneo de normas, creencias y valores que dirigen el comportamiento de quienes conforman una institución. Vallejo Peña (2024) sostiene que esta noción conserva una referencia constante a dogmas, valores y normativas que deben ser aceptadas por el empleado, constituyéndose en un factor que concede estabilidad e identidad a cualquier institución.

En cambio, a nivel global, en instituciones de educación superior la inteligencia emocional y la cultura organizacional funcionan como elementos integrados entre sí. Investigaciones a nivel mundial han sustentado que una cultura que valora la gestión emocional favorece el desarrollo de competencias efectivas; a su vez un sujeto emocionalmente inteligente fortifica una cultura establecida en la empatía y el respeto (González Socorro y Agelvis, 2025).

La comunidad científica afirma que en la integración de las dos variables es posible generar coherencia, gran capacidad de adaptación, bienestar social y en su máximo esplendor representa una estrategia sostenible para las organizaciones o instituciones.

En el Ecuador, una investigación realizada en la Universidad Católica de Cuenca con personal docente define la inteligencia emocional como la capacidad de identificar, comprender y manejar las emociones propias y ajenas (Gómez Gálvez, 2024).

Los autores Moysén Chimal et al. (2022) descomponen a la IE en tres constructos diferentes como lo son la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional; los autores conceptualizan estos términos a través de la importancia de identificar las emociones propias, de reconocer si se gestionan o no de forma eficiente y en caso de que no fuere así, reparar aquellos procesos que contienen conflicto.

En esta misma línea, una vez se logra la identificación de problemas en la gestión emocional se puede considerar a IE como un factor que mejora escenarios en rutinas o interacciones diarias, convirtiéndose en una herramienta muy útil para una mejor toma de decisiones y resolución de problemas.

Asimismo, una cultura organizacional consolidada fomenta entornos sanos a través de reglas implícitas de reconocimiento y apoyo mutuo, pero sobre todo de respeto. Cuando ambas condiciones confluyen, se origina un contexto excepcional en el que la inteligencia emocional se vigoriza dentro de una cultura que le entrega entera validez, mientras que la misma cultura organizacional se retroalimenta de conductas emocionalmente óptimas y competentes.

De acuerdo con tendencias en la innovación de políticas institucionales, lograr con éxito establecer relación entre gran capacidad de gestión emocional durante actividades laborales en el ámbito académico y administrativo de facultades, decanatos y rectorados en modelos de universidades ecuatorianas, puede llegar a ser un hito.

En el caso de la población de estudio de este proyecto, se plantea la posible problemática acerca del desconocimiento de niveles de gestión emocional en relación con la percepción del bienestar y funcionamiento eficiente de la extensión universitaria. Este escenario se manifiesta en la restringida regulación emocional del personal frente a situaciones de elevada demanda laboral, así como también en la debilidad de valores institucionales compartidos, así como el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, el reconocimiento al desempeño y el respeto mutuo. En este contexto se encontraron elementos cruciales de investigación como un clima laboral fragmentado, caracterizado por frecuentes malentendidos entre compañeros de distintas áreas, reducida disposición y colaboración en proyectos interdisciplinarios y una indiscutible falta de cohesión entre los grupos de trabajo.

Hablando acerca de los posibles conflictos dentro de la organización, puede denotarse un desencadenamiento de conflictos como la inexplicable rotación del personal docente y administrativo, el aumento de quejas formales e informales afectando directamente al sentido de pertinencia institucional; problemas que nacen a partir de la ausencia de integración entre el colectivo, la gestión de liderazgo que no toma en cuenta las necesitades de sus subordinados y de la infraestructura administrativa, así como problemas de comunicación en las líneas internas, e incluso las externas.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, el objetivo es determinar la relación entre las variables para así disminuir los conflictos interpersonales y reducir el clima laboral tenso, así como también fortalecer las competencias emocionales del personal y consolidar una cultura organizacional sustentada en valores compartidos, que permita el desarrollo de una convivencia laboral armónica, productiva y sostenible en la Extensión San Miguel en periodos posteriores.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el estado actual de la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período marzo-junio 2026?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los niveles de inteligencia emocional que presenta el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período marzo-junio 2026?

¿Cuál es la percepción del personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar sobre los rasgos de la cultura organizacional durante el período marzo-junio 2026?

¿Cuál es el grado y la dirección de la relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período marzo-junio 2026?

1.4 Justificación

Desde la perspectiva institucional como científica, la investigación toma una perspectiva relevante al ofrecer un análisis preliminar empírico y situado sobre los niveles de inteligencia emocional y la percepción de la cultura organizacional en el personal docente y administrativo en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB).

La integración de las variables en un solo marco analítico concede revelar brechas de aptitudes y errores estructurales que modifican la cultura interna, la eficacia operativa y la calidad del servicio a nivel institucional, administrativo e incluso educativo.

En el contexto operativo, el análisis desarrolla indicadores cuantificables por niveles y subniveles (atención, claridad y regulación emocional; liderazgo, conformidad, obediencia, flexibilidad) que facilitan la priorización de intervenciones bajo criterios de mejora del desempeño y bienestar del personal. Estos factores permiten diseñar programas innovadores en investigaciones futuras como: programas de regulación y desarrollo emocional, capacitaciones en liderazgo empático, instalación de normativas y protocolos de comunicación interna y sistemas de reconocimiento, con el objetivo de establecer metas medibles con un antes y un después y determinar su efecto sobre la rotación de personal, el ausentismo en el liderazgo empático y los niveles de satisfacción laboral.

El bienestar personal como base para el desarrollo profesional ha representado a nivel científico un fenómeno muy estudiado en el ámbito educativo institucional, pues la comunidad científica ha demostrado que, de manera cinética el fortalecimiento de la IE propicia escenarios positivos para un mejor entorno organizacional y en consecuencia la ausencia de conflictos operativos.

En cambio, a nivel socio-económico todo factor negativo que inquiete a la organización, puede verse reflejado en la productividad laboral, que a su vez puede desembocar en problemas presupuestarios institucionales relevantes, debido a que ante repentinos cambios de rotación del personal o aplicación de corrección en actividades académicas y administrativas se suscitan innecesariamente nuevos procesos de selección del talento humano y la continua capacitación del nuevo personal afectando al presupuesto en mención.

Tomando en cuenta que el estudio no se enfoque directamente en variables ambientales, las recomendaciones generadas a posteriori generarán efectos colaterales positivos sobre el vestigio operativo de la extensión universitaria, al reducir y optimizar el dispendio de insumos y desplazamientos internos. Además, una cultura organizacional consolidada ayuda indudablemente a la incorporación de prácticas sostenibles en la gestión diaria.

En última instancia, la investigación aporta metodológicamente la aplicación de instrumentos validados, un muestreo censal para poblaciones reducidas y un flujo de análisis estadístico que contempla verificación de confiabilidad, análisis descriptivo y pruebas de correlación, posibilitando cotejos interinstitucionales y el alcance longitudinal de intervenciones a futuro, fortaleciendo la capacidad de la Universidad Estatal de Bolívar para crear nuevas políticas sustentadas en evidencia técnica y operativa para diagnosticar y fortalecer la inteligencia emocional y la cultura organizacional optimizando la toma de decisiones institucionales, los resultados educativos y la eficiencia en el uso de los recursos.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar el estado actual de la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar durante el período marzo-junio 2026.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los niveles de inteligencia emocional del personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Describir los rasgos de la cultura organizacional presentes en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, según la percepción de su personal administrativo y docente.
- Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.5.3 Hipótesis

Con base en el objetivo general y los objetivos específicos, se formularon las siguientes hipótesis de investigación:

- Hipótesis nula (H0): No existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.
- Hipótesis alterna (H1): Existe una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en el personal de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente

Inteligencia Emocional

1.6.2 Variable Dependiente

Cultura Organizacional

1.7 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente: Inteligencia emocional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Subdimensión	Ítem	Técnica	Instrumento
Inteligencia Emocional	Capacidad para atender, valorar y expresar emociones con eficiencia, acceder y generar emociones que faciliten el pensamiento; entender las emociones y el conocimiento emocional; y reparar las emociones para fomentar el crecimiento integral (Berrocal y Diaz, 2005).	Nivel de comprensión, identificación y regulación de las emociones propias, así como la capacidad de percibir y manejar las emociones de los demás en el entorno laboral universitario.	Atención emocional	Conciencia emocional	Reactivo 1 y 2	Encuesta	Cuestionario TMMS-24 Trait Meta-Mood Scale
				Reflexión emocional	Reactivo 3 y 4		
				Valoración de las emociones	Reactivo 5 y 6		
				Atención a emociones personales	Reactivo 7 y 8		
			Claridad emocional	Identificación emocional	Reactivo 9 y 10		
				Comprensión emocional	Reactivo 11 y 12		
				Reconocimiento emocional	Reactivo 13 y 14		
				Expresión emocional	Reactivo 15 y 16		
			Reparación emocional	Optimismo emocional	Reactivo 17 y 18		
				Pensamiento positivo	Reactivo 19 y 20		
				Regulación emocional	Reactivo 21 y 22		
				Manejo del estado de ánimo	Reactivo 23 y 24		

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Cultura organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Subdimensión	Ítem	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	Conjunto de principios, dogmas, sujeciones y manifestaciones observables que, al ser compartidos por los miembros de una institución, orientan su percepción, pensamiento crítico, decisión y acción en el contexto laboral, actuando como la programación que orienta el comportamiento del colectivo y su identidad institucional (García Lirios et al., 2015).	Grado de alineación de los comportamientos, valores compartidos y prácticas organizacionales del personal docente y administrativo con las estrategias, objetivos y lineamientos institucionales de la extensión universitaria	Liderazgo	Representación	Reactivo 1 y 2	Encuesta	Cuestionario de Cultura Organizacional basado en (Schein, 1988)
				Productividad	Reactivo 3 y 4		
				Control	Reactivo 5 y 6		
			Conformidad	Dirección	Reactivo 7		
				Identidad	Reactivo 8		
				Aceptación	Reactivo 9		
			Obediencia	Dependencia	Reactivo 10		
				Compromiso	Reactivo 11		
				Obediencia	Reactivo 12 y 13		
			Flexibilidad	Conflicto	Reactivo 14, 15 y 16		
				Rigidez	Reactivo 17 y 18		
				Flexibilidad	Reactivo 19 y 20		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

La introducción metodológica delimita el alcance y el medio de la revisión a nivel internacional: se da prioridad a estudios empíricos y revisiones sistemáticas publicadas en los últimos años, en donde se utilizaron instrumentos validados y diseños transversales o longitudinales. La pesquisa se ejecutó a partir de la revisión en base de datos indexadas, empleando criterios de inclusión (muestras recolectadas de población específica como personal docente y administrativo, empleo de instrumentos validados, resultados de tipo cuantitativo, publicaciones en español y criterios de exclusión como casos aislados sin posibilidad de generalización, trabajos obsoletos e investigaciones sin sustento científico.

Una investigación, titulada "*Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el contexto universitario*" de Rodríguez (2025), tuvo como objetivo general analizar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano (capacitación, reconocimiento y comunicación) y los niveles de inteligencia emocional en el personal de instituciones de educación superior, especialmente centrada en sus implicaciones para el clima organizacional y el desempeño institucional. El autor empleó una metodología empírica cuantitativa con enfoque descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transeccional, analizando una muestra por conveniencia de personal docente y administrativo de la institución universitaria. Los instrumentos usados fueron un cuestionario de inteligencia emocional con su respectiva adaptación del instrumento validado que usó una escala tipo Likert que midió la percepción sobre actividades de gestión del talento humano y también, una ficha de precisión sociodemográfica, aplicados mediante encuesta autoadministrada presencial y digital.

En cuanto a los resultados obtenidos en la investigación, se pudieron obtener altos niveles de inteligencia emocional en el personal universitario que están asociados a prácticas eficientes por parte del área de Talento humano a través de la aplicación de programas de formación y evaluación.

La investigación en mención contribuye al presente proyecto al proporcionar instrumentos y procedimientos metodológicos replicables adaptables al muestreo censal del personal de las carreras de Gestión de Talento Humano y Criminalística de la Extensión San Miguel. Asimismo, apunta que la implementación de programas de capacitación emocional y sistemas de reconocimiento institucional pueden optimizar el clima laboral y reducir indicadores negativos como rotación repentina del personal y ausentismo de liderazgo, brindando un fundamento empírico para diseñar intervenciones a nivel institucional y también establecer indicadores de evaluación en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar.

El desarrollo de la investigación titulada "*Inteligencia emocional y resiliencia empresarial: un análisis controversial de su impacto en la adaptación organizacional ante una crisis*" de Rosero Ordoñez (2025), tuvo como objetivo analizar la relación entre la implementación de programas de inteligencia emocional y la capacidad de adaptación organizacional al terminar periodos de crisis, concentrado en la conservación de talento y la sostenibilidad institucional. Se empleó una metodología empírica con diseño mixto, usando una muestra de 400 sujetos de estudio, a quienes se aplicaron encuestas con escala Likert para determinar la percepción de resiliencia y adaptación y también entrevistas semiestructuradas realizadas a 20 líderes de empresa para identificar experiencias y percepciones sobre liderazgo y gestión emocional. Las técnicas de análisis incluyeron análisis cualitativo de entrevistas para los datos cualitativos y estadística descriptiva y comparativa para los datos cuantitativos. Los resultados concluyeron que las empresas con programas de inteligencia emocional lograron un

80% de retención de empleados, frente al 60% en aquellas empresas que no tienen programas afines, demostrando alta capacidad de adaptación y resiliencia en las organizaciones que integran la inteligencia emocional en su cultura, además de potenciar el liderazgo de transformación y la transparencia de la institución como elementos clave para la sostenibilidad postcrisis.

La investigación citada provee un sustento teórico y empírico relevante para el presente trabajo respaldando la hipótesis de que la inteligencia emocional, empleada en contextos universitarios, garantiza la cohesión organizacional y la retención laboral del personal docente y administrativo de instituciones superiores. Asimismo, presenta una guía de análisis mixto (encuestas y entrevistas) que puede replicarse en la Universidad Estatal de Bolívar para evaluar la relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional, demostrando que los programas de inteligencia emocional inciden en el bienestar particular, sino también en la sostenibilidad colectiva, que tiene como objetivo optimizar la cultura organizacional en la Extensión San Miguel.

La investigación con el nombre "*Meta-Análisis del Impacto de la Inteligencia Emocional en el Trabajo en Latinoamérica durante los años 2014 a 2024*" de Placencia Galeano (2025), publicado en la revista latinoamericana del área de ciencias sociales, compila una serie de veintiséis artículos realizados durante más de diez años en toda la zona andina del continente. Él estudió reportó resultados generales a través de la correlación en la IE y el rendimiento laboral en países como Colombia y Ecuador, habiendo aplicado el TMMS-24 en todos los estudios, así como en la presente tesis. De acuerdo con la comparación entre los resultados todos los estudios, se determinó que la variable IE tiene un comportamiento heterogéneo según los siguientes factores: el tipo de trabajo, el contexto organizacional y las normas de regulación en el área de Talento humano, demostrando así que, en función de la variabilidad de situaciones, la IE no se presenta como un fenómeno uniforme. Ya hablando de

como este tipo de investigaciones benefician a la tesis en curso, es importante mencionar que el test validado para medir la IE tiene porcentajes elevados de efectividad en su aplicación y que varía según cada contexto, universo y condiciones ambientales. Además, para gran beneficio de la investigación realizada en la UEB una investigación de esta magnitud no solo referencia a otros proyectos bibliográficamente sino que también plantea la premisa de que cada investigación de esta misma línea debe tener su propio diagnostico situacional, en el caso del presente proyecto no se deberá asumir premisas tradicionales sino que la apertura del análisis de resultados y la sustentación científica permiten fortalecer toda la aplicación investigativa realizada en la tesis.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

La investigación desarrollada en Ecuador, "*El impacto de la inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral: caso Cooperativa de transporte Loja 2021-2022*" por Castillo Castillo et al. (2024), determinó la incidencia de la inteligencia emocional en la productividad laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Transporte Loja, identificando cómo las competencias emocionales influyen en el rendimiento y la eficiencia organizacional.

El estudio se llevó a cabo por medio de la aplicación de cuestionarios adaptados desde instrumentos validados para medir IE con dimensiones como, empatía, autorregulación, motivación, habilidades sociales y autoconciencia; y también con un instrumento a partir de un formato para valorar el desempeño laboral, con indicadores que reflejen su realidad y rendimiento. A través de la recabación de datos se aplicó una correlación entre IE y productividad laboral, dando como resultado dos panoramas contrastables: ante mejor regulación emocional, mayor rendimiento laboral; ante déficits emocionales mayor número de conflictos interpersonales y reducción del desempeño laboral. La investigación concluye con que si existen valores positivos en la IE se pueden reflejar fenómenos positivos como una mejor comunicación, adecuada coherencia y potencia cognitiva para resolver problemas. Dentro de

los beneficios que esta investigación aporta a la tesis se encuentra la validación de la aplicación de instrumentos con escalas de valoración como es la escala de Likert, así como la utilización de sistemas estadísticos de correlación.

Dentro de investigaciones relacionadas con las variables de estudio del presente proyecto se encuentran estudios como el de, nombrado "*Inteligencia emocional, el desempeño en ventas y compromiso organizacional*" de los autore Loaiza Massuh et al. (2017), desarrollado en Ecuador. Los autores se plantearon analizar el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño en ventas y en el compromiso organizacional de su población, asimismo su efecto en la cultura interna y la ventaja competitiva en el contexto empresarial. Respondiendo a su pregunta de investigación, diseñaron un proyecto investigativo empírico con enfoque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental transversal.

La muestra fue compuesta por trabajadores del área de ventas en empresas ecuatorianas, elegidos en un muestreo no probabilístico. Así como en anteriores citas, se utilizaron instrumentos de recolección donde se emplearon cuestionarios estructurados con escala Likert para medir inteligencia emocional junto con escalas específicas para evaluar desempeño en ventas y compromiso organizacional. La información se consiguió mediante de encuestas aplicadas a los participantes, integradas con la revisión de indicadores de desempeño comercial. El procesamiento de los datos combinó estadística descriptiva y análisis correlacional por lo que los resultados fueron contundentes, es decir existió una correlación positiva y significativa entre inteligencia emocional y desempeño en ventas. Además, los colaboradores con óptimos niveles de inteligencia emocional demostraron un compromiso organizacional elevado, mejor sentido de pertenencia y lealtad hacia la empresa. Por otro lado, en contraste a lo anteriormente expuesto, los niveles bajos de inteligencia emocional se relacionaron con indiferencia ante los conflictos institucionales y debilitamiento del aliento de colaboración. En conclusión, los autores afirman que la inteligencia emocional es un factor

clave para mejorar el desempeño en ventas y fortalecer el compromiso organizacional, constituyéndose en una ventaja competitiva sostenible para las empresas.

