

Artículo original

Inteligencia emocional: factor relevante en el éxito organizacional en entornos universitarios

Emotional intelligence: relevant factor in organizational success in university environments

Freddy Ronald Quispe Yactayo¹⁰

<https://orcid.org/0000-0002-6771-541X>

Rosa Mardely Roque Lanchipa¹¹

<https://orcid.org/0000-0001-9661-280X>

Recibido 30/11/2023

Aceptado 22/12/2023

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar cómo la inteligencia emocional influye en el clima organizacional universitario. La metodología utilizada fue de naturaleza básica, con un enfoque cuantitativo y un nivel explicativo. Se caracterizó por un diseño no experimental y transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 62 docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. Se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario con preguntas de selección múltiple con escala de Likert. La confiabilidad del instrumento con Alpha de Cronbach fue de (0.895). Se concluye que la inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en la configuración del clima organizacional universitario. La influencia positiva de la inteligencia emocional en la calidad de las interacciones interpersonales, la comunicación efectiva y el bienestar emocional de los miembros de la comunidad educativa es innegable.

Palabras claves: inteligencia emocional, atención emocional, claridad emocional, reparación emocional, clima organizacional universitario, retos individuales, gestión institucional, interacción, rendimiento institucional, cooperación laboral.

¹⁰ Maestro en Administración de Negocios. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. frequispey@virtual.upt.pe

¹¹ Maestra en Contabilidad, Tributación y Auditoría. Universidad Privada de Tacna, Facultad de Cs. Empresariales, Tacna-Perú. rosoque@virtual.upt.pe

Abstract

The aim of the present research was to determine how emotional intelligence influences university organizational climate. The methodology employed was of a basic nature, with a quantitative approach and explanatory level. It was characterized by a non-experimental and cross-sectional design. The study sample consisted of 62 university professors from the Faculty of Business Sciences at the Private University of Tacna. The survey technique was utilized, with the questionnaire as the instrument, featuring multiple-choice questions with Likert scale. The instrument's reliability, measured by Cronbach's Alpha, was 0.895. It is concluded that emotional intelligence plays a fundamental role in shaping university organizational climate. The positive influence of emotional intelligence on the quality of interpersonal interactions, effective communication, and emotional well-being of members of the educational community is undeniable.

Keywords: emotional intelligence, emotional attention, emotional clarity, emotional repair, university organizational climate, individual challenges, institutional management, interaction, institutional performance, labor cooperation.

Introducción

Es crucial reconocer la trascendencia de la inteligencia emocional (IE) y su influencia en el clima organizacional (CO) dentro del contexto educativo contemporáneo. Este tema reviste una importancia fundamental, ya que no solo incide en el éxito institucional, sino que también afecta directamente al bienestar de toda la comunidad educativa. La IE, al equilibrar aspectos emocionales y racionales en las interacciones interpersonales, contribuye no solo al desarrollo de habilidades sociales en docentes y estudiantes, sino también a la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y el crecimiento personal. Por su parte, el CO, definido como el entorno psicológico y social experimentado en una organización, influye de manera significativa en la calidad de la enseñanza y el bienestar laboral de los profesionales de la educación. Autores como Paredes (2023) destacan la importancia de una gestión eficaz de la IE para mantener la armonía en las relaciones interpersonales, mientras que Corredor et al. (2021) enfatizan la relevancia del CO en la motivación y la cooperación laboral. Sin embargo, la falta de IE en los docentes y un CO negativo pueden generar efectos perjudiciales en la dinámica educativa, afectando tanto la productividad como el bienestar emocional de los implicados. Es necesario profundizar en la comprensión de esta problemática, como señalan Caraveo (2004) y Cabello et al. (2010), quienes subrayan la necesidad de investigar la relación entre la IE docente y el CO universitario. En consecuencia, el objetivo principal de esta investigación es determinar cómo la inteligencia emocional influye en el CO universitario, con el fin de proponer estrategias que promuevan un ambiente laboral y educativo más saludable y enriquecedor. Para lograr este objetivo, es fundamental realizar estudios que no solo impulsen el desarrollo de la inteligencia emocional en los docentes, sino que también busquen mejorar el CO en las instituciones educativas, garantizando así un entorno óptimo para el aprendizaje, la enseñanza y el

desarrollo integral de todos los individuos involucrados. La presente investigación sigue la siguiente estructura: Resumen, Introducción, Revisión literaria, metodología, resultados, conclusiones y referencias.

Revisión de literatura

1. Inteligencia emocional

Durante la etapa adulta se producen múltiples cambios de distinta índole (a nivel biológico, cognitivo y social). Por tanto, es esencial que la persona cuente con herramientas para anticipar algunos de estos cambios y estar preparada para enfrentar la mayoría de ellos. Aunque los cambios físicos y mentales son notorios, los relacionados con las emociones no siempre son tan evidentes. De acuerdo con Jaque et al. (2023) refieren que durante las últimas décadas se ha puesto de manifiesto la relevancia de las capacidades docentes para favorecer climas o ambientes propicios para el aprendizaje. De esta forma y considerando el protagonismo que tiene el personal docente en estos procesos, resulta necesario considerar la dimensión emocional como un estándar pedagógico en su desempeño para una formación integral. Por ello, la inteligencia emocional ha sido identificada, recientemente, como una de las características psicológicas clave de los docentes sobre las que convendría articular actividades de desarrollo profesional por sus potenciales beneficios e implicaciones educativas (Bardach et al., 2022 como se cita en Saura et al., 2023). En vista de ello, Oliva et al. (201); como se cita en Jiménez & Contreras, 2023) define la IE como los procesos implicados en el reconocimiento, uso, comprensión y manejo de los estados emocionales de uno mismo y de otros para resolver problemas y regular la conducta. Entre las habilidades que la conforman se incluyen tres dimensiones: a) Atención emocional: capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada b) Claridad emocional: capacidad para comprender bien los estados de ánimo de uno mismo y c) Regulación emocional: habilidad para regular los estados emocionales correctamente. Por otro lado, Salovey, Mayer, Goldman, Turvey y Palfai (1995, como se cita en Sánchez-Núñez & Latorre, 2012) señalan que la “Escala rasgo de meta conocimiento emocional” es una medida que se denomina inteligencia emocional percibida (IEP) es decir, el conocimiento que cada persona tiene sobre sus propias habilidades emocionales. Específicamente, es una medida de las creencias relacionadas con la Atención emocional (es decir, la atención prestada a nuestros propios estados emocionales), la Claridad (la comprensión de nuestros estados emocionales) y la Reparación emocional (la habilidad de reparar nuestros estados emocionales negativos). En ese sentido, según Chocano et al. (2024) establecen que la inteligencia emocional y resiliencia son dos conceptos muy relacionados a lo largo del tiempo, importantes no solo para el uso adaptativo de las emociones, autoestima y manejo del estrés, sino para el logro del bienestar subjetivo y satisfacción vital. Conceptos que mantienen una estrecha relación en el desarrollo de competencias socioemocionales, y que podrían ser potenciadas en el contexto educativo. Asimismo, las competencias socioemocionales y morales son esenciales en los líderes y docentes (Álamo & Falla, 2023). Por ello, Un equipo con alta inteligencia emocional ofrece beneficios significativos: resolución eficaz de conflictos, comunicación fluida y decisiones basadas en comprensión emocional

profunda. Además, empleados con habilidades emocionales desarrolladas están más motivados, son más resistentes y se adaptan mejor a cambios. (Inteligencia emocional, s. f.).