La Extensión San Miguel de la UEB se beneficia de este tipo de proyectos, en primera instancia, desde el contexto ecuatoriano que la inteligencia emocional influye claramente en el compromiso y el desempeño laboral. En segundo lugar, valida metodológicamente la utilización de instrumentos y herramientas de recolección de datos con indicadores de evaluación como la escala Likert y análisis correlacional, instrumentales que ya forman parte del diseño de esta tesis.

A nivel nacional se presenta la investigación cuyo trabajo tiene como nombre "*Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MIPYMES de Ecuador*" Leal (2022), que plantea en su estadística la posible relación entre adecuada regulación emocional y el compromiso que tienen sus colaboradores son la empresa ecuatoriana. Para lograr el objetivo de investigación se desarrolló una investigación de campo centrado en correlacionar sus variables y analizarlas a nivel cuantitativo. La población comprendió a trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas de todas las provincias del Ecuador, logrando una muestra intencional de 300 empleados. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos estandarizados: por una parte, el test TMMS-24; por otro lado, el test UWES-17. Las encuestas se realizaron durante las jornadas de trabajo de forma presencial. El análisis estadístico, que combinó análisis descriptivos y correlacionales mediante el coeficiente de Pearson, arrojó una correlación positiva y significativa de $r = 0{,}73$ entre las dos variables. Como hallazgo relevante, se comprobó la relación existente entre niveles altos de IE con niveles positivos de energía, alegría y rendimiento en actividades laborales, estableciendo que la IE es el factor predominante hacia el compromiso laboral. Gracias a su carácter nacional, proporciona evidencia en una población similar, contextualizando a la hipótesis muy cerca de los objetivos de comprobación y correlación. Definitivamente, sus conclusiones refuerzan la idea de que el

desarrollo de competencias emocionales posibilita la mejora del clima laboral, la cohesión y la productividad, elementos centrales para consolidar la cultura organizacional en la UEB.

Pocos estudios en Ecuador han explorado de manera empírica cómo la inteligencia emocional de los trabajadores moldea su percepción del ambiente laboral. Uno de ellos es el artículo publicado en Alfa Publicaciones, titulado "*Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral*" (Aragundi Castro y Piloso Rodríguez, 2022). El objetivo consistió en medir el grado en que las competencias emocionales de los participantes trascienden en la forma en que viven y valoran su entorno laboral. El autor diseñó una investigación empírica de corte cuantitativo, con alcance correlacional y diseño transversal no experimental. La población estuvo compuesta por trabajadores de una organización ecuatoriana, tomando de ella una muestra no probabilística de 80 participantes. Los datos se recogieron a través encuestas presenciales y digitales, garantizando la confidencialidad y el anonimato de sus datos personales. Como instrumentos se utilizaron dos: el TMMS-24, que evalúa atención, claridad y regulación emocional, y una escala de clima laboral adaptada al contexto organizacional con formato Likert de 5 puntos. El análisis combinó estadística descriptiva y correlacional a través del coeficiente de Pearson.

De acuerdo a los hallazgos, dos premisas importantes se plantean: Déficits en la regulación emocional están asociados con problemas intra e interpersonales y una deficiente perspectiva de la cultura organizacional en cambio ante niveles adecuados de regulación de emociones muestra mayor productividad laboral, mejor visión y pertinencia organizacional y coherencia en decisiones y acciones. Por ello el planteamiento de correlación entre IE y clima laboral es totalmente positivo.

En el marco de esta tesis, el estudio en mención resulta especialmente útil por tres razones. Primero, confirma desde la realidad ecuatoriana que la inteligencia emocional influye directamente en la percepción del clima laboral, un hallazgo directamente aplicable al personal

docente y administrativo de la Extensión San Miguel. Segundo, valida el uso del TMMS-24 el mismo instrumento que se emplea en esta investigación reforzando la solidez metodológica del proyecto.

Una investigación de gran relevancia para el presente estudio fue el "*Impacto de la Inteligencia Emocional en la Gestión del Estrés Docente de Educación Básica en la Provincia de Bolívar, Ecuador*" (Monta Quilumba et al., 2025), estudio que también pertenece a la misma zona georreferencial a la presente tesis. El proyecto del autor ecuatoriano analizó la adecuada regulación de emociones durante periodos de estrés en docentes de la carrera universitaria de Educación básica, en donde halló datos relevantes como altos niveles de estrés y rangos medios de regulación emocional, datos que fueron recogidos a través de la aplicación del test TMMS-24 de una muestra de quinientos cincuenta y ocho docentes de educación superior a nivel provincial. De los datos más importantes en la investigación fueron las grandes significancias según el género y cargo laboral y las dimensiones de IE, corroborando que la dimensión de reparación predice correctamente niveles presentes de estrés. Y como propuesta se presentó un programa de apoyo emocional para aquellos docentes que gestionan adecuadamente sus emociones, docentes ubicados en zonas rurales y docentes de nuevo ingreso.

El estudio en mención beneficia a la tesis de la UEB en muchas razones como el haber sido desarrollada en la misma zona territorial, la obtención de datos de la realidad a nivel educativo, social y cultural de la misma universidad y la similitud de aplicación del mismo instrumento validado por la comunidad científica. Por último, este antecedente refuerza la hipótesis central de esta tesis al demostrar que la inteligencia emocional incide directamente en variables organizacionales clave (como el estrés), lo que respalda la plausibilidad de que también pueda influir en la cultura organizacional, objeto de estudio de la presente investigación.

2.2 Marco Científico

2.2.1 Inteligencia Emocional

Una de las contribuciones más robustas en el campo de la inteligencia emocional aplicada al bienestar proviene de la revisión sistemática realizada por Ruiz Ortega y Berrios Martos (2023) investigación que examinó la evidencia científica publicada entre 2010 y 2022 acerca de la relación entre inteligencia emocional y bienestar en etapa adolescente. Hallazgos importantes mostraron que la correlación fue viable en IE y la variable bienestar subjetivo evidenciando que niveles adecuados en la gestión emocional reflejan ausencia en factores como depresión y ansiedad; en sentido contrario, la formación de una autoestima y buena percepción externa son reflejo de gran claridad emocional. No obstante, los propios autores señalan limitaciones metodológicas importantes en la literatura revisada, como la diversidad de los instrumentos empleados, la escasa apariencia de diseños longitudinales y la ausencia de estudios interculturales. Aunque este factor fue preponderante, se concluye que la inteligencia emocional se establece como un factor defensor, idóneo de mejora en la salud mental y en las relaciones sociales,

Aunque advierten que se demandan diseños más firmes y contrastantes para fortalecer la evidencia y orientar políticas educativas. A pesar de que el estudio se centra en población adolescente, sus conclusiones resultan perfectamente extrapolables al personal docente y administrativo de la Extensión San Miguel de la UEB, ya que la inteligencia emocional actúa como un recurso de bienestar y cohesión también en adultos.

El monográfico elaborado por Berrocal Fernández et al. (2022), publicado en Escritos de Psicología, ofrece estudio actualizado sobre las tendencias en la investigación de la inteligencia emocional, comprendiendo mediciones en contextos clínicos, laborales y educativos. El sumario total de cuatro investigaciones muestra las diferentes indagaciones

acerca de cuán importante es la IE dentro del universo comprendido como bienestar personal y rendimiento laboral; García Morales (2022) presentó en sus treinta y tres estudios cómo es posible evitar síndrome de burnout o psicopatologías a través de la regulación de IE, garantizando procesos de rendimiento académico estables, satisfacción en actividades laborales y sobre todo en la preservación del bienestar integral. En cambio, Andrés et al., 2022 en el ámbito de psicología, en su estudio argentino lograron evidenciar que la autonomía como base de la IE y el mantenimiento de estándares elevados de gestión emocional con un referente para la citación en apartados de estado del arte en muchas investigaciones. Kostiv y Rodríguez Hernández (2022) por su parte presentó a la comunidad científica un estudio transversal novedoso, mostrando diferencias en resultados a nivel de género, desarrollo educativo y nivel de gestión emocional. Y al último, pero con gran peso investigativo, Pulido et al. (2022), trabajando con al menos 250 docentes, evidenciaron que los sujetos en mención que demostraron estilos de afrontamiento adaptativo presentan fuertes niveles de inteligencia emocional concebida y disminución en su agotamiento emocional. De forma transversal, los resultados de este monográfico recalcan que la inteligencia emocional es clave para precautelar el desgaste laboral y efectivizar la calidad de vida, al mismo tiempo que fortalecen el compromiso emocional docente como una competencia fundamental en la formación profesional lineal y no lineal. Los autores concluyen que es necesario incorporar la educación emocional desde etapas tempranas del desarrollo humano hasta etapas formación profesional, y aplicar programas de entrenamiento en inteligencia emocional para fomentar la salud integral y la productividad en entornos educativos y laborales.

De acuerdo a la investigación mencionada anteriormente, beneficia al proyecto en curso en primer lugar, ofreciendo aplicabilidad directa al demostrar que la inteligencia emocional actúa como un recurso protector frente al estrés laboral, un fenómeno perfectamente transportable al personal docente y administrativo de la universidad. En segundo lugar, valida

metodológicamente el uso de instrumentos validados como el TMMS-24 y los diseños correlacionales que sustentan esta tesis. Finalmente, su relevancia radica en tratar que la inteligencia emocional mejora el bienestar individual, fortalece la cohesión institucional y la cultura organizacional, elementos cruciales para reforzar un entorno laboral saludable en la Extensión San Miguel.

Investigaciones internacionales como la "*Revisión teórica acerca de las implicaciones de la Inteligencia Emocional en el contexto clínico, laboral y educativo*" (Mora Miranda et al., 2022), demostraron que el desarrollo eficiente la IE es crucial para ejercer cada dimensión del mismo fenómeno, dimensión que es capaz de regular estados críticos y ofrecer equilibrio comportamental en situaciones difíciles. El proceso investigativo se llevó a cabo a través la aplicación del test TMMS-24 a 127 profesores de educación preescolar y básica en México y España, países hispano hablantes muy diferentes en cultura y en geolocalización. Esta investigación se centró en valorar a las dimensiones de IE en dos diferentes grupos de estudio, el primer grupo de docentes con preparación técnica específica y el segundo con docentes con preparación formal e informal general, evidenciando que por ejemplo la dimensión de claridad es mayor en el primer grupo de estudio que en el segundo. Evidencia científica que permitió entender a la variable IE como ente que debe regularse por medio de procesos estructurados y que debe alcanzar niveles adecuados no solo para el presente sino para el futuro. El beneficio de la revisión de esta literatura radica en que se identifica a la IE como un elemento crucial para la formación del ser humano y con gran trascendencia debido a que la base se desarrolla en edades tempranas y con el debido proceso puede llegar a ser eficiente en la adultez.

2.2.2 Cultura Organizacional

En la evaluación sobre la cultura organizacional de la revisión sistemática de Cancino y Aliaga Vial (2022), publicada en la Revista Venezolana de Gerencia, examinó los principales instrumentos utilizados para este fin en 50 artículos seleccionados entre 2010 y 2021. El análisis identificó que el Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) y el Denison Organizational Culture Survey son las herramientas con mayor validación internacional, y que las dimensiones evaluadas con mayor recurrencia son el liderazgo, la comunicación, los valores compartidos, la innovación y la orientación a resultados, que confirma que una CO con niveles estables refleja en su organización una gran satisfacción laboral, un rendimiento óptimo y a su vez un adecuado compromiso, respuestas positivas que estructuran a un colectivo que tiene un comportamiento, capacidad de adaptación y regulación eficientes.

Este trabajo aporta un marco referencial metodológicamente pertinente para la Extensión San Miguel, ya que respalda la elección de instrumentos adaptados del OCAI o el modelo Denison para diagnosticar la cultura organizacional, identificar fortalezas y debilidades, y orientar estrategias de mejora institucional alineadas con los propósitos de esta tesis.

Un artículo publicado en la Revista Personas: Resultados de Investigación, realizaron una revisión bibliográfica sistemática de 20 investigaciones para determinar los elementos más relevantes de la cultura organizacional en instituciones de educación superior. Sus autores conceptualizan a la CO como un conjunto que dirige a una organización a través de empatía, trabajo en equipo, respeto, confianza y un gran sentido de pertinencia institucional. Proponen términos revolucionarios como la cultura de jerarquía que está basada en diferentes estrategias de control según los niveles de función, la cultura de clan, un modelo flexible que se retroalimente con estímulos recíprocos; y la cultura adhocrática caracterizada por la creatividad y la toma de decisiones sin premeditación. En base a la revisión del tipo de culturas y el análisis

contextual de los Centros de educación superior, sus autores concluyen que una CO determina una organización sostenible e innovadora. En la búsqueda de literatura que refuerce la idea de la presente tesis, el proyecto de estos autores se alinea perfectamente con el deseo de establecer la mejor perspectiva de la variable organizacional ya que este fenómeno ofrece escenarios de claridad y sostenibilidad institucional a corto y medio plazo (Saiz Sáenz y Jácome, 2022).

Méndez et al. (2023) en su artículo publicado en la Revista Eruditus de la Universidad de Guayaquil, analizaron la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño empresarial por medio de una revisión literaria basada en niveles como comunicación, relaciones de trabajo, satisfacción laboral, liderazgo y competitividad. Los autores conceptualizan a la cultura organizacional como un conjunto de conductas, percepciones y pensamientos compartidos en todas las dimensiones de la organización, y resaltan que se encuentra en constante evolución para adaptarse a cualquier entorno y a la demanda sociocultural. Los resultados indican que una cultura sólida promueve la satisfacción laboral, la cohesión interna y el compromiso del capital humano, y que el desempeño eficiente se logra cuando la cultura sigue los lineamientos de los objetivos estratégicos y cuenta el apoyo de sus respectivos líderes. En conclusión, el estudio ratifica que la creación de una cultura que tiene valores y prácticas eficaces permite optimizar la competitividad del recurso humano, aumentar la satisfacción laboral y garantizar un desempeño fructífero, transformando la gestión de la cultura en un recurso estratégico frente a los estándares internacionales y al avance tecnológico de esta era. Aunque la investigación se sitúa en el ámbito empresarial, sus planteamientos son directamente extrapolables al contexto de la Extensión San Miguel, donde la cultura organizacional también determina la calidad y la sostenibilidad institucional, y donde el análisis de factores como la comunicación, el liderazgo y la satisfacción laboral resulta igualmente pertinente para orientar procesos de optimización en la gestión universitaria.

Una investigación relevante para el presente estudio fue "*Cultura organizacional y desempeño docente*". El estudio fue conformado por una población censal de 48 docentes, muy parecida al universo que se estudia en la presente tesis; a diferencia del presente proyecto el análisis solo fue aplicado en personal académico, mas no administrativo, personal que contó con dos tipos de situación contractual, factor determinante para evidenciar diferentes niveles de rendimiento laboral. Para la recolección de datos se utilizaron dos técnicas: una encuesta en línea para medir la cultura organizacional, mediante un cuestionario tomado del modelo de Denison que fue creado en 1988 y que adaptado al español por la Universidad Politécnica de Valencia (2010), compuesto por 60 ítems distribuidos en las dimensiones de Adaptabilidad, Misión, Involucramiento y Consistencia, con una escala Likert de 1 a 5; y una observación de la práctica docente a través de la rúbrica de observación del Ministerio de Educación del Perú, en Ecuador el instrumento fue evaluado por Contreras Cueva y Gómez Gómez, (2018), ambas investigaciones determinaron que es un instrumento aplicable en el contexto latinoamericano el cual evalúa el desempeño docente en cinco dimensiones. El cuestionario de cultura organizacional alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,909 (excelente). Los resultados mostraron que el desempeño docente se ubicó mayoritariamente en un nivel suficiente (68,8%) y la cultura organizacional fue percibida como fuerte (77,1%). Mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se halló una relación positiva moderada entre ambas variables. En el estudio peruano sus autores concluyeron que la CO un factor influyente en la capacidad docente y en el desarrollo de sus actividades académicas (Chávez Ojeda et al., 2023).

Por ello, el estudio aporta a la tesis desarrollada un ejemplo aplicable en base a la evidencia empírica de la relación que tiene CO directamente con el rendimiento laboral en Centros de educación superior. Al ser un modelo replicable la UEB puede tomar ejemplo de referencia a este estudio por las siguientes razones: la aplicabilidad de instrumentos validados cuantificables a nivel estadístico y el uso de estadísticos no probabilísticos para medir

correlación en muestras que no tienen normalidad, así como la forma en cómo se tradujeron los datos para evidenciar que la determinación de una CO equilibrada orientará a la institución a alcanzar estándares de calidad y bienestar para la organización y para sus colaboradores.

2.3 Marco conceptual

A continuación, se presenta la delimitación conceptual de los constructos centrales que conforman el estudio. Las definiciones se agrupan en los siguientes ejes temáticos: inteligencia emocional y cultura organizacional. Ejes que ofrecen una arquitectura ordenada que muestra la naturaleza, dimensionalidad e interrelaciones pronosticadas entre las variables consideradas. Este ordenamiento dual facilita la operacionalización de los constructos dentro del estándar de análisis, también permite identificar los nexos de coyuntura teórica y empírica que fundamentan la hipótesis investigativa, evitando confusiones terminológicas y defendiendo la validez científica de la estructura conceptual propuesta.

Inteligencia emocional

2.3.1. Concepto IE

Se entiendo por Inteligencia emocional a la capacidad de gestionar emociones, es decir entender, comprender y regular las emociones propias, así como identificar procesos de emociones ajenas para adaptarse a cualquier entorno y alcanzar metas. En el ámbito laboral, esta competencia predice en buena medida el éxito profesional, la satisfacción y la resiliencia ante situaciones de estrés (Wong Pretell et al., 2025).

En base a la investigación de la inteligencia emocional se define como la habilidad de identificar una emoción en el preciso momento, valorar en qué punto se encuentra y saber expresar eficientemente lo que se está procesando a nivel emocional y cognitivo (Berrocal y Diaz, 2005).

Desde la perspectiva científica, la inteligencia emocional es atributo dinámico, que se categoriza en tres diferentes niveles entendidos como dimensiones: Atención que está relacionado directamente con la percepción emocional, siendo la dimensión que detecta emociones propias y ajenas; Claridad, entendida como la comprensión emocional y el análisis de causas y consecuencias de procesos emocionales y por último y no menos importantes la dimensión de Reparación que se trata de la regulación emocional, donde se modulan las respuestas emocionales para optimizar los mismos procesos.

En el ámbito laboral, estas habilidades se presentan en índices elevados de resiliencia, un óptimo clima laboral y bajos porcentajes de factores negativos en el contexto profesional.

La importancia de la conceptualización recae en la autopercepción del trabajador sobre sus capacidades y destrezas en procesos emocionales, fundamentada mediante el cuestionario TMMS-24, que permite identificar cada una de las dimensiones que componen a IE: atención, claridad y reparación emocional.