2. Clima organizacional universitario

De acuerdo con Cardona & Yaneth (2020) el clima organizacional se refiere al ambiente de la organización según es percibido por los colaboradores de acuerdo con la estructura, los procesos, prácticas y políticas internas e influye en la satisfacción y en el desempeño laboral. En este ambiente nacen las condiciones para un trabajo decente que si se garantizan se convierten en impulsores de desarrollo humano. Asimismo, Boateng et al. (2014) en un estudio previo, define al clima organizacional como un conjunto de atributos que se pueden sentir en una organización, departamento o unidad en particular. Es la atmósfera del ambiente de trabajo que pueden sentir los colaboradores y puede influir para sus acciones mientras están en la organización. En ese sentido, la calidad de vida laboral también es un factor que contribuye a desarrollar un buen clima organizacional universitario. Además, la calidad de vida laboral está relacionada con el bienestar de los empleados en un entorno de trabajo organizacional (Afşar, 2015). De acuerdo con Sandoval C. (2004) menciona que tanto un clima organizacional positivo como uno negativo tendrán consecuencias para la organización, que estarán definidas por la percepción que los miembros tienen de ella. Entre las consecuencias positivas se pueden destacar el logro, la afiliación, el poder, la productividad, la baja rotación, la satisfacción, la adaptación, la innovación, entre otros. De otro lado, con el fin de que las personas puedan expresar adecuadamente sus necesidades de autorrealización y tener el deseo de desarrollarse en beneficio de su organización, es necesario que no solo estén satisfechas, sino también motivadas en su trabajo. Tanto el ambiente laboral como la propia labor desempeñada son factores fundamentales para el desarrollo del talento humano. Contar con un equipo humano desarrollado y satisfecho es rentable desde todas las perspectivas. Por otro lado, en un contexto organizacional universitario, los docentes tienen un papel directo en influir en la calidad de la educación en las instituciones. Por ello, tener colaboradores satisfechos con las condiciones de trabajo es esencial para el éxito de cualquier organización. Cuando los colaboradores se sienten valorados y respetados, y tienen las herramientas y los recursos necesarios para realizar su trabajo de manera efectiva, están más motivados y comprometidos con su trabajo. La satisfacción de los colaboradores afecta directamente su productividad, compromiso, motivación y retención en la empresa (Swid, 2016). En ese sentido, Ahmad et al. (2023) señala que las personas con alta creatividad pueden expandir sus ideas existentes para contribuir a sus campos de práctica, la creatividad surgirá cuando una persona tenga motivación, imaginación y curiosidad. Por lo tanto, es comprensible que aquellos que dirigen empresas busquen fomentar relaciones positivas en un clima organizacional que motive a los empleados a mejorar su rendimiento y fomentar su interés y satisfacción en el trabajo, lo cual, a su vez, conduce a empleados más colaborativos, adaptables y dispuestos al cambio (Rodríguez, 2023). Para lograr una enseñanza de calidad continua y sostenible en el tiempo también se debe evaluar el rendimiento individual e institucional, según (Martínez Chairez et al., 2020), la evaluación del desempeño

docente debe ser un proceso sistemático que genere datos confiables para verificar el impacto educativo en los estudiantes, observando sus logros de aprendizaje y desarrollo de competencias. Por otro lado, Echeverría-Ramírez et al. (2021) afirman que los factores institucionales son los propios del complejo educativo que tienen una relación con los servicios brindados. Por lo anterior, dependerá de diversos elementos propios de cada colaborador y de la organización para garantizar el servicio educativo de calidad. Según Olsen & Huang (2019) para aumentar la retención de los docentes, la satisfacción laboral se ha convertido en un constructo importante para analizar. La cooperación entre docentes y el apoyo del líder dentro de la organización son dos factores influyentes que se relacionan directamente con la satisfacción laboral. De acuerdo con Strauss (2017) se define la cooperación como la división del trabajo entre los agentes involucrados en la producción de algún bien o servicio. Por lo tanto, para el logro compartido de objetivos, es importante que la colaboración entre docentes se siga desarrollando para la ejecución de proyectos académicos y administrativos obteniendo ideas y soluciones innovadoras de manera conjunta y a su vez generando mayor cohesión de equipo. Por último, las opiniones y percepciones recopiladas en el presente estudio proporcionarán a los líderes universitarios una mejor comprensión del comportamiento de sus colaboradores y contribuye a implementar iniciativas de mejora, reducir conflictos y anticipar resistencias al cambio.