2.3.2 Dimensión de Atención Emocional

Atención es la primera dimensión de la inteligencia emocional y consiste en el grado en el que las personas crean la percepción, identificación y reflexión de sus procesos emocionales y de quien los rodea. Dentro del contexto organizacional laboral, la dimensión de atención adecuada detecta señales relevantes que contribuyen a una toma de decisiones eficiente y la gestión o resolución de problemas. La dimensión contiene los siguientes subdimensiones que permiten operacionalizar esta capacidad (Berrocal y Diaz, 2005).

Conciencia emocional: Grado en que el individuo es consciente de sus emociones en el momento en que ocurren, reconociendo cambios en su estado de ánimo y activación fisiológica. Una alta conciencia emocional facilita la autorregulación (Schoeps et al., 2020).

Subdimensiones.

En síntesis, los subdimensiones conforman la estructura dimensional de Atención emocional, permite evaluar la cohesión y en el contexto laboral permite medir la percepción que los sujetos de estudio tienen acerca de sus emociones o de sus semejantes.

- Conciencia emocional: Machado Pérez (2022) define este concepto como la parte fundamental del intelecto para entender nuestras propias emociones.
- Reflexión emocional: Es la competencia para realizar pausas activas para analizar causas y efectos de procesos emocionales paro no generar comportamientos impulsivos. Esta habilidad promueve mejorar en la toma de decisiones en la resolución de problemas en base al modelo ensayo-error (Machado Pérez, 2022).
- Valoración de las emociones: Es la habilidad para medir el nivel regulación de las emociones según el contexto. Este subdimensión permite al sujeto identificar emociones óptimas y mal reguladas (Schoeps et al., 2020).
- Atención a emociones personales o autopercepción: Determinación a reconocer de forma activa las emociones durante la rutina diaria, sin ejercer juicios de reducción o exaltación. Requiere establecer un punto de inflexión entre revisión interna y toma de decisiones (Schoeps et al., 2020).

2.3.3 Dimensión de Claridad Emocional

La claridad emocional se presenta como la habilidad para entender información que se genera durante la identificación de emociones, encontrando diferencias entre sentimientos pares y observando cómo estos elementos trasmutan a lo largo del tiempo. La dimensión evita confusiones afectivas que generan comportamientos o actitudes inapropiados. Se desglosa en tres subdimensiones (Schoeps et al., 2020).

Subdimensiones.

- Identificación emocional: Capacidad para identificar con exactitud la emoción experimentada, siendo así, tener la capacidad de distinguir la ira, de la decepción en casos negativos, así como la motivación de la euforia en casos positivos, fenómeno que se convierte en la base para la comunicación emocional eficiente (Schoeps et al., 2020).
- Comprensión emocional: Se trata de la capacidad de entender qué significa cada emoción, identificando que cada proceso tiene características peculiares de adaptación, ejemplos claros son: reconocer al miedo como un factor de alerta frente a un peligro, a la ira, como un ente transgresor de la tranquilidad personal y a la gratitud como el proceso de reconocimiento y valoración por otras personas (Schoeps et al., 2020).
- Reconocimiento emocional: Capacidad de no confundir emociones e identificar cada proceso sin conflictos, un caso muy claro: no confundir ira con valentía o ansiedad con euforia (Celdrán Baños y Ferrándiz García, 2012).
- Expresión emocional: Schoeps et al. (2020) es la destreza para comunicar de manera verbal o no verbal el estado emocional de forma coherente. Se considera la vía de expresión que permite la regulación interpersonal e intrapersonal.

2.3.4 Dimensión de Reparación Emocional

La reparación emocional asimismo conocida como regulación emocional, es la habilidad que se caracteriza por modificar estados emocionales negativos y sostener o aumentar procesos positivos. Es uno de los factores más importantes en procesos emocionales, sobre todo a nivel estratégico, debido a que desencadena mecanismos de afrontamiento frente a situaciones de conflicto (Berrocal y Diaz, 2005).

Subdimensiones.

- Optimismo emocional: Se trata del conjunto de creencia que tienden a superponer pensamientos positivos por encina de estados emocionales negativos, que funciona como una especie de amortiguador frente a situaciones de estrés, ira, culpa y fenómenos similares (Luna, 2022).
- Pensamiento positivo: Schoeps et al. (2020) también habla acerca de la capacidad para producir pensamientos alternativos y reinterpretaciones con perspectiva positiva en situaciones adversas, con el objetivo de reducir los procesos originados de emociones negativas, sin recurrir a la negación.
- Regulación emocional: es la habilidad para aplicar estrategias deliberadas como, distracción cognitiva y respiración, para disminuir emociones displacenteras a corto, medio y largo plazo, sin descuidar cómo expresar o contener una emoción (Schoeps et al., 2020).

A continuación, se conceptualizan los siguientes términos, para conectar ambas variables dentro del contexto laboral.

2.3.5 Autoconocimiento emocional

Dentro del desarrollo psicológico intrapersonal el autoconocimiento emocional es catalogado como la habilidad para identificar y comprender las propias emociones, así como su impacto en la conducta o comportamiento. Constituye la base de la inteligencia emocional, ya que sin este conocimiento resulta complicado reconocer y regular adecuadamente las reacciones afectivas en el ámbito laboral (Gutiérrez Cervantes et al., 2025).

2.3.6. Identificación de emociones propias

De acuerdo con algunos autores este concepto es una reorganización conceptual vanguardista que se propone como la capacidad de etiquetar y reconocer el estado emocional

propio en el momento en que ocurre, es decir, en un contexto espacio-temporal concreto. Es el primer paso para gestionar adecuadamente las emociones, puesto que una identificación imprecisa impide una regulación efectiva (Bastidas Amador et al., 2023).

2.3.7 Comprensión de causas

En la variedad de conceptos de comprensión, dentro del ámbito psicológico la comprensión de causas puede entenderse como una habilidad para identificar el principio de las propias reacciones emocionales y entender la razón que las desencadena. Permite distinguir la emoción inmediata y sus detonantes, facilitando intervenciones eficaces sobre el malestar laboral (Agudelo, 2022).

2.3.8 Autoevaluación Emocional

Dentro de las habilidades intrapersonales, la autoevaluación emocional es considerada como la capacidad de ejecutar un juicio empírico sobre fortalezas y debilidades emocionales propias. Permite al sujeto identificar áreas de progreso personal y aprovechamiento de sus competencias emocionales para enfrentar desafíos diversos (Ramírez Olivares y Gallardo, 2023).

2.3.9 Control de impulsos

De acuerdo con Carbonell (2014) es la capacidad de resistir o postergar reacciones inmediatas ante emociones intensas, indistintamente si son positivas o negativas. Esta competencia evita decisiones apresuradas y problemas innecesarios, favoreciendo un ambiente profesional sereno, respetuoso y equilibrado.

2.3.10 Manejo del estrés

Se trata de una habilidad para identificar orígenes de presión profesional, así como un sistema de aplicación de estrategias que mitigan efectos negativos en la salud integral y el rendimiento personal y laboral. Este sistema tiene técnicas como la respiración consciente, la

organización del tiempo y la búsqueda de apoyo social cuando la demanda emocional supera los recursos personales propios (Guzmán Coyago y Moreno, 2025).

2.3.11 Resiliencia laboral

Este concepto es considerado como la habilidad emocional de afrontar condiciones adversas, mantener un funcionamiento efectivo y recuperar el equilibrio emocional tras experiencias de alta exigencia. Implica flexibilidad cognitiva, optimismo realista y búsqueda de las redes de apoyo interpersonales, lo que preserva el bienestar y el desempeño sostenido, en este caso en un ambiente laboral (Álvarez Lagunes y Cano Ibarra, 2022).

2.3.12 Motivación

De acuerdo con investigaciones internacionales, la motivación se considera como un impulso intrínseco para lograr metas desafiantes con optimismo y perseverancia, a pesar de recompensas externas. Esta potencia intrínseca es especialmente relevante en contextos sociales, educativos y laborales, donde la aptitud de servicio y el compromiso con otras personas hacen la diferencia (Calderón Villatoro, 2022).

2.3.13 Empatía

Capacidad de comprender y compartir los sentimientos de los demás, poniéndose en su lugar. En el trato con estudiantes y compañeros, la empatía permite anticipar necesidades, resolver malentendidos y construir relaciones de confianza (Calderón Villatoro, 2022).

2.3.14 Percepción de emociones ajenas

De las emociones propias y ajenas se puede conceptualizar a la percepción externa como la capacidad de descifrar signos no verbales y emocionales en otros sujetos distintos a uno mismo, para inferir en lo observable. Implica prestar atención a elementos como expresiones faciales, tono de voz y gestos, elementos cruciales para una comunicación realmente empática (Sánchez Barbieri, 2024).

2.3.15 Perspectiva empática

De las variaciones en perspectivas subjetivas, la empatía es considerada el ejercicio cognitivo de tomar distancia del punto de vista personal para concebir la situación desde otra visión, opinión o credo. Es el asistente idóneo para evitar juicios precipitados y proporciona la mediación justa de problemas entre iguales (Corchado Vargas et al., 2025).

2.3.16 Habilidades sociales

De acuerdo con autores ecuatorianos que entienden las habilidades sociales como un concepto de competencias para manejar relaciones interpersonales, influir en otros, resolver conflictos y trabajar en equipo. Son la manifestación externa de la inteligencia emocional y resultan indispensables para el personal administrativo y docente de una extensión universitaria (Tufiño y Cayambe, 2023).

Cultura organizacional

2.3.17 Concepto de CO

De acuerdo a investigaciones previas, Cultura Organizacional puede definirse como un fenómeno subjetivo que tiene un colectivo acerca de los principios y valores que rigen las dimensiones del hábitat laboral. Rincón Rodríguez y Aldana Bautista (2021)

La cultura organizacional es entendida, según autores mexicanos, como el conjunto de principios, dogmas, sujeciones y manifestaciones observables que, son compartidos por los miembros de una organización, y permiten orientar la percepción, pensamiento y acción en el contexto laboral. Esta definición concibe la cultura como “la programación” que guía el comportamiento colectivo y la identidad institucional, es decir, un sistema de definiciones comunes que determina cómo se ejecutan las cosas y también qué se considera importante, legítimo o deseable dentro de la organización (Velázquez Sagahón y Vázquez García Iván, 2025).

Desde esta perspectiva, la cultura es un elemento cambiante, una construcción de la sociedad que se transforma a través de interacciones rutinarias, rituales, comunicación, políticas implícitas y estructuras de poder. Autores como Schein (1988) completan esta visión al distinguir cuatro niveles de análisis: Liderazgo, conformidad, obediencia y flexibilidad.

En el presente estudio, el énfasis recae en las percepciones reales de los trabajadores, capturadas mediante un cuestionario de autopercepción y percepción externa permitiendo el acercamiento a los valores y creencias expresadas como indicadores de la cultura organizacional.

2.3.18 Dimensión de liderazgo

El liderazgo está construido como la dimensión inicial de la cultura organizacional, ya que los líderes son agentes de creación, mantenimiento y transformación de la cultura. En este sentido, el liderazgo no se limita a la jerarquía formal, sino que se manifiesta en prácticas de la rutina diaria que modelan el clima laboral. Se han identificado tres subdimensiones que permiten operacionalizar este fenómeno (Allán Baño et al., 2025).

Subdimensiones.

En conjunto, los subdimensiones permiten evaluar si el liderazgo percibido interactúa como factor de cohesión cultural o, por el contrario, como origen de contradicciones y conflictos presentes.

- Representación: Se presenta como el nivel en que los líderes representan los valores institucionales y representan a un modelo para el resto del personal. Una cultura edificada se caracteriza por líderes percibidos como genuinos y apegados al discurso institucional oficial (Monterrey, 2025).
- Productividad: Se refiere a cómo el liderazgo dirige el logro de metas y su eficiencia. Una cultura encaminada a resultados fomenta sistemas de

reconocimiento y evaluación basados en el desempeño (Córdova Verdugo et al., 2025).

- Control: Mecanismos formales e informales que los líderes utilizan para evaluar comportamiento. El exceso de control genera rigidez, mientras que su ausencia deriva en deliberación de acciones (Samaniego, 2025).

2.3.19 Dimensión de conformidad

De acuerdo con Bravo Rivas et al. (2025) la conformidad representa el nivel de ajuste de su comportamiento a las normas, leyes y políticas institucionales. Esta dimensión presenta la interiorización de la cultura y se desglosa en tres subdimensiones.

Subdimensiones.

- Dirección: Es la capacidad de establecer rutas claras, planeamientos estratégicos y primacías. Se sobredimensiona como claridad en las instrucciones y coherencia entre ideas, decisiones y acciones como indicadores clave (Puente Riofrío et al., 2025).
- Identidad: Se presenta como la capacidad de reflejarse con el liderazgo para forjar un sentido de pertenencia y orgullo institucional. Una cultura integrada se presenta en expresiones como “pertenezco a” y “somos así” (Galué Oviedo y Oviedo Velásquez, 2025).
- Aceptación: Se refiere a la realidad que los subordinados en la línea jerárquica, otorgan a las decisiones y estilos de liderazgo. La aceptación es voluntaria a diferencia de la autoridad del poder (Caro, 2016).

2.3.20 Dimensión de obediencia

La obediencia es el cumplimiento de normas y leyes instauradas cuando existe o no supervisión. En el contexto de la cultura organizacional, esta dimensión determina hasta qué

punto los empleados interiorizan la política o normativa y la cumplen de forma autónoma (Sierra, 2022).

Subdimensiones.

- Dependencia: Se refiere al nexo de subordinación o autonomía que los empleados desarrollan con respecto a su superior. Un ejemplo, culturas con dependencia elevada limitan la iniciativa, mientras que un punto medio favorece el empoderamiento, sin presencia de desobediencia.
- Compromiso: Este término implica la identificación afectiva y la predisposición al esfuerzo por la institución, a parte de las obligaciones contractuales. Un compromiso elevado es un indicador de cultura equilibrada y adoptada (Cordero Guzmán et al., 2022).
- Obediencia: Hace referencia al cumplimiento de normas y reglas, aun cuando no son supervisadas de manera directa. En culturas con jerárquicas muy marcadas, la obediencia se confunde con lealtad acrítica (Sierra, 2022).

2.3.21 Dimensión de flexibilidad

La flexibilidad es considerada como la capacidad de la organización, no del trabajador, para modificar sus normas, métodos o estructuras ante cambios del entorno sin perder su identidad central. No significa ausencia de normas, sino la existencia de marcos adaptables que confían en el criterio de los trabajadores. Una cultura flexible fomenta el aprendizaje continuo, la innovación y la resiliencia Corpas Rodríguez et al. (2023)

Subdimensiones.

- Conflicto: Este componente se mide en dos factores preponderantes, por la frecuencia y por el manejo en los desacuerdos. En el caso de cultura saludables, no se debe eliminar el conflicto, al contrario, se debe generar una canalización

productiva, por el contrario, culturas estrictas, reprimen al conflicto y lo maximizan a niveles descontrolados (Chocce Bohorquez y Huaya Bautista, 2025).

- Rigidez: Se refiere al nivel de estrictez, donde las normas y procesos se ejecutan severamente, no permitiendo la adaptación a circunstancias cambiantes. La rigidez está relacionada directamente con culturas de burocracia o contextos defensivos (Yépez Rivadeneira Paula Estefanía, 2019)
- Flexibilidad: Capacidad para modificar conductas y reglas ante cambios contextuales sin perder la identidad central. Una cultura con alta flexibilidad fomenta el aprendizaje y la innovación (Corpas Rodríguez et al., 2023)

2.4 Marco Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios (Constitución de la República del Ecuador, 2008):

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios (Constitución de la República del Ecuador, 2008):

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.2 Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras. Son derechos de las y los profesores e investigadores de conformidad con la Ley Orgánica de Educación Superior (2010):

b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;

g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación de la cultura y el conocimiento;

h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica; y,

i) Ejercer libremente el derecho de asociación (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010).

Art. 11.- Responsabilidad del Estado. - El Estado proveerá los medios y recursos para las instituciones públicas que conforman el Sistema de Educación Superior, y brindará las garantías para que las instituciones del Sistema cumplan con:

b) Generar condiciones de independencia para la producción y transmisión del pensamiento, la cultura y el conocimiento;

d) Promover y propiciar políticas que permitan la integración y promoción de la diversidad cultural del país (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Art. 13.- Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior:

q) Crear programas de prevención orientados a identificar las diferentes formas de violencia (institucional, sexual, psicológica, física, simbólica, patrimonial- económica, emocional), (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.3 Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 22.- Deberes de las o los servidores públicos. - Son deberes de las y los servidores públicos (LOSEP, 2010):

f) Cumplir en forma permanente, en el ejercicio de sus funciones, con atención debida al público y asistirlo con la información oportuna y pertinente, garantizando el derecho de la población a servicios públicos de óptima calidad (LOSEP, 2010).

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades (LOSEP, 2010).

2.4.4 Código del Trabajo

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador:

13. Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra.

36. Implementar programas de capacitación y políticas orientadas a identificar las distintas modalidades del acoso laboral, para prevenir el cometimiento de toda forma de discriminación,

hostigamiento, intimidación y perturbación que se pudiera generar en la relación laboral con los trabajadores y de éstos con el empleador (Código del Trabajo, 2005).

Art. 45.- Obligaciones del trabajador. - Son obligaciones del trabajador:

d) Observar buena conducta durante el trabajo;

h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta (Código del Trabajo, 2005).

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador. - Es prohibido al trabajador:

j) El cometimiento de actos de acoso laboral hacia un compañero o compañera, hacia el empleador, hacia un superior jerárquico o hacia una persona subordinada en la empresa (Código del Trabajo, 2005).

2.4.5 Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Estatal de Bolívar.

Artículo 4. Atribuciones y responsabilidades. - Según lo que establece la Ley Orgánica de Educación Superior y su reglamento, son atribuciones, en coordinación con las áreas afines de Bienestar Universitario, las siguientes:

a. Favorecer que la comunidad universitaria de la Universidad Estatal de Bolívar goce de un ambiente adecuado para el desarrollo de sus actividades.

b. Implementar políticas, programas y proyectos para fomentar el bienestar de la comunidad universitaria.

g. Fomentar un entorno en el que se respete plenamente la dignidad y los derechos físicos, psicológicos y sexuales de todos los miembros de la comunidad universitaria.

(Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025).

Artículo 5. Misión, - Promueve el bienestar integral de la comunidad universitaria con

una atención de calidad y calidez, a través de los servicios médico, odontológico, psicológico y social propiciando de manera continua las condiciones óptimas para eficiente desarrollo físico, social y mental.

Artículo 11. Orientación Vocacional. -Son acciones de acompañamiento apoyo al aprendizaje y desarrollo humano, fundamentadas en los principios de prevención, atención a la diversidad y promoción del desarrollo personal y académico.

Ofrecer apoyo psicológico a los estudiantes que lo requieran, con el fin de fortalecer su bienestar emocional y desempeño académico, promoviendo su desarrollo integral tanto dentro como fuera del entorno universitario (Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Estatal de Bolívar, 2025).

2.4.6 Marco Georreferencial

La presente investigación se desarrolla en la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, ubicada en la Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao, en el cantón San Miguel, provincia de Bolívar, Ecuador. Esta extensión fue creada el 4 de enero de 1991 por el Honorable Consejo Universitario y aprobada definitivamente por el CONUEP el 19 de junio de 1996.

Su propósito es "formar profesionales con humanismo, poder de liderazgo, estándares académicos y profesionales elevados, con ideales que van a luchar por el desarrollo sostenible del ser humano en todas sus dimensiones". Este espacio constituye, por tanto, el escenario concreto donde se aplicará el trabajo de campo del presente proyecto.

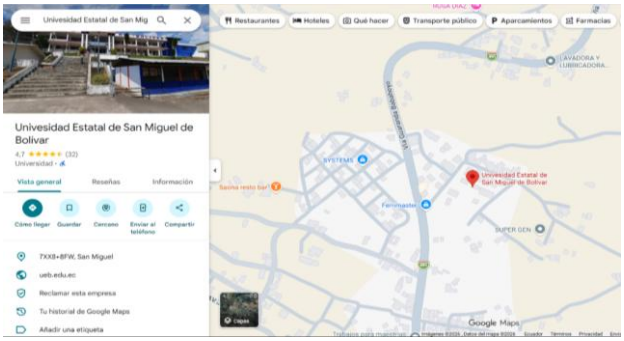


Figura 1. *Ubicación georreferencial*[1]

[1] ***Nota.*** *De* Google Maps, https://maps.app.goo.gl/cY1fuXj5H38rxAFJ8.

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.*1.1 Investigación de campo – Bibliográfica documental*

El estudio adoptó un diseño metodológico mixto al conjugar la investigación de campo con la revisión bibliográfica-documental, estrategia que posibilitó la acometida integral del fenómeno.

En primera instancia, se desarrolló una investigación de campo, entendida, de acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), en donde los datos se obtienen directamente de los sujetos o de la realidad donde acontecen los hechos, sin que el investigador manipule ninguna variable. En consecuencia, de la elección del tipo de investigación, el trabajo adquirió un carácter predominantemente de campo: en la recolección de los datos la información fue fidedigna. Mediante la interacción directa con el personal administrativo y docente y la aplicación, en su entorno cotidiano, de los instrumentos estandarizados (TMMS-24 para inteligencia emocional y el test diagnóstico de cultura organizacional), se afirmó, que los datos primarios reflejaran con fidelidad la realidad institucional.

En complementación el estudio tomó apoyo del sistema bibliográfico-documental, que permitió una búsqueda, análisis de la literatura, interpretación de datos de fuentes de información secundaria dentro de soportes, en su mayoría digitales. El factor de búsqueda documental se ejecutó de manera transversal durante todo el proceso investigativo, en base a una exploración y búsqueda sistemática de artículos indexados, libros debidamente registrados, proyectos de titulación universitarios, manuales instituciones y reportes oficiales, los que permitieron fundamentar el marco teórico, conceptual y legal del presente proyecto (Ordoñez, 2025).

Durante la fase de revisión de fuentes, se pudo escudriñar en el conjunto documental el soporte necesario para establecer el fundamento epistemológico del proyecto. Tal cual lo indica Meza Salcedo et al., (2020), la revisión documental estableció un proceso formativo para comprender el objeto de estudio. Y de acuerdo a la convergencia de los tipos de investigación en este caso, campo y documental, se conformó un fundamento riguroso a nivel teórico, para así garantizar que, en el estudio y el hallazgo de resultados, exista un respaldo real y observable sustentado en la información que ofrece la comunidad científica.

3.2 Alcance

3.2.1 Alcance Descriptivo

Los estudios de alcance descriptivo se basan esencialmente en caracterizar las propiedades, rasgos y perfiles de individuos, colectivos, comunidades, procesos, objetos o cualquier fenómeno sujeto a exploración. Tal como lo plantean Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), estos trabajos solo pretenden recolectar información para exponer conceptualmente en base a fundamentos científicos.

Este alcance se concreta en la etapa inicial del análisis de los datos. Su objetivo es determinar, por separado, la situación actual de cada una de las dos variables en el personal docente y administrativo de la Extensión Universitaria San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar. Por un lado, se definirán los niveles de inteligencia emocional, reconociendo las tendencias en atención, claridad y regulación emocional; de otra, se caracterizará la percepción de la cultura organizacional según las dimensiones de liderazgo, conformidad, obediencia, y flexibilidad. Este procedimiento permitirá la elaboración de un diagnóstico contextual centrado de la realidad de la extensión universitaria.

3.2.2 Alcance Correlacional

El alcance correlacional tiene como objetivo integral identificar la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables dentro de una situación específica. De acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), la principal utilidad de esta clase de estudios radica en conocer el comportamiento de un fenómeno según la vinculación del comportamiento de diferentes variables entre sí, hecho que se puede cuantificar mediante procesos estadísticos formales.

El presente proyecto prevalece sobre el nivel meramente descriptivo y se ubica con claridad en un alcance correlacional, puesto que su propósito central consiste en establecer una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional. Mediante este alcance se procura verificar empíricamente si las fluctuaciones en la capacidad de los colaboradores para manejar sus emociones (evaluadas con el TMMS-24) se asocian o inciden en la manera en que perciben y se integran a la cultura institucional.

3.3 Enfoque de la Investigación

3.3.1 Enfoque Cuantitativo

El proyecto de investigación se desarrolla en la sustentación de un enfoque cuantitativo, comprendido como una construcción metodológica rigurosa y orientada a la verificación de la hipótesis mediante la cuantificación numérica de los fenómenos sociales en torno a la cultura organizacional de la población de estudio. Este enfoque facilitará la recolección, tabulación y el análisis de los datos captados directamente en el campo de estudio, asegurando un análisis objetivo de los fenómenos organizacionales investigados, en estricta consonancia con los postulados del paradigma positivista, se establece la existencia de una realidad externa que puede separarse en variables observables y cuantificables. Las variables al ser expuestas a procesos estadísticos, dan a conocer la validez de los hallazgos obtenidos en la cuantificación.

Al respecto en el texto del libro Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta, los autores señalan que el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios donde el investigador plantea un problema de estudio delimitado y concreto, considerando que los datos generados poseen un estándar que se analiza a través de procedimientos estadísticos. Esta secuencialidad probatoria implica que cada fase del proceso investigativo desde la revisión exhaustiva de la literatura y la formulación de hipótesis hasta la recolección de datos, el análisis y la discusión de resultados se ejecuta de manera ordenada e interdependiente, sin admitir saltos o alteraciones que comprometan la cadena lógico-deductiva sobre la cual se erige la validez de las conclusiones. La estandarización de los datos, por su parte, constituye un requisito epistemológico ineludible, pues garantiza que las variaciones observadas en las puntuaciones reflejan diferencias reales en los atributos medidos y no artefactos derivados de la aplicación inconsistente de los instrumentos (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

En este sentido, la investigación se justifica bajo este enfoque debido a que se requiere medir de forma estructurada las variables Inteligencia Emocional y Percepción de la Cultura Organizacional en el personal docente y administrativo de la Extensión Universitaria San Miguel. La operacionalización de las variables antes mencionadas demanda la descomposición de cada concepto en dimensiones, indicadores e ítems determinados que permitan su transcripción a una expresión matemática, posibilitando la asignación de valores numéricos acorde a rangos establecidos de intensidad o frecuencia.

In situ se aplicaron instrumentos estandarizados con respuestas, basadas en escalas de tipo Likert, se codificaron numéricamente para aplicar análisis de estadística descriptiva e inferencial que proponen una posible la correlación entre ambos componentes. La utilización de escalas Likert pensadas como instrumentos psicométricos de medición ordinal que, consienten procedimientos como escalas de intervalo, facilita el registro de la varianza

intrasujeto e intersujeto, formando el insumo primario para el cálculo del estadístico descriptivo como medidas de tendencia central (media aritmética y mediana), de dispersión (desviación estándar y rango) y de distribución (asimetría y curtosis), los cuales caracterizan el comportamiento de cada variable en la población de estudio (Ferrando et al., 2025)

A posterior se aplicó el análisis estadístico por medio la ejecución de identificación de pruebas paramétricas y no paramétricas, los hallazgos de las pruebas de normalidad aplicadas dieron como resultado que la investigación requería de la aplicación de una prueba no paramétrica, para ello y para para poder desarrollar la correlación se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. La significancia estadística de los coeficientes se evaluó con un nivel de confianza del 95 % ($\alpha = 0.05$). Los resultados obtenidos (Atención-CO: $\rho = 0{,}214$; $p = 0{,}185$ / Claridad-CO: $\rho = 0{,}191$; $p = 0{,}238$ /Reparación-CO: $\rho = -0{,}031$, $p = 0{,}851$) llevaron a no rechazar la hipótesis nula, concluyendo que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de la población estudiada.

3.4 Diseño de Investigación

3.4.1 Diseño no Experimental

El diseño no experimental es aquel en el que el investigador no manipula deliberadamente las variables independientes, sino que se limita a observar los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural para luego analizarlos. Según Ordoñez (2025), son investigaciones realizadas sin que las variables sean manipuladas, tomando en cuenta que la observación solo debe ser dada desde el contexto espacio-temporal.

Bajo este lineamiento, el diseño de la investigación es no experimental, debido a que no se interviene ni modifica la inteligencia emocional ni la cultura organizacional del personal administrativo y docente de la Extensión Universitaria San Miguel. Las variables se miden en

su medio natural, sin que el investigador aplique control o estímulo cualquiera, lo que consiente manifestar rigurosamente la realidad en la institución.

3.4.2 Diseño Transversal

El diseño transversal, también conocido como transeccional, se diferencia por la compilación de datos en un único espacio temporal, teniendo como finalidad la descripción de las variables y el análisis de su incidencia, así como de la interrelación que guardan dentro de un contexto particular. Acorde a lo planteado en el texto académico Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, este tipo de diseño se utiliza cuando objetivo central del investigador reside en examinar los valores y el comportamiento que una o más variables presentan en un escenario concreto, integrando toda la información en un momento concreto (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

En plena concordancia con ese principio, la investigación ocupa un diseño transversal, puesto que la recolección de la información se realizará en una sola fase operativa, comprendida dentro del período de marzo a junio de 2026. Tomando en cuenta que no se cuenta con un seguimiento progresivo ni con discrepancias respecto a momentos anteriores o posteriores, esta delimitación temporal facilita la obtención de un corte estático que manifiesta de forma precisa y objetiva el estado actual de la Inteligencia Emocional y la Cultura Organizacional de la población de estudio Este abordaje ceñido a un único momento resulta idóneo y posee el rigor metodológico preciso para dar cumplimiento a los objetivos descriptivos y correlacionales definidos en el estudio.

3.5 Métodos de Investigación

3.5.1 Método Inductivo

El método inductivo es un procedimiento de razonamiento empírico en el que se observan casos particulares para derivar conclusiones o principios de orden general. López

Morocho y Jaramillo Baquerizo (2025) señalan que este método es fundamental para formular hipótesis, teorías y modelos desde de observaciones empíricas, proporcionando un asiento sólido para la pesquisa.

En el proyecto, el método inductivo se aplica durante la fase de procesamiento e interpretación de la información recolectada (Proudfoot, 2023).

A partir de las respuestas numéricas concretas obtenidas por parte de cada miembro del personal administrativo y docente de la Extensión Universitaria San Miguel, se establecieron generalizaciones estadísticas sobre los niveles de inteligencia emocional y las tendencias de la cultura organizacional, permitiendo una comprensión integral del comportamiento de este universo.

3.5.2 Método Deductivo

El método deductivo funciona en sentido inverso al inductivo, en base a principios generales, teorías concretas o leyes universales para explicar o pronosticar hechos particulares. Yépez Vallejo et al. (2024) explica que el razonamiento deductivo constituye una alternativa para potenciar habilidades científicas, al permitir derivar aplicaciones concretas a partir de marcos teóricos sólidos, desplazándose de lo abstracto hacia lo observable.

Así mismo Almeida Aguacunchi (2022) afirma que este método está entendido como la conclusión real de una afirmación o afirmaciones que se fundamenta sobre las leyes de la lógica.

Este método se emplea al contrastar las teorías formales que sustentan los instrumentos de medición como el modelo de habilidades de Salovey y Mayer (1990) para la inteligencia emocional y los enfoques de clima y desarrollo institucional para la cultura organizacional con los resultados empíricos obtenidos en la recolección de datos. De esta forma, se verifica la

declaración de estos constructos teóricos en el contexto específico de la Extensión Universitaria San Miguel.

3.5.3 Método Analítico

El método se distingue por el análisis detallado de los componentes de un objeto de estudio, para luego establecer vínculos de causa y efecto entre los elementos que conforman dicho objeto de análisis. El método analítico facilita el análisis meticuloso de elementos interdisciplinarios (Herszenbaun, 2022).

En la investigación, el método se plasma al desagregar las dos variables de estudio de acuerdo a la estructura de los instrumentos aplicados. Por un lado, la inteligencia emocional se descompone y analiza a través de sus dimensiones de atención, claridad y regulación emocional. Por otro lado, la cultura organizacional se separa en aspectos relacionados con liderazgo, conformidad, obediencia, y flexibilidad. Esta separación admite aislar e identificar las subvariables específicas que muestran mayor fortaleza o deficiencia en la institución.

3.5.4 Método Sintético

El método está caracterizado por la conformación de la información que fue examinada en sus partes durante el proceso investigativo posterior a la recolección de datos, con el objetivo de establecer conexiones causales de los fenómenos analizados. La síntesis admite, desde conocimiento fraccionado de cada parte, componer conclusiones lógicas e integrales del objeto de estudio, en este caso la relación entre las variables (Herszenbaun, 2022).

El método sintético se aplica en la última etapa del estudio de resultados, determinando que los hallazgos obtenidos de forma aislada para cada dimensión de la inteligencia emocional y de la cultura organizacional se integren mediante pruebas estadísticas correlacionales. Así, se fundamenta un diagnóstico unificado que manifestará la concordancia o discordancia y el

grado de asociación entre ambas variables, brindando un enfoque integral de la realidad de la población de estudio.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recopilación

Duarte Sánchez (2024) proponen que esta técnica constituye un medio eficaz para obtener información amplia y homogénea, lo que beneficia el análisis estadístico y la composición de conclusiones. En cuanto a ventajas, un elemento importante es la estandarización de respuestas que facilita la comparación de diferentes sujetos de estudio en base a criterios estrictos de objetividad. Para la recabación de datos, se aplicaron encuestas que fueron obtenidas mediante la complementación de cuestionarios, entregados personalmente a los participantes, y con su versión digital a quienes no pudieron llenar el cuestionario de forma presencial, accediendo al cuestionario en línea a través de un código QR, sin dejar de lado la garantía del anonimato y la confidencialidad de datos.

3.7 Instrumento

Según Molina Ruiz y Vargas García (2025), el cuestionario es un recurso metodológico que viabiliza la obtención de información organizada y contrastable, incluyendo dimensiones subjetivas afines a percepciones y representaciones concretas.

El cuestionario diseñado para este estudio fue único y elaborado específicamente para la muestra, siendo organizado y transcrito respetando la naturaleza de los instrumentos validados de cada variable. Contuvo 50 ítems distribuidos en tres bloques: datos sociodemográficos (6), evaluación de la inteligencia emocional (24) y análisis de la cultura organizacional (20). Se utilizó una escala Likert de cinco puntos para las variables. En el caso de Inteligencia emocional la escala fue la siguiente: 1= Nada de acuerdo; 2= Algo de acuerdo; 3= Bastante de acuerdo; 4= Muy de acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo. Por otro lado, para

el caso de Cultura organizacional la escala fue la siguiente: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4= De acuerdo y 5= Totalmente de acuerdo.

El instrumento se fundamentó en base a las definiciones operacionales de las variables y siendo sometido a validación por parte de la comunidad científica, su aplicación al presente estudio permitió realizar una prueba piloto para verificar su confiabilidad.

3.8 Fuentes Bibliográficas

Se conceptualiza a las fuentes bibliográficas como el compendio de documentos académicos y normativos que suministran el soporte teórico y metodológico a un proceso investigativo. Dicho compendio comprende artículos científicos, libros especializados, tesis de grado y posgrado, informes de carácter técnico y disposiciones de orden legal, cuya finalidad primordial consiste en asegurar la validez epistemológica del estudio. La exploración sistemática en repositorios académicos y bases de datos indexadas se erige como un procedimiento esencial, en tanto posibilita la identificación, discriminación y organización de información pertinente, garantizando con ello la coherencia interna del marco teórico y la actualización permanente del estado del arte Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018).

Concretamente en la presente investigación, el procedimiento de análisis documental se organizó específicamente durante la construcción del segundo capítulo, consignado al marco teórico. Se concedió prioridad a la búsqueda de literatura y bibliografía actualizada y reducida a los últimos cinco años con la intención de salvaguardar la vigencia de los contenidos y prevenir distorsiones causadas por información científicamente obsoleta o sin fundamento investigativo. La revisión literaria alcanzó publicaciones académicas relativas a las variables inteligencia emocional y cultura organizacional, complementadas con la normativa ecuatoriana en vigor y los reglamentos centrales que rigen a la Universidad Estatal de Bolívar. El proceso se ejecutó en base a criterios de pertinencia temática, confiabilidad de la fuente consultada y

relevancia metodológica, elementos que crearon el contexto óptimo para alcanzar un cuerpo teórico riguroso, coherentemente articulado y alineado con cada variable de estudio.

Adicionalmente, a través de la validación de fuentes bibliográficas se constató que cada referencia pertenece a bases de datos indexadas, que contienen filiación institucional, y registros oficiales certificados por la comunidad científica como lo es el registro digital de contenidos como la respectiva identificación de objetos digitales.

3.9 Universo, Población y Muestra

El universo del proyecto investigativo se conceptualiza como el conjunto de sujetos que poseen particularidades comunes y son aptos de ser analizados dentro del contexto de las variables trazadas. Este elemento está constituido por el personal docente y administrativo de la Universidad Estatal de Bolívar (UEB) con un total de 40 participantes, específicamente de la Extensión San Miguel. Este universo contiene el total de representantes institucionales que participan en el proceso investigativo, lo que asevera la eficacia del análisis en función de las dinámicas organizacionales y educativas propias de la institución, se trata de una población delimitada que está conformada por personal administrativo y académico, quienes tienen roles diferentes dentro de la institución; al seleccionar dos segmentos diferentes del mismo ambiente laboral, se obtuvo una visión más completa acerca de percepciones y niveles de cada variable.

Para oficializar el proceso estadístico se conformó la población en base a los miembros académicos y administrativos con sus respectivos datos actualizados y en tiempo real según el registro. Así mismo, al tratarse de una población reducida, se aplicó el método e muestra censal ocupando a todo el universo de estudio. Este laudo metodológico descarta el riesgo de sesgos consecuentes de la selección muestral y permite lograr resultados con un nivel máximo de representatividad y eficiencia.