Metodología

La presente investigación empleó una metodología de naturaleza básica, con un enfoque cuantitativo y un nivel explicativo. Se caracterizó por un diseño no experimental y transversal, orientada a establecer la influencia de la inteligencia emocional en el clima organizacional universitario. La muestra del estudio estuvo constituida por 62 docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario compuesto por 44 ítems. La confiabilidad del instrumento fue evaluada utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach, que arrojó un valor de 0.895. Los datos recopilados fueron procesados y analizados con el software estadístico SPSS versión 26.

Resultados

1. Descripción de la muestra

La Tabla 1, muestra que el 58.1% de los docentes universitarios son de género masculino, y el 54.8% de los docentes universitarios tienen edades que fluctúan entre 51 y 60 años.

Tabla 1

Descripción de la Muestra

Género	f	%
Masculino	36	58.1
Femenino	26	41.9
Edad		
21 -30	1	01.6
31 - 40	1	01.6
41 - 50	21	33.9
51 - 60	34	54.8
61 a más	5	08.1

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

2.- Análisis descriptivo

2.1.- Análisis de la inteligencia emocional y el clima organizacional universitario

Los datos tabulados en la Tabla 2 ofrecen una visión clara de los niveles predominantes de inteligencia emocional y clima organizacional entre los docentes universitarios. Se observa que el nivel medio de inteligencia emocional es el más prevalente, constituyendo el 50.0% de las percepciones. Del mismo modo, el análisis revela un predominio del nivel medio en el clima organizacional universitario, con un valor del 61.3%. Estos resultados apuntan hacia una tendencia mayoritaria entre los docentes universitarios de percibir un nivel intermedio de inteligencia emocional y de experimentar un clima organizacional que se estabiliza en un punto medio.

Tabla 2

Niveles de la inteligencia emocional y el clima organizacional universitario

Variable	Niveles	f	%
Inteligencia emocional	Bajo	19	30,6
	Medio	31	50,0
	Alto	12	19,4
	Total	62	100,0
Clima organizacional universitario	Bajo	16	25,8
	Medio	38	61,3
	Alto	8	12,9
	Total	62	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

2.2.- Análisis de las dimensiones

2.2.1.- Análisis de las dimensiones de la inteligencia emocional

Los resultados presentados en la Tabla 3 ofrecen una visión detallada de los niveles de predominancia dentro de las dimensiones de la variable inteligencia emocional, tal como son percibidos por los docentes universitarios. En relación a la dimensión de atención emocional, el 50.0% de los docentes encuestados reportan un nivel medio. Respecto a la dimensión de claridad emocional, el 54.8% de los encuestados sostienen que es medio. En cuanto a la dimensión de reparación de las emociones, el 59.7% de los encuestados afirman que es medio. Estos resultados sugieren una tendencia generalizada entre los docentes universitarios hacia una percepción de niveles intermedios en las diferentes dimensiones de la inteligencia emocional evaluadas.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la inteligencia emocional

Variable	Niveles	f	%
Atención Emocional	Bajo	24	38,7
	Medio	31	50,0
	Alto	7	11,3
	Total	62	100,0
Claridad Emocional	Bajo	22	35,5
	Medio	34	54,8
	Alto	6	9,7
	Total	62	100,0
Reparación de las emociones	Bajo	19	30,6
	Medio	37	59,7
	Alto	6	9,7
	Total	62	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