3.10 Procesamiento de la Información

Tras aplicar el cuestionario al personal docente y administrativo de las carreras de Gestión de Talento Humano y Criminalística de la Universidad Estatal de Bolívar, las respuestas se obtuvieron y fueron tratadas con el software Excel para su debida compilación y a posterior, se exportaron al programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versión 25. Se eligió este software por su capacidad para manejar bases de datos pequeñas y por sus sólidas herramientas de análisis descriptivo e inferencial.

En primera instancia, se codificaron las variables, asignando valores numéricos a cada opción de la escala Likert de la siguiente manera: 1 = Nada de acuerdo, 2 = Algo de acuerdo, 3 = Bastante de acuerdo, 4 = Muy de acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo. Posteriormente, en el editor de datos de SPSS se definieron las etiquetas de variables y valores, con lo cual se estructuró la base de datos de manera organizada y se facilitó la interpretación posterior de los resultados.

El procesamiento abarcó las siguientes fases:

- Tabulación inicial: se elaboraron tablas de frecuencia para cada ítem, con frecuencias absolutas y porcentajes relativos.
- Análisis descriptivo: se obtuvieron medidas de tendencia central (media) y de dispersión (desviación estándar, rango) para las dimensiones de inteligencia emocional y cultura organizacional.
- Representación gráfica: se crearon gráficos de barras y diagramas circulares para visualizar la distribución de la muestra según variables sociodemográficas.
- Confiabilidad: a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Se analizó en instrumento TMMS-24 formado por 24 ítems obteniendo el valor de un $\alpha = 0{,}926$; y para el

instrumento de CO formado por 20 ítems obteniendo el valor de $\alpha = 0{,}910$; demostrando la fiabilidad de ambos instrumentos.

Posterior a la aplicación del coeficiente de confiabilidad de instrumentos, se procedió a tabular los valores cualitativos hacia el la cuantificación numérica para el respectivo análisis de datos e interpretaciones.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis Cuantitativo

4.1.1 Caracterización de la muestra

El análisis cuantitativo se realizó sobre una muestra de 40 participantes (personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar). A continuación, en la Tabla 2 se presentan las características sociodemográficas y laborales de la muestra.

Tabla 3

Características sociodemográficas del personal administrativo y docente (N = 40)

Variable	Categoría	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Género	*Masculino*	27	67,5
	Femenino	13	32,5
Edad	*18-29 años*	5	12,5
	30-45 años	19	47,5
	46-61 años	13	32,5
	62-80 años	3	7,5
Cargo	*Administrativo*	9	22,5
	Docente	29	72,5
	Directivo	2	5,0
Tiempo de servicio	*Menos de 1 año*	18	40,0
	1-5 años	10	25,0
	6-10 años	5	12,5
	Más de 10 años	9	22,5

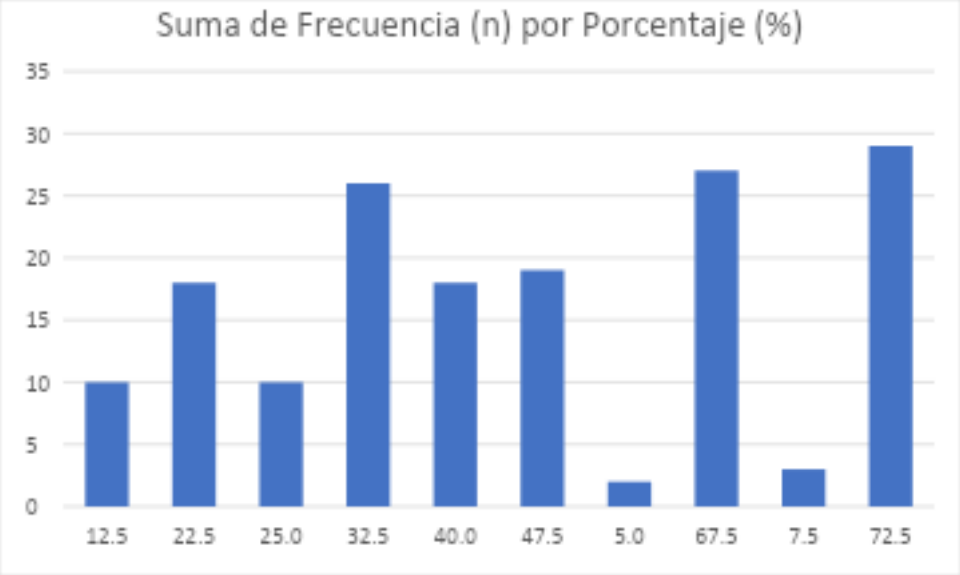


Figura 2

Distribución de la muestra según variables sociodemográficas

Análisis e interpretación

En la caracterización de la muestra predominó el género masculino con un 67,5 % frente a un 32,5 % femenino. En cuanto a la edad, el grupo más representado fue el de 30 a 45 años (47,5 %), seguido del de 46 a 61 años (32,5 %); los menores de 29 años apenas alcanzaron el 12,5 % y los mayores de 61 años el 7,5 %. Por cargo, el personal docente constituyó la mayoría absoluta con un 72,5 %, mientras que el administrativo representó el 22,5 % y el directivo solo el 5,0 %. En cuanto al tiempo en el que los sujetos de estudio ejercieron labores, el 45,0 % de ellos entregó sus servicios en un periodo menor a un año, el 25,0 % los hizo entre 1 y 5 años; el 12,5 % entre 6 y 10 años y un 22,5 % por más de 10 años. Los resultados entregan valores contrastables con la presencia de un grupo mayoritario conformado por docentes de edad media, que tiene muy poco tiempo en su cargo, es decir son personal de reciente ingreso, co más de la mitad con menos de un año de servicio, denotando que existe una débil pertinencia a la institución y sugiriendo la búsqueda de soluciones para subsanar este déficit.

En la Tabla 4 se presenta la distribución de la muestra según género, donde se observa una mayoría de personal masculino (67,5%).

Tabla 4

Distribución de la muestra según género

	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Femenino	27	67,5
Masculino	13	32,5
Total	40	100

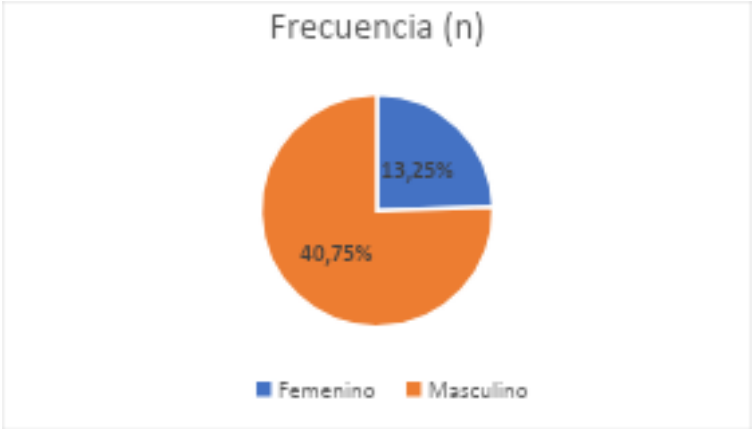


Figura 3

Distribución de la muestra según género

Análisis e interpretación

En la distribución por género se observa una clara sobrerrepresentación del personal masculino, que agrupa al 67,5 % de la muestra (27 participantes), mientras que el femenino alcanza el 32,5 % (13 participantes). En los gráficos se puede observar la brecha diferencia en cuanto a los valores desiguales entre géneros, aquí se debe considerar que la intervención según el género no presenta desbalances en los resultados del análisis, por género, variable y dimensión, de forma abrupta.

En la Tabla 5 se presenta la distribución de la muestra por rangos de edad, observándose que el grupo de 30 a 45 años es el más numeroso (47,5%).

Tabla 5

Distribución de la muestra según edad (N = 40)

Edad	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
18-29 años	5	12,5
30-45 años	19	47,5
46-61 años	13	32,5
62-80 años	3	7,5
Total	**40**	**100**

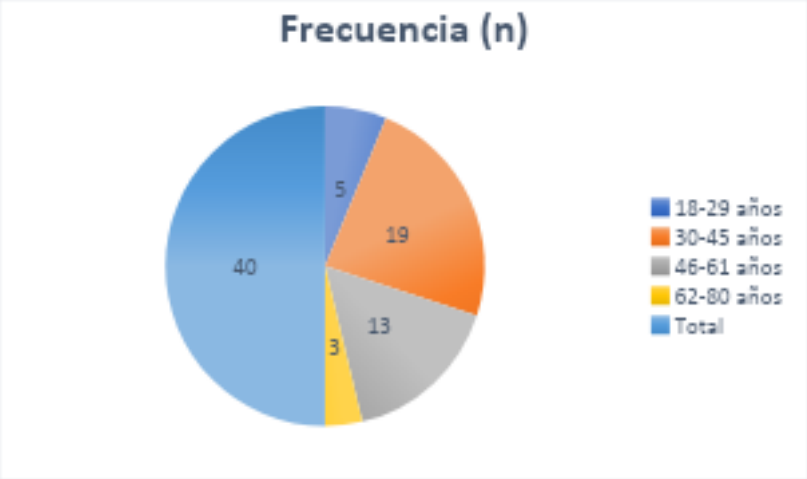


Figura 4

Distribución de la muestra según edad (N = 40)

Análisis e interpretación

La distribución etaria muestra una concentración del personal en el segmento de 30 a 45 años (47,5 %), seguido por el grupo de 46 a 61 años (32,5 %). En contraste, los menores de 29 años representan solo el 12,5 % y los mayores de 61 años el 7,5 %. Esta estructura revela una fuerza laboral predominantemente adulta, en plena madurez profesional, con escasa

presencia de jóvenes recién incorporados y de personal próximo a la jubilación.

Dicha composición sugiere que los programas de formación en inteligencia emocional y de fortalecimiento cultural deberían considerar las necesidades específicas de una población mayoritariamente con experiencia, sin descuidar la necesaria renovación generacional que podría aportar el grupo más joven.

En la Tabla 6 se presenta la distribución de la muestra según el cargo desempeñado, evidenciándose una mayoría de personal docente (72,5%)

Tabla 6

Distribución de la muestra según cargo (N = 40)

Cargo	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Administrativo	9	22,5
Docente	29	72,5
Directivo	2	5,0
Total	**40**	**100**

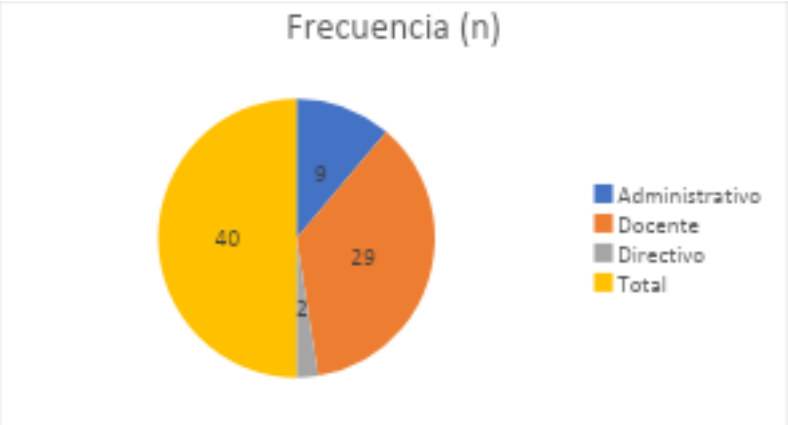


Figura 5

Distribución de la muestra según cargo (N = 40)

Análisis e interpretación

El personal docente concentra la mayor parte de la muestra con un 72,5 % (29 participantes), mientras que el administrativo alcanza el 22,5 % (9) y los directivos apenas el 5,0 % (2). Los valores presentados demuestran una diferenciación considerable según el cargo que cada participante representa en la institución, El dato más alarmante es la ausencia de representación a nivel de liderazgo en la parte directiva de la organización, generando limitaciones para encontrar modelos de liderazgo buenos o malos. En cambio, tomando en cuenta el grupo más llamativo, conformado por personal docente, que entrega datos entrega valores consistentes sobre las dos variables, por lo que cualquier propuesta de mejora debería recaer sobre este grupo prioritario, claro sin olvidar al cuerpo administrativo que también se caracteriza por el mismo factor etario y de función laboral

En la Tabla 7 se presenta la distribución del personal administrativo y docente según su tiempo de servicio en la institución. Se observa que el 40% de los participantes tiene menos de un año en el cargo

Tabla 7

Distribución de la muestra según tiempo de servicio (N = 40)

Tiempo de servicio	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Menos de 1 año	18	40,0
1-5 años	10	25,0
6-10 años	5	12,5
Más de 10 años	9	22,5
Total	**40**	**100**

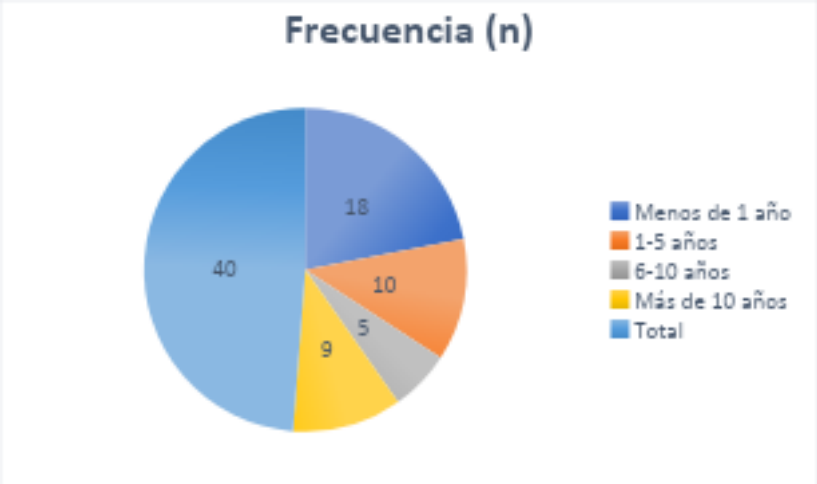


Figura 6

Distribución de la muestra según tiempo de servicio (N = 40)

Análisis e interpretación

El 40 % del personal tiene menos de un año en la institución, mientras que quienes llevan entre 1 y 5 años suman el 25 % y los de más de 10 años alcanzan el 22,5 %. Solo una minoría (12,5 %) acumula entre 6 y 10 años de servicio. Esta distribución evidencia una alta rotación o una importante oleada de contrataciones recientes. La presencia mayoritaria de nuevos ingresos representa un desafío para la transmisión de la cultura organizacional y la cohesión del equipo, por lo que se recomienda fortalecer los procesos de inducción y acompañamiento, así como generar espacios de integración entre el personal con mayor antigüedad y los recién llegados, con el fin de acelerar la internalización de valores y prácticas institucionales.

4.1.2 Estadísticos descriptivos de las variables

En la Tabla 8 se presentan las medias, desviaciones estándar y valores mínimos y máximos obtenidos para las tres dimensiones de inteligencia emocional (Atención, Claridad, Reparación) y para el puntaje total de cultura organizacional (CO).

En la Tabla 8 se presentan los estadísticos descriptivos de las dimensiones de inteligencia emocional y de la cultura organizacional.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de inteligencia emocional y cultura organizacional (N = 40)

Variable	Nº	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Atención	40	1	3	1.95	0,677
Claridad	40	1	3	2.13	0,686
Reparación	40	1	3	2.25	0,588
CO	40	2	4	3.03	0,357

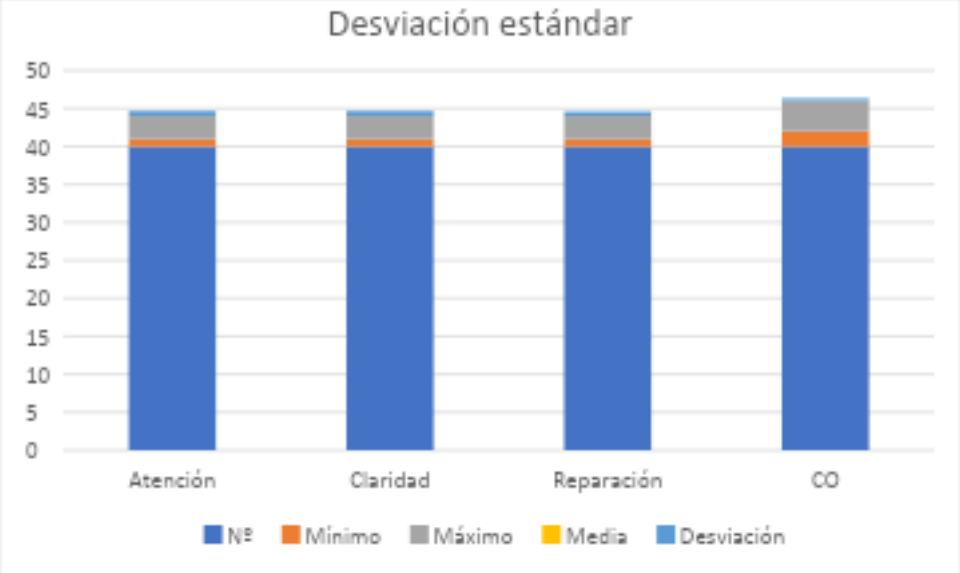


Figura 7

Estadísticos descriptivos de inteligencia emocional y cultura organizacional (N = 40)

Análisis e interpretación

Las medias de las dimensiones de inteligencia emocional se ubican entre 1,95 y 2,25 en una escala de 1 a 3, lo que indica niveles moderados. La dimensión de reparación (2,25) es la que mejor puntuación tiene, perseguida de claridad (2,13) y por consiguiente, atención (1,95). La desviación estándar de reparación (0,588) es baja y denota homogeneidad en los procesos

de regulación emocional. Por el contrario, la cultura organizacional (CO) reconoce una media de 3,03 sobre 4 y una desviación de solo 0,357, entregando una percepción positiva de la misma variable por parte los participantes. Es decir, la regulación emocional se comporta en niveles adecuados, los participantes controlan más sus emociones antes de prestarles atención. Pero el grupo prioritario está de acuerdo con que el ambiente laboral es el adecuado. Ante este fenómeno, la institución debe aprovechar el clima organizacional percibido como bueno para potenciar la conciencia emocional, sin alterar estados de conformidad.

4.1.3 Pruebas de normalidad

En la Tabla 9 se presentan las puntuaciones de las dimensiones de inteligencia emocional en cuanto a una distribución normal en función de los niveles de cultura organizacional se aplicaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnovy Shapiro-Wilk.

Tabla 9

Pruebas de normalidad para las dimensiones de inteligencia emocional según niveles de cultura organizacional

Dimensión	**Nivel de CO**	**Kolmogorov-Smirnova**			**Shapiro-Wilk**		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Atención	Medio bajo	.	2	.	.	2	.
	Medio Alto	.281	35	.000	.798	35	.000
	Alto	.385	3	.	.750	3	.000
Claridad	Medio bajo	.260	2	.	.	2	.
	Medio Alto	.295	35	.000	.793	35	.000
	Alto	.385	3	.	.750	3	.000
Reparación	Medio bajo	.	2	.	.	2	.
	Medio Alto	.361	35	.000	.736	35	.000
	Alto	.385	3	.	.750	3	.000

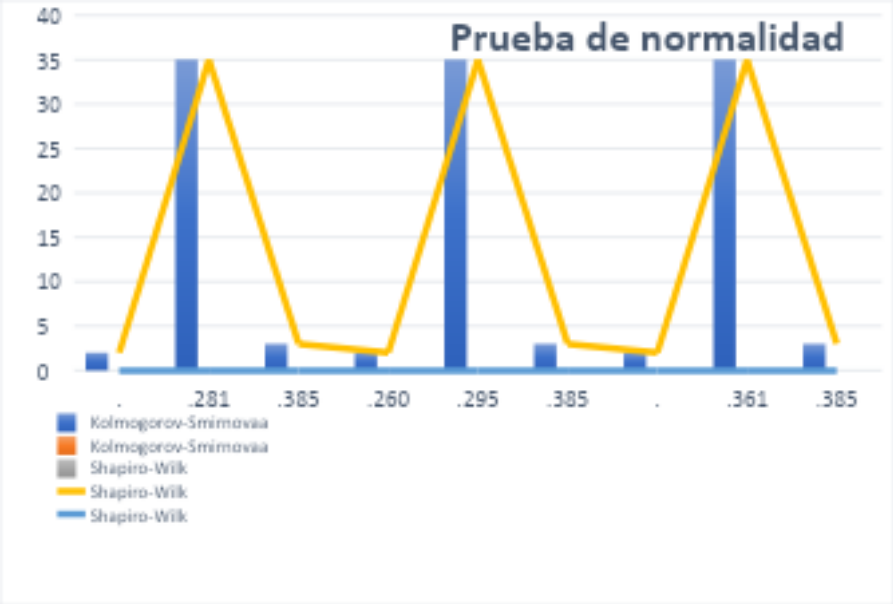


Figura 8

Pruebas de Normalidad por variable; SPSS Versión 25

Análisis e interpretación

En los grupos con tamaño muestral suficiente (Medio Alto, n=35; Alto, n=3), los valores de significación de las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk son inferiores a 0,05 para las tres dimensiones de inteligencia emocional. Esto indica que los datos no siguen una distribución normal. Los grupos Medio bajo (n=2) no alcanzan un tamaño mínimo para un cálculo fiable. La ausencia de normalidad justifica el uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman en el análisis inferencial, garantizando la robustez de las relaciones entre las variables al no depender del supuesto paramétrico. Esta decisión metodológica evita sesgos y asegura la validez de las conclusiones sobre la asociación entre inteligencia emocional y cultura organizacional.

4.2 Fiabilidad de los instrumentos

Para determinar la consistencia interna de los instrumentos utilizados en esta investigación, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach en cada uno de ellos. Este coeficiente evalúa el grado en que los ítems de una escala miden un mismo constructo, considerándose aceptables valores superiores a 0,70.

En la Tabla 10 se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico para demostrar la confiabilidad de los instrumentos utilizados según cada variable.

Tabla 10

Fiabilidad de los instrumentos (Alfa de Cronbach)

Instrumento	Ítems	Alfa de Cronbach	Interpretación
TMMS-24 (inteligencia emocional)	Q1 a Q24	**0,926**	Excelente
Test de cultura organizacional	P1 a P20	**0,91**	Excelente

4.3 Resultados Generales

4.3.1 Niveles de inteligencia emocional

En la Tabla 11 se muestran los niveles (bajo, medio, alto) obtenidos para cada dimensión de inteligencia emocional, según los puntos de corte estándar del TMMS-24 (Berrocal Fernández et al., 2022).

Tabla 11

Niveles de inteligencia emocional por dimensión en el personal administrativo y docente (N = 40)

Dimensión	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
Variables	nº	%	nº	%	nº	%
Atención	8	20%	26	65%	6	15%
Claridad	6	15%	28	70%	6	15%
Reparación	7	17.5%	27	67.5%	6	15%

Análisis e interpretación

En las tres dimensiones de inteligencia emocional predomina el nivel medio: atención con 65 %, claridad con 70 % y reparación con 67,5 %. Los niveles altos son minoritarios y uniformes (15 % en cada dimensión), mientras que los bajos alcanzan el 20 % en atención, 15 % en claridad y 17,5 % en reparación. Estos resultados indican que el personal posee una capacidad emocional moderada, con una ligera ventaja en la regulación (reparación) sobre la comprensión (claridad) y la percepción (atención). En cuanto al grupo minoritario, se puede determinar que es consistente, destacan en todas las dimensiones de IE, con valores de calificación no solo adecuados, sino que podrían considerarse como excelentes. A diferencia de ellos, el resto solo se encuadra en términos medios, quienes quizás a partir de estos valores, pueden necesitar orientación para mejorar ciertas dimensiones donde sus valoraciones son intermitentes, claro tomando en cuenta que, si han desarrollado gestión emocional básica y que esta no debe ser alterada, sino más bien potenciada.

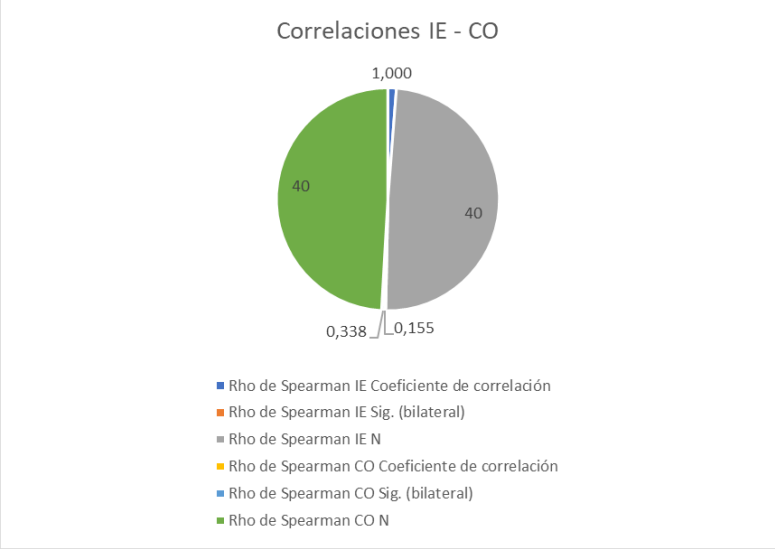
4.3.2 Percepción de la cultura organizacional

En cuanto a los valores de la CO, el promedio es de 3,03 sobre una puntuación total de 5, es decir sobrepasa la media y el grupo demuestra tener percepciones parecidas por lo que generan resultados homogéneos en comparación a la otra variable. Separando los segmentos, obtenemos que 8 participantes consideran que la Co es deficiente, que 24 de ellos consideran que es adecuada y en cambio el resto, es decir 8 participantes manifiestan que la CO de la institución es excelente. En resumen, los dos grupos favorecedores y que muestran positivismo en su percepción manifiestan que la CO es adecuada a excelente.

4.3.3 Relación entre inteligencia emocional y cultura organizacional

Correlación Rho de Spearman entre IE y CO

Correlaciones				
			IE	CO
Rho de Spearman	IE	Coeficiente de correlación	1,000	0,155
		Sig. (bilateral)		0,338
		N	40	40
	CO	Coeficiente de correlación	0,155	1,000
		Sig. (bilateral)	0,338	
		N	40	40



Para establecer la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y la cultura organizacional, se calculó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, dado que los datos no siguen una distribución normal (ver Tabla 9 de normalidad), es decir en relación a la primera variable IE, el instrumento nos permite evaluar con calificación numérica y categorización por dimensiones, en el análisis estadístico se realizó la cuantificación por dimensión y se realizó la correlación con a la segunda variable CO; variable que fue cuantificada de manera total según el instrumento de Lirios et al. (2015), que permite determinar a la percepción de la Cultura organizacional como un total, mas no por dimensiones como lo hace el instrumento de la variable independiente. De acuerdo a la aplicación de una prueba estadística no probabilística,

que permitió correlacionar datos que no tienen normalidad, se realizó la correlación entre las dimensiones de IE y la variable CO, dando como resultado los siguientes datos presentados en la Tabla 12:

Tabla 12

Matriz de correlación Rho de Spearman (N = 40)

Variable	Atención	Claridad	Reparación	CO
Atención	1.000	0,465**	0,362*	0,214
Claridad	0,465**	1.000	0,492**	0,191
Reparación	0,362*	0,492**	1.000	-0,031
CO	0,214	0,191	-0,031	1.000

En cuanto a las correlaciones entre las dimensiones de inteligencia emocional, se encontraron asociaciones positivas y estadísticamente significativas: Atención con Claridad ($\rho = .465$, $p = .003$), Atención con Reparación ($\rho = .362$, $p = .022$) y Claridad con Reparación ($\rho = .492$, $p = .001$). Estos resultados confirman la estructura interna esperada del TMMS-24, donde una mayor capacidad para percibir las emociones se relaciona con una mejor comprensión y regulación de las mismas. Por el contrario, al analizar la relación entre la IE y la CO, no se encontró evidencia estadística significativa en ningún caso: Atención con CO ($\rho = 0,214$, $p = 0,185$), Claridad con CO ($\rho = 0,191$; $p = .238$) y Reparación con CO ($\rho = -0,031$; $p = 0,851$). Todas las correlaciones fueron débiles o prácticamente nulas, con valores p superiores a 0,05; lo que indica que en la muestra estudiada ambas variables operan de manera independiente.

Dado que los valores p obtenidos para las correlaciones entre cada dimensión de inteligencia emocional y la cultura organizacional fueron superiores al nivel de significación $\alpha = 0.05$ (Atención-CO: $p = .185$; Claridad-CO: $p = .238$; Reparación-CO: $p = .851$), se acepta

la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (H1). Por lo tanto, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar una relación entre la inteligencia emocional y la cultura organizacional en la población estudiada.

4.4. Discusión de resultados

Como paso inicial y fundamental fue realizar la verificación de la confiabilidad de los instrumentos aplicados. Los resultados indican que tanto el TMMS-24 como el cuestionario de cultura organizacional poseen una consistencia interna adecuada, alcanzando el punto de corte mínimo recomendado por Nunnally (1978), bajo los estándares en el capítulo 4 de su obra centrada en análisis psicométricos. En nuestra investigación, las alfas obtenidas fueron 0,926 para el TMMS-24 y 0,910 para el cuestionario de cultura organizacional, superando holgadamente ese punto de corte. Gracias a este hallazgo, la consistencia de estudios anteriores al presente ha reportado condiciones robustas para el TMMS-24 en contextos del sector educativo. En el caso, Berrocal Fernández et al. (2022) hallaron coeficientes alfa superiores a 0,80 en una muestra de 1315 estudiantes de universidades peruana, comprobando fiabilidad suficiente del instrumento, en su investigación sobre las tendencias de la IE. El contraste con nuestro estudio, en cuanto al objetivo de medir con instrumentos confiables, es que ambos alcanzaron niveles excelentes, pero la magnitud de la muestra es muy diferente (1315 ellos, 40 nosotros); que con una muestra pequeña se obtenga una fiabilidad igualmente alta, refuerza la calidad del TMMS-24 incluso en poblaciones reducidas. En el mismo camino, una investigación en un Instituto Superior Tecnológico de la provincia de Tungurahua con personal docente, reportó un α de 0,95 para la escala de medición del proyecto acerca de los criterios de éxito en institutos en relación a la CO de Carrillo Punina et al. (2023); la elevada confiabilidad del instrumento usado para su muestra fue un indicativo positivo, así como lo fueron los instrumentos aplicados en la presente investigación para la Extensión universitaria San Miguel de la UEB. Aquí el contraste es que nuestro alfa de (0,910) es ligeramente inferior al 0,95 de

Carrillo Punina, pero ambos se ubican en el rango de excelente consistencia interna, lo que indica que, independientemente del contexto ecuatoriano (Tungurahua vs. Bolívar), los instrumentos mantienen alta fiabilidad.

Ya entrando en contexto estadístico, hablando de los niveles de inteligencia emocional, los resultados revelaron que la población de estudio presenta tendencias en los niveles medios, situándose entre el 65% y 70% de la muestra en este rango. Dichos resultados, indican un desarrollo emocional moderado en las dimensiones de IE, es similar con lo reportado por Pintado Chacón y Pérez Sánchez (2025) quien en un estudio con 34 docentes de la Universidad de Cuenca encontró que la mayoría de los participantes presentaban niveles dentro del rango 'adecuado' en las tres subescalas del TMMS-24 en su investigación de la IE en docentes de centros de educación superior. El contraste profundo respecto al primer objetivo (identificar los niveles de IE) es que ambos estudios coinciden en que los docentes universitarios tienden a ubicarse en niveles intermedios o adecuados, sin extremos. Sin embargo, mientras Pintado et al. reportan un rango 'adecuado', nosotros encontramos un rango 'medio', ni bajo ni alto. Esta diferencia terminológica no es menor, porque un nivel 'adecuado' podría interpretarse como deseable, mientras que un nivel 'medio' sugiere oportunidad de mejora. No obstante, la similitud fundamental es que ninguno de los dos estudios reporta déficits generalizados. Los resultados en los niveles intermedios se interpretan como una situación común en el contexto universitario, que no muestran déficits críticos ni tampoco niveles elevados de desarrollo de destrezas emocionales.

Paralelamente, se observó una percepción favorable y homogénea de la cultura organizacional, resultado que se contrasta con investigaciones a nivel de Latinoamérica y países europeos hispano hablantes; de acuerdo con, Carrillo Punina et al. (2023) determinaron que la cultura organizacional es percibida de forma positiva en base logros y resultados favorables en actividades académicas y administrativas como colectivo y con la presencia de

un líder espejo. De manera similar, Díaz Tinoco et al. (2021) en su proyecto aplicado en Perú encontró que el 66.7% de los docentes de universidades peruanas tiene una percepción de la cultura organizacional equilibrada, en base a la estabilidad y ausencia de conflicto en el ámbito laboral, factores predominantes que se han planteado como fundamento de una cultura organizacional efectiva en su investigación acerca de la correlación entre la satisfacción laboral y la CO de ese tipo de instituciones. El contraste en función del segundo objetivo, es que nuestra investigación cuantifica esa percepción con una media de 75% y una desviación típica de 0,357, lo que objetiva la homogeneidad que Carrillo Punina y Díaz Tinoco describen cualitativamente. Mientras ellos hablan de percepción positiva y equilibrada, nosotros añadimos que esa percepción no solo es favorable sino también muy uniforme entre los 40 participantes, lo que sugiere una cultura organizacional sin grandes fracturas internas.

El resultado en base al objetivo de correlación fue que, ante la exposición de las variables al proceso estadístico, se resolvió que existe ausencia en la relación de las variables. En nuestra investigación, tras aplicar Rho de Spearman, los coeficientes fueron: atención-CO varianza compartida=4,6%, claridad-CO varianza compartida=3,7%, reparación-CO varianza compartida =0,1%. Ninguno significativo. Este hallazgo es novedoso debido a que en comparación con literatura científica revisada a nivel internacional como la investigación "Inteligencia emocional y cultura organizacional como pilares de ejercicio docente" de Cuno y Incacutipa (2019), en la que encontraron la correlación positiva y significativa entre las variables de estudio con una menor muestra censal, sugiriendo que la gestión emocional incide directamente la cultura organizacional. El contraste profundo respecto al último objetivo, es que estos autores reportan una relación positiva y significativa, mientras que nosotros no encontramos ninguna. Dado que ellos no especifican el coeficiente ni el tamaño muestral exacto, no podemos saber si la diferencia se debe a la magnitud del efecto o a la potencia estadística. Lo que sí podemos contrastar es que su población podría tener mayor variabilidad

en los niveles de IE o de CO, mientras que nuestra muestra es muy homogénea, lo que atenúa cualquier correlación potencial.

En un caso similar, Suin et al. (2025) mostraron sus resultados en Ecuador en su investigación de competencias de IE y la percepción de la CO en instituciones públicas, donde las competencias emocionales de directivos de instituciones educativas se relacionan favorablemente con percepción de una cultura eficiente. El contraste aquí es clave: ellos trabajaron con directivos, mientras que nuestra población es personal administrativo y docente sin cargos directivos. Es posible que la correlación entre IE y CO solo emerja en niveles jerárquicos donde la gestión emocional tiene un impacto más directo en la definición de la cultura. En nuestra población, sin capacidad de decisión sobre las normas culturales, la IE del personal no necesariamente moldea la CO, lo que explicaría la ausencia de relación.

Ya en otro sentido a nivel internacional, Irfan et al. (2021) en su investigación acerca del rol de la CO y el rendimiento laboral, determinando que la cultura organizacional, particularmente con características jerárquicas, moderan de manera directa la inteligencia emocional y la pertinencia institucional conjuntamente con el compromiso laboral. El contraste aquí es metodológico: ellos exploran un efecto de moderación, no una correlación directa. Nuestro estudio, al limitarse a correlaciones de doble variación, no puede detectar el tipo de relación que Irfan et al. (2021) reportan. Por lo tanto, nuestros hallazgos no son contradictorios con los suyos; simplemente operan en un nivel de análisis diferente. Es posible que en nuestra muestra exista una moderación por parte de la cultura jerárquica, pero nuestro diseño no estaba preparado para evaluarla.

Por otro lado, y en congruencia con el presente estudio, la investigación de Córdova Martínez (2024) encontró una correlación positiva baja entre inteligencia emocional y clima institucional en una muestra de 91 docentes peruanos, valores diferentes a la población censal que se manejó en el estudio de la Extensión San Miguel, pero con resultados similares en cuanto

a la correlación de variables, siendo este contraste más fino y relevante para nuestro segundo objetivo. Los autores obtuvieron una varianza compartida con valores similares a los nuestros, con una significación estadística diferente debido a que tenemos distintas cantidades en la muestra censal. Con un coeficiente de 0,214, el tamaño necesario para alcanzar $p < 0,05$ es aproximadamente de 85 a 90 participantes igual a la del autor en mención. Con nuestros 40 participantes, ese mismo coeficiente no alcanza significación. Por lo tanto, nuestro resultado no es incongruente con el de Córdoba et al. (2023); más bien, apunta en la misma dirección, una correlación positiva débil, pero con insuficiente potencia estadística para declararla significativa. Esto es un hallazgo importante: la ausencia de correlación significativa en nuestra investigación no significa que la relación no exista, sino que con una muestra censal pequeña no podemos detectarla si el efecto es débil.