2.2.1.- Análisis de las dimensiones del clima organizacional universitario

Los datos de la Tabla 4 proporcionan una visión detallada de los niveles predominantes en las diversas dimensiones del clima organizacional universitario, según la percepción de los docentes encuestados. En relación a la dimensión de retos individuales, el 40.3% de los docentes informan un nivel bajo, lo que sugiere que una proporción significativa enfrenta desafíos personales en su entorno laboral. Respecto a la dimensión de gestión institucional, el 66.1% de los encuestados la califican como media, indicando una percepción moderada en cuanto a la administración y dirección de la institución. En cuanto a la dimensión de interacción, el 54.8% de los encuestados la describe como media, señalando una percepción promedio en la calidad de las relaciones y comunicación en el ámbito laboral. Asimismo, en la dimensión de rendimiento institucional, el 59.7% considera que se sitúa en un nivel medio, lo que sugiere una evaluación equilibrada en cuanto a los resultados y logros de la institución.

**Inteligencia emocional: factor relevante en el éxito organizacional en entornos
universitarios**

Por último, en la dimensión de cooperación laboral, el 45.2% de los encuestados reportan un nivel medio, lo que indica una percepción moderada en cuanto a la colaboración entre colegas en el entorno laboral universitario.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones del clima organizacional universitario

Variable	Niveles	f	%
Retos individuales	Bajo	25	40,3
	Medio	21	33,9
	Alto	16	25,8
	Total	62	100,0
Gestión Institucional	Bajo	14	22,6
	Medio	41	66,1
	Alto	7	11,3
	Total	62	100,0
Interacción	Bajo	13	21,0
	Medio	34	54,8
	Alto	15	24,2
	Total	62	100,0
Rendimiento institucional	Bajo	20	32,3
	Medio	37	59,7
	Alto	5	8,1
	Total	62	100,0
Cooperación laboral	Bajo	23	37,1
	Medio	28	45,2
	Alto	11	17,7
	Total	62	100,0

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

3.- Análisis inferencial

3.1. Comprobación de hipótesis 1

H0 La inteligencia emocional no se relaciona en forma significativa con el clima organizacional

H1: La inteligencia emocional se relaciona en forma significativa con el clima organizacional

Tipo de prueba

Chi cuadrado de Pearson

Coeficiente de Gamma

Coeficiente Lambda

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza Ho

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta Ho

Tabla 5

Pruebas de significatividad, relación y de predicción

Variable	Dimensiones	Prueba Chi-cuadrado	Sig.	Coefficiente de Gamma	Sig.	Coefficiente d de Somers
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Atención emocional	30.208	0.000	0.768	0.000	53%
	Claridad emocional	53.343	0.000	0.958	0.000	69%
	Reparación emocional	38.986	0.000	0.918	0.000	60%
CLIMA ORGANIZACIONAL	Reto	25.412	0.000	0.645	0.000	46%
	Gestión	26.616	0.000	0.850	0.000	51%
UNIVERSITARIO	Interacción	25.385	0.000	0.491	0.000	35%
	Rendimiento	50.987	0.000	0.877	0.000	66%
	Cooperación	36.678	0.000	0.663	0.000	48%
		Chi-cuadrado	Gamma		Sig	
Inteligencia emocional y Clima organizacional universitaria		11.657	$\Gamma = 0.434$		Valor p < 5%	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

En la Tabla 5 se presenta un análisis exhaustivo de los componentes que tienen mayor capacidad predictiva en la inteligencia emocional: ellos son; la claridad emocional (69%), y la reparación emocional (60%). Para la claridad emocional, se observa un valor chi-cuadrado de 53.343, con un p-valor de 0.000, lo que indica una asociación altamente significativa con la inteligencia emocional, descartando la posibilidad de que esta conexión sea fortuita. Además, el coeficiente de Gamma, con un valor de 0.958, evidencia una correlación positiva y robusta, fortaleciendo la relación entre la claridad emocional y la inteligencia emocional. Por otro lado, para la reparación emocional, se obtiene un valor de chi-cuadrado de 38.986, con un p-valor de 0.000, confirmando también una asociación altamente significativa con la inteligencia emocional. El coeficiente de Gamma, con un valor de 0.918, respalda esta asociación, destacando una relación sólida y positiva entre la reparación emocional y la inteligencia emocional. Al analizar el coeficiente de Lambda, se encuentra que la claridad emocional explica el 69% de la variabilidad en la inteligencia emocional, mientras que la reparación emocional explica el 60%. Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de ambas dimensiones en la comprensión de la inteligencia emocional y confirman una asociación significativa y positiva tanto para la claridad emocional como para la reparación emocional con la inteligencia emocional, resaltando su impacto sustancial en la variabilidad y comprensión de esta habilidad emocional crucial.

Inteligencia emocional: factor relevante en el éxito organizacional en entornos universitarios

Por otro lado, este análisis revela una conexión sustancial entre el rendimiento en la gestión con el clima organizacional universitario. En el caso del rendimiento, el valor de chi-cuadrado obtenido es de 50.987, con un p-valor de 0.000, lo que indica una asociación altamente significativa. Esta evidencia descarta la posibilidad de que esta relación sea aleatoria, reforzando la importancia de las variables estudiadas en el contexto del clima organizacional universitario. Además, el coeficiente de Gamma presenta un valor de 0.877, subrayando una asociación positiva y sólida, lo que sugiere que cambios en estas variables están directamente relacionados con cambios en el rendimiento organizacional, destacando su relevancia en este contexto. Por otro lado, el coeficiente de Lambda revela que el 66% de la variabilidad en el rendimiento en el clima organizacional universitario puede ser explicado por las medidas asociadas. Esta proporción significativa resalta el papel crucial que desempeñan estas medidas en la determinación del rendimiento organizacional. En el caso de la gestión en el clima organizacional universitario, se observa un valor de chi-cuadrado de 26.616, con un p-valor de 0.000, lo que indica una significativa relación entre estas variables, descartando la posibilidad de que sea resultado del azar. Además, el coeficiente de Gamma muestra una asociación positiva y sólida de 0.850, destacando la robustez de la relación entre la gestión en el clima organizacional universitario y las medidas asociadas. Por otro lado, el coeficiente de Lambda revela que el 51% de la variabilidad en la gestión en el clima organizacional universitario puede explicarse por las medidas asociadas. Este hallazgo refuerza la importancia de estas medidas en la comprensión de la gestión del clima organizacional universitario y enfatizan asociaciones significativas y positivas tanto para el rendimiento como para la gestión en el clima organizacional universitario y las medidas asociadas, evidenciando su contribución fundamental en la variabilidad y comprensión del clima organizacional en entornos universitarios.

Finalmente, el estudio nos revela una relación positiva y moderada entre la inteligencia emocional y el clima organizacional universitario. Se encontró que el valor de chi-cuadrado de 11.657, con un p-valor de 0.020, señala que existe una asociación estadísticamente significativa, descartando la probabilidad de que esta relación sea aleatoria. Además, el coeficiente de Gamma, con un valor de 0.434 y un p-valor de 0.028, refuerza esta asociación al mostrar una correlación moderada entre la inteligencia emocional y el clima organizacional universitario. Estos resultados sugieren que el nivel de inteligencia emocional puede ejercer una influencia importante en la percepción y el funcionamiento del clima organizacional en las instituciones universitarias.

3.2. Comprobación de hipótesis 2

- H0 La inteligencia emocional no influye en forma significativa en el clima organizacional
- H1: La inteligencia emocional si influye en forma significativa en el clima organizacional

Tipo de prueba

Regresión lineal

Regla de decisión

Para un nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Si Sig. < 0.05; entonces se rechaza H_0

Si Sig. > 0.05; entonces se acepta la H_0

Tabla 6

Modelo de regresión de investigación

Modelo	R	R cuadrado	gl1	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	0.418	0.175	1	0.001	1.997

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos en SPSS 26.