En conjunto, el contraste profundo en base a los objetivos revela que nuestra investigación se alinea con la literatura de Pintado Chacón y Pérez Sánchez (2025) al encontrar niveles medios de IE y percepción positiva de CO. Respecto a la búsqueda de correlación nuestro hallazgo de no significación contrasta con los estudios de Cuno y Incacutipa (2019) y Suin et al. (2025), pero se diferencia por factores poblacionales y por la restricción de rango. Y en comparación con Córdova Martínez (2024), el contraste muestra que nuestros coeficientes son casi idénticos, y la falta de significación se debe al menor tamaño muestral, no a una diferencia real en la fuerza de la correlación. Futuras investigaciones deberían ampliar la muestra para confirmar si esa correlación débil como la de nuestro proyecto se vuelve significativa, tal como ocurrió en el estudio peruano con 91 participantes.

CONCLUSIONES

- La evaluación de los niveles de inteligencia emocional en el personal administrativo y docente de la Extensión San Miguel de la UEB demostró que la mayoría se ubica en rangos medios, con solo un 15 % alcanzando niveles altos en cada dimensión. Las medias obtenidas muestran que la capacidad de regular las emociones negativas es la competencia mejor desarrollada, mientras que la atención a los propios sentimientos es la que más déficits tiene. En base a esto se determina que la alta rotación de personal demuestra que los miembros recién incorporados no han tenido tiempo para desarrollar habilidades emocionales adecuadas en el contexto laboral, por el contrario, el personal más longevo logró consolidar de mejor forma la estrategia de regulación emocional.
- La cultura organizacional percibida por los sujetos de estudio es positiva, adecuada y notablemente uniforme. Esta similitud indica que, pese a la alta rotación, existe una experiencia sólida de valores, normas y prácticas institucionales, lo que denota que universidad transmite su identidad, incluso al personal que acaba de ingresar a la institución.
- Como conclusión relevante se determinó que a través de la correlación estadística no existe una relación significativa entre ninguna de las dimensiones de IE frente a la variable CO en el personal de la Extensión San Miguel de la UEB. Gracias a estos resultados no se pudo rechazar la hipótesis nula. Los motivos de la ausencia de relación pueden darse a factores como la alta homogeneidad cuantitativa de CO, que restringe la posibilidad de encontrar correlaciones; la muestra censal reducida o limitada, que no permite la potencia estadística para detectar efectos significativos; y la operacionalización a través de la suma total de las dimensiones de la cultura organizacional, que pudo esparcir correlaciones que podrían haberse medido entre dimensiones similares. A pesar de que la comprobación de la H1 fue rechazada, este

resultado genera importantes posibilidades de nuevas propuestas investigativas planteadas desde otro marco metodológico o estadístico. Se concluye formalmente que ante la situación de eleva rotación del personal universitario y la no correlación de las variables, no es un camino errado, al contrario, la investigación abre nuevos caminos dentro de nuevas rutas de investigación.

RECOMENDACIONES

- Implementar un programa de desarrollo emocional centrado, priorizando las dimensiones con más déficits, obtenidas en el personal que tienen niveles relativamente adecuados. El programa debe incluir talleres vivenciales de conciencia emocional, sesiones de clarificación cognitiva y prácticas de mindfulness aplicadas al contexto laboral. Con el valor del 40 % como indicador de que el personal tiene menos de un año de antigüedad, dicho programa debería formar parte como un taller de inducción para el personal de nuevo ingreso, por lo contrario, para las personas de mayor antigüedad se propone un programa de talleres para la mejora de habilidades sociales. Asimismo, para evaluar el impacto del programa se sugiere llevar el control a través de pretest-postest cada seis meses, con el objetivo de determinar si los programas propuestos tienen efectividad.
- Aprovechar la percepción favorable y homogénea de la cultura organizacional como un activo institucional, profundizando en el análisis de sus 12 dimensiones por separado mediante una segunda aplicación del cuestionario que incluya ítems específicos para cada dimensión. Teniendo en cuenta que la homogeneidad es elevada, no siempre es buena señal que la percepción tenga una sola dirección, existe la posibilidad de que debajo de ese manto lineal y encuadrado se hallen conflictos o problemas implícitos que no son manifestados con sinceridad. Por ello a través este planteamiento, se determina que, si las personas están en un estado de rigidez extrema, se debe crear programas de mejora centrados en la mediación y el fortalecimiento de la expresión de sus estados emocionales sin temor. Para el caso de quien no siente esa pertinencia que la institución requiere, se plantea la creación de un sistema de recompensas aplaudibles según su capacidad efectiva de demostración. Dejando el panorama negativo de lado, se exalta la homogeneidad en la transmisión de valores, que ha evidenciado que a pesar

de alta rotación del personal esta esencia permanece en quien aún forma parte de la institución y a la vez se transmite y es absorbida por los colaboradores de nuevo ingreso. Aprovechando estos hitos positivos, se recomienda la creación de un manual de bienvenida a los colaboradores de nuevo ingreso haciendo énfasis en todos los aspectos positivos que la institución ofrece al integrar a un nuevo miembro a la organización.

- Fomentar el mismo lineamiento investigativo debido a que las variables pueden llegarse a relacionar en nuevos planteamientos metodológicos y estadísticos. Mientras tanto se recomienda crear un programa motivacional para el desarrollo y gestión de la habilidades emocionales y un plan para fortalecer el conjunto de actividades organizacionales, para así obtener un lineamiento de valores óptimo, un sistema de reconocimiento de logros y también espacios de comunicación interna eficaces para la resolución de problemas; tomando en cuenta que todo lo mencionado anteriormente debe tener su respectivo sistema de evaluación que se aplique según se considere pertinente. Este planteamiento de recomendaciones se realiza en base a evitar frustraciones ante resultados no esperados.

REFERENCIAS

Agudelo, C. (2022). Emociones, una conversación entre Filosofía, Neurociencia y Estética. Revista Innovación y Desarrollo Sostenible, 2(2), 92–103. *https://doi.org/10.47185/27113760.v2n2.69*

Allán Baño, G., Naranjo Sagñay, W., Zavala Ponce, V., y Sornoza Parrales, D. (2025). El rol del liderazgo en la creación de una cultura organizacional positiva: una revisión de la literatura. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR, 8(15). *https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0351*

Almeida Aguacunchi, M. (2022). Aplicación del método científico en ciencias naturales para el desarrollo del razonamiento práctico [Thesis, PUCESA]. *https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/59ec4f74-daba-4f7e-b1f5-e422a917a029/content*

Álvarez Lagunes, A., y Cano Ibarra, S. (2022). Resiliencia y satisfacción laboral en trabajadores de una constructora en Guanajuato, México. SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias Económicas y Sociales, 4(1). *https://doi.org/10.47666/summa.4.1.11*

Andrés, M., Vernucci Pereyra, S., Pereyra, M., Del valle Macarena, Gelpi Trudo, R., García Coni, A., y Canet Juric, L. (2022). Sesiones de Posters XVIII REUNIÓN NACIONAL-VII ENCUENTRO INTERNACIONAL Asociación Argentina de Ciencias del Comportamiento. Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento, 1(14), 168–169.

Aragundi Castro, E., y Piloso Rodríguez, C. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. AlfaPublicaciones, 4(1.1), 499–513. *https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177*

Bastidas Amador, M., Suarez Terán, A., Rondan Malqui, R., Serna Almeida, M., y Párraga Chávez María. (2023). La educación afectiva: un enfoque educativo para el desarrollo de la inteligencia emocional. GADE: Revista Científica, 17–32.

Berrocal Fernández, P., Cabello, R., Gómez Leal, R., Gutiérrez Cobo, M., y Mejías Robles, A. (2022). Nuevas tendencias en la investigación de la Inteligencia Emocional. Escritos de Psicología, 15(2), 144–147. *https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.15842*

Berrocal, P. F., y Díaz, N. R. (2005). Evaluando la inteligencia emocional. Corazones Inteligentes, 2005, ISBN 84-7245-519-X, Págs. 35-38, (1), 35–38. *https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3719936*

Bravo Rivas, A., Cardona Ramírez, Y., Bravo Faytong, F., y Vera Zapata, J. (2025). Impacto del coeficiente intelectual en la tendencia de conformidad basado en un experimento de presión social. Polo del Conocimiento, 10(5), 1–3. *https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9538*

Calderón Villatoro, D. (2022). Inteligencia emocional y su relación con la motivación laboral en docentes de una institución educativa privada en el municipio de Huehuetenango [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. *https://biblior.url.edu.gt/wp-content/uploads/publiwevg/Tesis/2022/05/22/Calderon-Diana.pdf*

Cancino, V., y Aliaga Vial, M. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: revisión sistemática de su aplicación. Revista Venezolana de Gerencia, 27(97), 107–126. *https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.8*

Carbonell, X. (2014). The Internet Gaming Disorder in the DSM-5 Xavier Carbonell. ADICCIONES, 26(2), 91–95.

Caro, I. (2016). La terapia lingüística de evaluación y la terapia de aceptación y compromiso: una reflexión teórica. Revista Argentina de Clínica Psicológica, 25(2), 113–124.

Carrillo Punina, A., Galarza Torres, S., Aguirre Casco, C., y Tipán Tapia, L. (2023). Cultura Organizacional: Criterios de éxito en las instituciones de educación superior del Ecuador. Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos, 15(2), 120–131. *http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n2/2218-3620-rus-15-02-120.pdf*

Castillo Castillo, K., Córdova Tovar, N., Quevedo Jumbo, J., y Sarmiento Chase, J. (2024). El impacto de la Inteligencia emocional y su incidencia en la productividad laboral: caso Cooperativa de Transporte Loja 2021-2022, de la Carrera de Gestión del Talento Humano. Polo del Conocimiento, 9(2), 2775–2787. *https://doi.org/10.23857/pc.v9i2.7021*

Celdrán Baños, J., y Ferrándiz García, C. (2012). Reconocimiento de emociones en niños de educación primaria: Eficacia de un programa educativo para reconocer emociones. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 10(3), 1281–1323. *https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/1908/Art_28_718.pdf?sequence=1&isAllowed=y*

Chávez Ojeda, M., Pantigoso Leython, N., Varas Rivera, M., y Valverde Alva, E. (2023). Cultura organizacional y desempeño docente. EPISTEME KOINONIA, 6(12), 198–218. *https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2559*

Chocce Bohorquez, Z., y Huaya Bautista, N. (2025). Cultura organizacional y conflictos laborales de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES) [Tesis, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. *https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf919340-cb6a-44fb-bf7c-1d0e918bfbb6/content*

Código del Trabajo. (2005). Código del Trabajo. www.lexis.com.ec

Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. 449, 449 Registro Oficial 25 (2008). *www.lexis.com.ec*

Corchado Vargas, A., Montiel Rosales, A., Ramírez, G. J., Ruiz López, E., y Tovar García, M. (2025). La Empatía como Factor Determinante en el Bienestar Psicológico: Un Análisis Multidimensional. Ciencia y Reflexión, 4(2), 93–127. *https://doi.org/10.70747/cr.v4i2.284*

Cordero Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., y Bermeo Pazmiño, V. (2022). Organizational Culture and Emotional Salary Guide. Revista Venezolana de Gerencia, 27(7), 132–149. *https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10*

Córdoba, N., Arosemena, A., y Gálvez-Córdoba, C. (2023). La inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en una institución de educación superior. Revista Contacto, 3(2), 34–47. *https://doi.org/10.48204/contacto.v3n2.4426*

Córdova Martínez, M. (2024). Flujo de predictores direccionales entre Inteligencia emocional, Clima institucional y Desempeño docente. Revista de Investigación En Educación, 22(3), 638–656. *https://doi.org/10.35869/reined.v22i3.5770*

Córdova Verdugo, S., Aillón Albán, J., y Maldonado Palacios, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. REVISTA INVECOM “Estudios transdisciplinarios en comunicación y sociedad,” 5(3), 1. *https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865*

Corpas Rodríguez, J., Tornet García, B., Palacios Hidalgo Ángela, y Álvarez Álvarez, N. (2023). Retos de la Dirección. Retos de La Dirección, 17(3), 1–29. *http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v17n3/2306-9155-rdir-17-03-e23304.pdf*

Cuno, M., y Incacutipa, D. (2019). Inteligencia emocional y cultura organizacional como pilares de ejercicio docente. Revista Innova Educación, 1(4), 599–612. https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.04.013

Díaz Tinoco, A., Valderrama Ríos, O., Merino Lozano, A., y Núñez Zazarú, L. (2021). Satisfacción laboral y cultura organizacional en docentes universitarios en una Facultad de Ciencias de la Salud. Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 5(21), 1642–1648. *https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V5I21.304*

Duarte Sánchez, D. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativas FORTIEM, 3(2), 94–107. *https://www.educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70/104*

Galué Oviedo, G., y Oviedo Velásquez, G. (2025). Cultura organizacional desde la perspectiva de la identidad profesional Una experiencia de investigación acción. Ethos Revista Científica Venezolana, 16(2), 1–16. *https://doi.org/10.5281/zenodo.16895093*

García Lirios, C., Rubio Mejía, S., Hernández Valdés, J., López de Nava Tapia, S., y Salinas Torres, R. (2015). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relativa al institucionalismo educativo. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 15(1), 45–52. *https://www.proquest.com/openview/be094236a748c3b50821b93dcbb0fdab/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5251206*

García Morales, E. (2022). Revisión teórica acerca de las implicaciones de la Inteligencia Emocional en el contexto clínico, laboral y educativo. Escritos de Psicología - Psychological Writings, 15(2), 148–158. *https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14752*

García García, X. M., Naranjo Gaibor, J. N., Barrionuevo Remache, A. F., y Chávez Betancourt, R. X. (2025). Habilidades gerenciales en las organizaciones públicas y privadas. Universidad Estatal de Bolívar. *https://rdi.ueb.edu.ec/handle/123456789/8920*

Gómez Gálvez, K. (2024). La inteligencia emocional en la gestión de conflictos laborales: estudio de caso [Tesis, Universidad Católica de Cuenca]. *https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/8a756bc8-fab0-4689-a3a0-b915687fe7dd/content*

González Socorro, C., y Agelvis, R. (2025). Inteligencia emocional como herramienta gerencial en la toma de decisiones de las organizaciones en Latinoamérica. Revista Práxis Pedagógica, 11, 1–24. *https://doi.org/10.69568/2237-5406.2025v11e8828*

Gutiérrez Cervantes, J., Vera Noriega, J., y Leyva Castañeda, A. (2025). Vista de Autoconocimiento como mediador entre prácticas de crianza y regulación emocional: aportes a la educación de adolescentes vulnerables. Educación y ciencia, 14(64), 151–166. *https://doi.org/10.32776/EyC.v14i64.837*

Guzmán Coyago, E., y Moreno, E. (2025). La Regulación Emocional Para el Manejo del Estrés Laboral Docente. Revista de Psicología y Educación - Journal of Psychology and Education, 20(1), 47–56. *https://doi.org/10.70478/rpye.2025.20.05*

Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (2.ª ed.). McGraw-Hill.

Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en "El conocer analítico" de la Ciencia de la lógica de Hegel. Nuevo Itinerario, 18(2), 163. *https://doi.org/10.30972/nvt.1826199*

Huarancca Ramírez, D., y Villafuerte Álvarez, C. (2023). Importancia de la inteligencia emocional en la resiliencia de estudiantes y docentes. Revista de Climatología, 23, 2930–2938. *https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2930-2938*

Irfan, S., Ali, W., Basit Memon, M., y Younis, S. (2021). The Relationship between Emotional Intelligence and Work Commitment: The Moderating Role of Organizational Culture. Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies, 7(2), 393–408. *https://doi.org/10.26710/jafee.v7i2.1724*

Kostiv, O., y Rodríguez Hernández, A. (2022). Una aproximación al Compromiso Emocional Docente y su relación con otras variables psicoeducativas. Escritos de Psicología, 15(2), 2022. *https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14775*

Leal, S. (2022). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. Ciencias Administrativas, 116. *https://doi.org/10.24215/23143738e116*

Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). LOES. *www.lexis.com.ec*

Loaiza Massuh, E., Arce Recalde, J., y Villacreses Cobo, M. (2017). Inteligencia emocional, el desempeño en ventas y compromiso organizacional. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, 1(5), 578–600. *https://doi.org/10.26820/recimundo/1.5.2017.5578-600*

López Morocho, L., y Jaramillo Baquerizo, C. (2025). The Role of the Inductive Method as a Link Between Educational Theories and Classroom Practices. Sophia (Ecuador), 2025(38), 51–77. https://doi.org/10.17163/soph.n38.2025.01

LOSEP. (2010). Ley Orgánica de Servicio Público. www.lexis.com.ec

Luna, J. (2022). Estudio del optimismo y la autoestima relacionado al uso de las redes sociales en jóvenes adolescentes. Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara, 7(1), 1–11. https://doi.org/10.32351/rca.v7.260

Machado Pérez, Y. (2022). Origen y evolución de la educación emocional. Alternancia - Revista de Educación e Investigación, 4(6), 35–47. https://doi.org/10.33996/ALTERNANCIA.V4I6.819

Martívez Pastor, J. I. (2024). La inteligencia emocional y la motivación en la venta (1.ª ed.). Bubok Publishing S. L. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/280217

Méndez, J., Bolaños, C., y Méndez, M. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. REVISTA ERUDITUS, 4(1), 59–74. https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718

Meza Salcedo, G., Rubio Rodríguez, G., Mesa, L., y Blandón, A. (2020). Formative and pedagogical character of the literature review in research. Informacion Tecnologica, 21(5), 153–162. https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500153

Molina Ruiz, H., y Vargas García, E. (2025). Evaluación de la confiabilidad, validez y objetividad en instrumentos de medición: un estudio comparativo en áreas sociales y de salud. TEPEXI Boletín Científico de La Escuela Superior Tepeji Del Río, 12(23), 23–29. https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13597

Monta Quilumba, M., Jimenez Ojeda, B., Sánchez Solano, M., Jiménez Yánez, R., y Rizzo Barco, H. (2025). Impacto de la Inteligencia Emocional en la Gestión del Estrés Docente de Educación Básica en la Provincia de Bolívar, Ecuador. Prospherus, 2(2), 98–122. https://doi.org/10.63535/n5vq9009

Monterrey, S. (2025). Representaciones sociales de los docentes sobre la enseñanza de la lectoescritura en aulas multigrado [Tesis, INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO]. https://espacio.digital.upel.edu.ve/index.php/TD/article/view/1973/1866

Mora Miranda, N., Martínez Otero, V., Santander Trigo, S., y Gaeta González Martha. (2022).