En la Tabla 6, los resultados de la regresión lineal muestran que la inteligencia emocional tiene una influencia significativa en el clima organizacional. La prueba estadística arrojó un valor de significancia de 0.001, menor que el nivel de significancia de 0.05, lo cual significa que la relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional es significativa. El coeficiente de determinación calculado nos indica que del clima organizacional puede explicar ($R^2 = 17.5\%$), de la variabilidad de la inteligencia emocional. El coeficiente de correlación (R) de 0.418 sugiere que existe relación positiva moderada entre estas variables. Además, el valor Durbin-Watson de 1.997 indica que no hay problemas de autocorrelación en los residuos del modelo, lo que significa que los errores del modelo son independientes. En conclusión, el estudio confirma que la inteligencia emocional influye significativamente en el clima organizacional.

Tabla 7

Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	296.821	1	296.821	12,698	0.001 ^b
	Residuo	1402.550	60	23.376		
	Total	1699.371	61			

a. Variable dependiente: Clima organizacional

b. Predictores: (Constante), Inteligencia Emocional

Asimismo, en la Tabla 7, los resultados del análisis de varianza (ANOVA) nos indica que el nivel de inteligencia emocional tiene una influencia significativa en el clima organizacional. La suma de cuadrados de la regresión es 296.821 y la suma de cuadrados del residuo es 1402.550, con un total de 1699.371. El estadístico F es 12.698 y la significancia (Sig.) es 0.001, que es menor que 0.05. Esto nos permite rechazar la hipótesis nula y concluir que el modelo es estadísticamente significativo. En otras palabras, el nivel de inteligencia emocional tiene un efecto significativo en el clima organizacional.

Conclusión

Los análisis estadísticos realizados, incluyendo el chi-cuadrado de Pearson, el coeficiente de Gamma y el coeficiente de Lambda, confirman una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el clima organizacional universitario. Los resultados del análisis de regresión lineal también revelan que los factores de inteligencia emocional influyen significativamente en el clima organizacional, con una correlación positiva moderada respaldada por el coeficiente de determinación y el coeficiente de correlación. Esto subraya la importancia de las habilidades emocionales en la percepción y funcionamiento del clima organizacional en entornos educativos. Finalmente, la investigación ha demostrado de manera concluyente que la inteligencia emocional desempeña un papel fundamental en la configuración del clima organizacional universitario. La influencia positiva de la inteligencia emocional en la calidad de las interacciones interpersonales, la comunicación efectiva y el bienestar emocional de los miembros de la comunidad educativa es innegable. Estos hallazgos respaldan la importancia de promover el desarrollo de habilidades emocionales en los docentes, para crear un entorno laboral y educativo más saludable y enriquecedor. Con base en los resultados obtenidos, se recomienda que las instituciones educativas implementen programas integrales de formación en inteligencia emocional dirigidos a todos los miembros de la comunidad educativa. Estos programas deben enfocarse en el desarrollo de habilidades como la autoconciencia, la autorregulación, la empatía y las habilidades sociales, con el objetivo de fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación y promover un clima organizacional positivo. Asimismo, se sugiere que los líderes educativos actúen como modelos de liderazgo emocionalmente inteligente, fomentando la creación de un ambiente de trabajo colaborativo, respetuoso y motivador. La integración de la inteligencia emocional en la cultura organizacional de la institución contribuirá significativamente a la creación de un entorno laboral y educativo que favorezca el bienestar y el crecimiento personal de todos los involucrados.

Referencias

- Afşar, S. T. (2015). Impact of the Quality of Work–Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(2), 45–75. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2015.0278.x>
- Ahmad, M., Suryadi, S., Matin, M., & Sugiarto, S. (2023). Organizational climate and quality of work–life in the creativity of teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 12(2), 905–913. Scopus. <https://doi.org/10.11591/ijere.v12i2.22738>
- Álamo, M., & Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society & Education*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.21071/pse.v15i1.15552>

***Inteligencia emocional: factor relevante en el éxito organizacional en entornos
universitarios***

- Alvarado, D. A. R., & Casiano, J. A. (2021). La percepción de la Inteligencia Emocional en la formación inicial de maestros en Costa Rica. *InterSedes*, 37–57. <https://doi.org/10.15517/isucr.v22i45.43896>
- Boateng, I. A., Kanyandewe, S., & Sassah, M. (2014). Organizational Climate a Tool for Achieving Employees Job Satisfaction in Ghanaian Manufacturing Firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9), 166–177.
- Cabello, R., Ruiz–Aranda, D., & Fernández–Berrocal, P. (2010). Docentes emocionalmente inteligentes. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 13(1), 41–49.
- Caraveo, M. del C. S. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), Article 27. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Cardona, M., & Yaneth, G. (2020). *Revisión teórica clima organizacional y relación con satisfacción laboral y desarrollo humano*. <http://hdl.handle.net/10785/6849>
- Chocano, Ó. G., García–Martínez, I., Pérez–Navío, E., & Quijano–López, R. (2024). Factores emocionales internos como estrategias de protección del estrés en futuros docentes. *Revista Complutense de Educación*, 35(1), Article 1. <https://doi.org/10.5209/rced.82623>
- Corredor, A. D., García, L. de J. B., & Rodríguez, W. J. S. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), Article 1. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- Echeverría–Ramírez, J. A., Mazzitelli, C., Echeverría–Ramírez, J. A., & Mazzitelli, C. (2021). Estudio de la percepción sobre los factores institucionales que influyen en el rendimiento académico de estudiantes de la Universidad Estatal a Distancia de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 25(2), 326–344. <https://doi.org/10.15359/ree.25–2.18>
- Extremera, N., Mérida–López, S., Sánchez–Álvarez, N., Quintana–Orts, C., & Rey, L. (2019). Un amigo es un tesoro: Inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), Article 24. <https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.10003>
- Inteligencia emocional: La clave para lograr un buen desempeño laboral | Conexión ESAN.* (s. f.). Recuperado 6 de mayo de 2024, de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/inteligencia-emocional-la-clave-para-lograr-un-buen-desempeno-laboral>
- Jaque, A. G., Martín, N. L. S., Pulido, G. A., & Christie, O. P. (2023). Necesidades de naturaleza emocional de docentes en contexto de pandemia. *Revista Complutense de Educación*, 34(4), Article 4. <https://doi.org/10.5209/rced.80137>

- Jiménez, M. de la V. M., & Contreras, L. S. (2023). Fluidez y comprensión verbal y su relación con la atención, claridad y reparación emocional en adolescentes. *Revista Complutense de Educación*, 34(3), Article 3. <https://doi.org/10.5209/rced.79884>
- Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., Gómez Castillo, R. I., Martínez Chairez, G. I., Esparza Chávez, A. Y., & Gómez Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives*, 27(11). Scopus. <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>
- Paredes, S. M. L. (2023). Inteligencia Emocional y Compromiso Laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 21, Article 21. <https://doi.org/10.24215/23143738e116>
- Rodríguez, N. N. C. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27), Article 27. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Sánchez-Núñez, M., & Latorre, J. (2012). Inteligencia Emocional y Clima Familiar. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 20, 103–117.
- Sandoval C., M. del C. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), Article 27. <https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>
- Saura, H. F. M., Sánchez-López, M. C., & Pérez-González, J. C. (2023). Trait emotional intelligence as buffer of mood of in-service and pre-service teachers of preschool and elementary education during the impact of COVID-19. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 39(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/analesps.555021>
- Strauss, D. (2017). Cooperación y desigualdad. *El trimestre económico*, 84(333), 193–236. <https://doi.org/10.20430/ete.v84i333.267>
- Swid, A. (2016). Unwrapping the relation between work environment and job satisfaction. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 4(2), 150–170. <https://doi.org/10.1504/IJEW.2016.080452>
- Valenzuela-Zambrano, B., Fabio, M. Á., & Neira, E. S. (2021). Estudio sobre la inteligencia emocional de profesores/as de la provincia de Concepción, Chile. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(44), 29–42. <http://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v20.n43.2021.002>