Inteligencia emocional en la formación del profesorado de educación infantil y primaria. Enero 2022, 61(1), 53–77. https://doi.org/10.4151/07189729-Vol.61-Iss.1-Art.1234

Moysén Chimal, A., Villaveces López, C., Estrada Laredo, E., Balcázar Nava, P., y Gurrola Peña, G. (2022). Inteligencia emocional: El caso de jóvenes, adultos y personas mayores hombres y mujeres. Revista de Psicología, 31(2). https://doi.org/10.5354/0719-0581.2022.54293

Nunnally, J. C. (1978). An Overview of Psychological Measurement. Clinical Diagnosis of Mental Disorders, 97–146. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-2490-4_4

Ordoñez, Á. (2025). Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. Revista científica Sociedad y Tecnología, 8(2), 335–357. https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484

Pere, F., Morales Vives, F., José, C., y José, M. (2025). Likert Scales: A Practical Guide to Design, Construction and Use. Phisothema, 4(37), 1–15. https://doi.org/10.70478/psicothema.2025.37.24

Pila Armas, K. C. (2025). Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los servidores públicos del grupo de agentes del Centro de Control Metropolitano Quito, provincia Pichincha, año 2024 [Proyecto de investigación, Universidad Estatal de Bolívar]. Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Bolívar. https://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/8412

Pintado Chacón, E., y Pérez Sánchez, E. (2025). Universidad de Cuenca Facultad de Psicología [Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciada en Psicología, Universidad de Cuenca]. https://dspace.ucuenca.edu.ec/

Placencia Galeano, A. (2025). Meta-Análisis del Impacto de la Inteligencia Emocional en el Trabajo en Latinoamérica durante los años 2014 a 2024. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 6(2). https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3627

Proudfoot, K. (2023). Inductive/Deductive Hybrid Thematic Analysis in Mixed Methods Research. Journal of Mixed Methods Research, 17(3), 308–326. https://doi.org/10.1177/15586898221126816

Puente Riofrío, M., Mostacero Llerena, S., y Uquillas Granizo, G. (2025). Dirección estratégica y clima organizacional en la empresa constructora NORDEN. NOVASINERGIA

REVISTA DIGITAL DE CIENCIA, INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA, 8(2), 102–112. https://doi.org/10.37135/ns.01.16.06

Pulido, M., López, E., y Cortés, D. (2022). Inteligencia emocional como factor protector en docentes: Perfiles de estrategias de afrontamiento centrado en personas. Escritos de Psicología - Psychological Writings, 15(2), 182–193. https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v15i2.14795

Ramírez Olivares, M., y Gallardo, K. (2023). Autoevaluación en educación superior: percepción de los estudiantes sobre su utilidad en el proceso de aprendizaje. Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria, 17(2). https://doi.org/10.19083/ridu.2023.1574

Reglamento de Bienestar Universitario de la Universidad Estatal de Bolívar, Pub. L. RCU-009-2025-124, Consejo Universitario 1 (2025). www.ueb.edu.ec

Rincón Rodríguez, O., y Aldana Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: Una revisión bibliográfica. SIGNOS - Investigación En Sistemas de Gestión, 13(2). https://doi.org/10.15332/24631140.6675

Rodríguez, H. (2025). Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el contexto universitario. Revista Gestión y Gerencia, 19(2), 122. https://doi.org/10.5281/zenodo.17979059

Rosero Ordóñez, S. (2025). Inteligencia emocional y resiliencia empresarial: Un análisis controversial de su impacto en la adaptación organizacional ante una crisis. Contabilidad y Negocios, 20(40), 108–129. https://doi.org/10.18800/contabilidad.202502.005

Ruiz Ortega, A., y Berrios Martos, M. (2023). Revisión sistemática sobre inteligencia emocional y bienestar en adolescentes: evidencias y retos. Escritos de Psicología, 16(1), 2023. https://doi.org/10.24310/espsiescpsi.v16i1.16060

Saiz Sáenz, M., y Jácome, T. (2022). La Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación Superior. REVISTA GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y TECNOLOGÍA, (43), 1–19. https://doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5463

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality, 9(3), 185–211. https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG;SUBPAGE:STRING:ABSTRACT;WEBSITE:WEBSITE:SAGE;WGROUP:STRING:PUBLICATION

Samaniego, C. (2025). Influencia del liderazgo transformacional sobre la rentabilidad [Tesis doctoral, Universidad San Ignacio Loyola]. *https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/12cb7b24-d865-4677-971f-c31b0c40ed56/content*

Sánchez Barbieri, Z. (2024). Percepción social directa de emociones e influencias cognitivas. Griot : Revista de Filosofía, 24(3), 182–198. *https://doi.org/10.31977/grirfi.v24i3.4933*

Schein, E. (1988). Organizational culture and le leadership (Plaza y Janés Editores, Ed.). *https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf*

Schoeps, K., Postigo Zegarra, S., Mónaco, E., González, R., y Montoya Castilla, I. (2020). Valoración del programa de educación emocional para docentes. Know and Share Psychology, 1(4), 159–170. *https://doi.org/10.25115/kasp.v1i4.4380*

Sierra, J. (2022). Rebeldía y Obediencia: Una Dualidad Necesaria. Revista Portuguesa de Psicanálise, 42(1), 74–87. *https://doi.org/10.51356/rpp.421a7*

Suin, G. R., Rolando, P., Yanez, P., Fabián, J., Alcaciega, Y., Carlos, J., y Simbaña, G. (2025). Relación entre las competencias de inteligencia emocional del directivo y la percepción del clima institucional en planteles educativos públicos. Prospherus, 2(3), 727–747. *https://doi.org/10.63535/S54PYB08*

Tufiño, M., y Cayambe, K. (2023). Desarrollo de habilidades sociales para mejorar el rendimiento académico en los estudiantes de la unidad educativa 30 de abril. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 1761–1783. *https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6310*

Vallejo Peña, F. (2024). ¿Qué rasgos caracterizan a la cultura organizacional española? Una revisión desde los principales modelos dimensionales. Revista Internacional de Organizaciones, (33), 39–71. *https://doi.org/10.17345/rio33.447*

Vásquez Barbosa, M., Arapa Turpo, R., Nilda Pancca Calsín, N., y Paricahua Palli, N. (2022). Inteligencia emocional y sus modelos: su importancia para el proceso enseñanza aprendizaje. 4(1), 116–130. *https://doi.org/10.52936/p.v4i1.107*

Véliz Montero, F. (2021). Resiliencia organizacional (2.ª ed.). Gedisa.

Velázquez Sagahón, F., y Vázquez García Iván. (2025). Transición epistémica y metodológica para la construcción del conocimiento organizacional (A. C. Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), Ed.; Primera, Vol. 1). Red

Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), A.C.

Wong Pretell, L., Becerra Saguma, R., Pérez Torres Jessica, y Acosta Dávila, Á. (2025). La inteligencia emocional y su influencia para mejorar la gestión pública en Latinoamérica: revisión sistemática. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 7(12). *https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.214*

Yépez Rivadeneira Paula Estefanía. (2019). Rigidez cognitiva y malestar psicológico según el nivel de educación en adultos que reciben atención psicológica [Tesis, UDLA]. *https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/11628/1/UDLA-EC-TPC-2019-10.pdf*

Yépez Vallejo, C., Pineda Macas, D., Chuquirima Espinoza, D., y Lalangui Sarango, R. (2024). El Razonamiento Deductivo una Alternativa para Potenciar las Habilidades del Pensamiento Científico del Educando en la Asignatura de Ciencias Naturales. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(4), 1677–1691. *https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.12403*

ANEXOS

Instrumentos de medición

Cuestionario Inteligencia Emocional

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar los niveles de inteligencia emocional del personal docente y administrativo de la Extensión Universitaria San Miguel, considerando aspectos relacionados con la atención, claridad y regulación emocional en el entorno laboral.

La información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Instrucciones:

Estimado(a) participante:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en la institución.

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una (X) la opción que mejor refleje su grado de acuerdo.

No existen respuestas correctas o incorrectas. Se solicita responder con sinceridad.

Escala de valoración:

1= Nada de acuerdo
2= Algo de acuerdo
3= Bastante de acuerdo
4= Muy de acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

Se agradece cordialmente su tiempo y disposición al responder el presente cuestionario. Su colaboración es de gran importancia para el desarrollo de esta investigación y para la obtención de resultados que aporten al mejoramiento del entorno laboral institucional.

Cuestionario Percepción de la Cultura Organizacional

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA SAN MIGUEL
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene como finalidad evaluar la percepción del personal docente y administrativo sobre la cultura organizacional en la Extensión Universitaria San Miguel, considerando aspectos relacionados con la dirección estratégica, la integración organizacional y el desarrollo institucional.
La información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Instrucciones:
Estimado(a) participante:
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su experiencia en la institución.
Lea cuidadosamente cada enunciado y marque con una (X) la opción que mejor refleje su grado de acuerdo.
No existen respuestas correctas o incorrectas. Se solicita responder con sinceridad.

Escala de valoración:
1= Totalmente en desacuerdo
2= En desacuerdo
3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4= De acuerdo
5= Totalmente de acuerdo

Se agradece cordialmente su tiempo y disposición al responder el presente cuestionario. Su colaboración es de gran importancia para el desarrollo de esta investigación y para la obtención de resultados que aporten al mejoramiento del entorno laboral institucional.

Evidencia estadística

- Alpha de Cronbach Inteligencia emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	24

- Alpha de Cronbach Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	20

- Evidencia de procesamiento estadístico SPSS Versión 25

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GENERO	Numérico	8	0	GENERO	{1, MASCU...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	EDAD	Numérico	8	0	EDAD	{1, 18-29 añ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	CARGO	Numérico	8	0	CARGO	{1, ADMIN}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	TIEMPO_S...	Numérico	8	0	TIEMPO_SERV	{1, Menos d...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Q1	Numérico	8	0	Q1	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Q2	Numérico	8	0	Q2	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Q3	Numérico	8	0	Q3	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Q4	Numérico	8	0	Q4	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Q5	Numérico	8	0	Q5	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Q6	Numérico	8	0	Q6	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Q7	Numérico	8	0	Q7	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Q8	Numérico	8	0	Q8	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Q9	Numérico	8	0	Q9	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Q10	Numérico	8	0	Q10	{1, Nada de ...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Q11	Numérico	8	0	Q11	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Q12	Numérico	8	0	Q12	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Q13	Numérico	8	0	Q13	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Q14	Numérico	8	0	Q14	{1, Nada de ...	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Q15	Numérico	8	0	Q15	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Q16	Numérico	8	0	Q16	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Q17	Numérico	8	0	Q17	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Q18	Numérico	8	0	Q18	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Q19	Numérico	8	0	Q19	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Q20	Numérico	8	0	Q20	{1, Nada de ...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

- Evidencia Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

	Género	Kolmogorov-Smirnov[a] Estadístico	gl	Sig.	Shapiro-Wilk Estadístico	gl	Sig.
Atención	Masculino	,262	27	,000	,809	27	,000
	Femenino	,317	13	,001	,795	13	,006
Claridad	Masculino	,262	27	,000	,809	27	,000
	Femenino	,352	13	,000	,646	13	,000
Reparación	Masculino	,354	27	,000	,743	27	,000
	Femenino	,303	13	,002	,778	13	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

- Evidencia Resultado de Correlación Rho de Spearman

Rho de Spearman	Atención	Coeficiente de correlación	1,000	,465**	,362*	,214
		Sig. (bilateral)	.	,003	,022	,185
		N	40	40	40	40
	Claridad	Coeficiente de correlación	,465**	1,000	,492**	,191
		Sig. (bilateral)	,003	.	,001	,238
		N	40	40	40	40
	Reparación	Coeficiente de correlación	,362*	,492**	1,000	-,031
		Sig. (bilateral)	,022	,001	.	,851
		N	40	40	40	40
	CO	Coeficiente de correlación	,214	,191	-,031	1,000
		Sig. (bilateral)	,185	,238	,851	.
		N	40	40	40	40

- Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			IE	CO
Rho de Spearman	IE	Coeficiente de correlación	1,000	,155
		Sig. (bilateral)	.	,338
		N	40	40
	CO	Coeficiente de correlación	,155	1,000
		Sig. (bilateral)	,338	.
		N	40	40

Tabla 13

Cronograma

Actividad / Fase	Responsable(s)	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1. Planificación y marco teórico					
Definición del problema y objetivos	Autoras	■			
Búsqueda bibliográfica (antecedentes)	Autoras	■	■		
Redacción Capítulos I y II	Autoras	■	■		
Hito: Marco teórico aprobado	Tutor		◆		
2. Diseño metodológico e instrumentos					
Diseño metodológico y alcance	Autoras		■		
Operacionalización de variables	Autoras		■		
Adaptación de instrumentos (TMMS-24 y CO)	Autoras			■	
Prueba piloto y ajustes	Autoras			■	
Hito: Instrumento validado (13-may)	Tutor			◆	
3. Recolección de datos (campo)					
Solicitud de permisos y logística	Autoras			■	
Aplicación de encuestas (N=40)	Autoras			■	
Depuración de datos	Autoras			■	
Hito: Base de datos depurada (27-may)	Autoras			◆	
4. Procesamiento y análisis estadístico					
Codificación en SPSS/Excel	Autoras				■
Alfa de Cronbach (confiabilidad)	Autoras				■

Estadísticos descriptivos y Rho Spearman	Autoras	■■■■■■■
Hito: Resultados obtenidos (5-jun)	Autoras	◆
5. Redacción final y entrega		
Discusión de resultados (Cap. IV)	Autoras	■■■■■■■
Conclusiones y recomendaciones	Autoras	■■■■
Revisión tutor y pares académicos	Tutor/Pares	■■■■
Correcciones de formato y anexos	Autoras	■■■■
Hito: ENTREGA FINAL (12-jun)	Todos	◆

Tabla 14

Presupuesto del proyecto de investigación

Ítem / Descripción	Justificación	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1. Impresión de instrumentos (encuestas)	Impresiones y copias de documentos. Se incluye un 10% extra por posibles errores o copias de respaldo.	40 hojas	$ 0.15	**$ 6**
2. Impresión y anillado del trabajo final	Entregas requeridas: 1 ejemplar para el tutor, 2 para pares académicos. El documento tiene aprox. 120 páginas.	3 ejemplares (360 hojas) + 3 anillados	0.05 (impresión) + 2.50 (anillado)	**$ 25.50**
3. Movilización / Transporte	Traslados desde el domicilio de las autoras hacia la Extensión San Miguel de la UEB para coordinar permisos, aplicar encuestas presenciales y recoger datos (se estiman 5 viajes de ida y vuelta).	5 viajes (promedio)	$ 4.00	**$ 20.00**
4. Internet y recarga de datos móviles	Internet, uso de plataformas digitales (Google Forms para encuestas virtuales), acceso a bases de datos (Google Académico, Scopus) y comunicación constante con el tutor vía WhatsApp/email durante los 4 meses.	4 meses	$ 20.00	**$ 80.00**
5. Materiales de oficina (papelería)	Esferos, corrector líquido, una libreta de apuntes.	1 kit completo	$ 5.75	**$ 2.30**
TOTAL				**$ 133.80**

PSI. ÁLVARO RAFAEL MESÍAS VEGA, MGTR, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"La inteligencia emocional y la cultura organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el período marzo -junio 2026"**, presentado por las **Joselyn Katiusca Milan Paucar y Erika Patricia Toalombo Mullo**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Compilatio, reflejando un **porcentaje de similitud del 7%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 12 de junio del 2026

Atentamente,

Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por:
ALVARO RAFAEL MESIAS VEGA

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega, Mgtr
Director

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

San Miguel, 7 de mayo de 2026

Ingeniero
Gorqui Vistín Mena
Director de la Extensión Universitaria San Miguel

Asunto: Solicitud

Lic. Lorena Zavala C.
Comunicar a interesados
que se aprueba lo solicitado.
07-05-2026

De nuestras consideraciones:

Nosotras, **Erika Patrica Toalombo Mullo**, portadora de la cédula de ciudadanía **N.° 0202364329,** y **Joselyn Katiusca Milan Paucar**, portadora de la cédula de ciudadanía **N.° 0202349908,** estudiantes del noveno ciclo de la carrera de Gestión del Talento Humano, nos dirigimos a usted de la manera más comedida y respetuosa con la finalidad de solicitar la autorización para desarrollar nuestro proyecto de investigación en esta institución, titulado:

"La Inteligencia Emocional y la Cultura Organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo-Junio 2026."

Agradecemos de antemano la atención brindada a la presente solicitud y quedamos atentas a su favorable respuesta.

Atentamente,

Erika Toalombo
C.I. 0202364329
Correo: eritoalombo@mailes.ueb.edu.ec

Joselyn Milan
C.I. 0202349908
Correo: josmilan@mailes.ueb.edu.ec

RECIBIDO
Lic.Lorena Zavala Cárdenas
ASISTENTE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL
FECHA 07/05/2026
10:56

PSI. ÁLVARO RAFAEL MESÍAS VEGA EN CALIDAD DE DIRECTOR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

Que las señoritas JOSELYN KATIUSCA MILAN PAUCAR – ERIKA PATRICIA TOALOMBO MULLO, estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática**, han cumplido con las sugerencias y recomendaciones emitidas por el suscrito a su anteproyecto denominado **"La Inteligencia Emocional y la Cultura Organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo-Junio 2026."**, en tal virtud faculto al/la interesado/a continuar con el desarrollo de su proyecto.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

San Miguel, 5 de mayo del 2026

Atentamente,

Recibido
05-05-2026
5:12

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega
Director Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

ING XAVIER MARCELO GARCÍA GARCÍA EN CALIDAD DE PAR ACADÉMICO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, A PETICIÓN DE LA PARTE INTERESADA,

CERTIFICA

Que las señoritas JOSELYN KATIUSCA MILAN PAUCAR – ERIKA PATRICIA TOALOMBO MULLO, estudiantes de la **Carrera de Gestión del Talento Humano, Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática**, han cumplido con las sugerencias y recomendaciones emitidas por el suscrito a su anteproyecto denominado **"La Inteligencia Emocional y la Cultura Organizacional del personal administrativo y docente en la Extensión San Miguel de la Universidad Estatal de Bolívar, en el periodo Marzo-Junio 2026."**, en tal virtud faculto al/la interesado/a continuar con el desarrollo de su proyecto.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

San Miguel, 7 de mayo del 2026

Atentamente,

Ing Xavier Marcelo García
Par Académico

Nota: Documento que será remitido por la coordinación de la Unidad de Titulación con el encabezado y pie de página correspondiente.

Certificado de análisis de similitud – Compilatio

Informe de análisis
Compilatio Magister+ | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR (UEB)

1.4 Proyecto Final Milan y Toalombo

ID : 9be0e9561f9cd943d4ad8395e57b64aff316851c

10% Textos sospechosos

Nombre del fichero : 1.4 Proyecto Final Milan y Toalombo.txt
Tamaño del archivo original : 5,86 MB
Número de palabras : 23.503
Número de caracteres : 165016

Depositante : Álvaro Rafael Mesías Vega
Fecha de depósito : 12 de junio de 2026
Tipo de carga : interface
fecha de fin de análisis : 12 de junio de 2026

Resumen (sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Similitudes — 7%

Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA — 3%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.
Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.



Idiomas no reconocidos — 1%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.
Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :

Textos entre comillas — 1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.