



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE QUITO
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

**INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE
UNA UNIDAD MILITAR DEL CANTÓN
RUMIÑAHUI DURANTE EL AÑO 2024**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: CANDO LOPEZ MARÍA DEL CISNE

TUTOR: SANTILLAN MORA MARIA AUGUSTA

Quito - Ecuador

2025

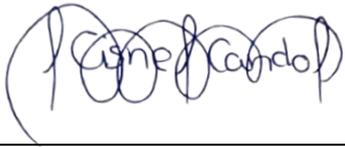
**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Cando López Maria del Cisne con documento de identificación N°1720633906 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Cando López Maria del Cisne

1720633906

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, Cando López Maria del Cisne con documento de identificación No. 1720633906, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor de la Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención: INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE UNA UNIDAD MILITAR DEL CANTÓN RUMIÑAHUI DURANTE EL AÑO 2024, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Cando López Maria del Cisne
1720633906

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Santillán Mora Maria Augusta con documento de identificación N° 1707180335, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL CLIMA LABORAL DE UNA UNIDAD MILITAR DEL CANTÓN RUMIÑAHUI DURANTE EL AÑO 2024, realizado por Cando López Maria del Cisne con documento de identificación N° 1720633906, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de prácticas de investigación y/o intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de febrero del año 2025

Atentamente,



Santillán Mora Maria Augusta
1707180335

Dedicatoria y agradecimiento (opcional)

A mis amados padres, Félix y Myrian: Gracias por ser los pilares fundamentales de mi vida, por entregarme no solo su amor incondicional sino también la confianza para perseguir mis sueños. Su apoyo inquebrantable ha sido la luz que me ha guiado hasta alcanzar esta meta de convertirme en Licenciada en Psicología. Cada palabra de aliento, cada abrazo reconfortante, y cada gesto de fe en mí han sido esenciales en este camino.

Papá, tus palabras "Dios, Patria y Libertad" que me has inculcado desde niña resuenan en mi corazón. Aunque tu profesión te exija mostrarte firme y severo, nunca olvidaré esas noches en que, con dulzura y sabiduría, me animabas cuando sentía que no podía más. Tu fortaleza y tus consejos han forjado gran parte de quien soy hoy.

Mamá, cada "te amo con todo mi corazón" y tu promesa de luchar conmigo en todo momento han sido el motor que me impulsó a seguir adelante. Tu amor incondicional y tu fe inquebrantable en mí me han convertido en la mujer que soy ahora.

Los amo con toda mi alma, y este logro es tan suyo como mío, porque sin su sacrificio, dedicación y amor infinito, este sueño jamás se habría materializado. Son y serán siempre mi mayor inspiración y fortaleza

A mi hermano José David: Compañero incondicional de aventuras desde la infancia, ni la distancia ha logrado disminuir el lazo que nos une. Tus palabras de aliento y tu apoyo han permanecido intactos a pesar de los kilómetros que nos separan. Aunque vivas en otro país, tu presencia en mi vida es constante e invaluable. Extraño profundamente esos momentos que compartíamos juntos: nuestras maratones de películas y las tardes jugando videojuegos. Entiendo que seguiste tus sueños, y me llena de orgullo verte perseguir tus metas, pero no puedo evitar sentir el vacío que ha dejado tu ausencia. Anhele el día en que podamos reencontrarnos, darnos ese abrazo pendiente y compartir todas las historias que guardo para ti. A pesar de la distancia, nunca me has dejado sola, y por eso y mucho más, te quiero con todo mi corazón, ñaño querido.

A mi prometido Renato: Gracias por ser ese compañero incondicional que ilumina mis días y acompaña mis noches de estudio. Tu presencia ha sido fundamental en cada paso de este camino: desde acompañarme en las madrugadas hasta la última tarea, hasta dedicarte a estudiar temas de Psicología solo para comprender mejor mi pasión. Tu interés genuino en mi mundo me conmueve profundamente. Te amo, compañero de vida, y agradezco la fuerza y valentía que despiertas en mí para perseguir mis sueños.

Mientras nos preparamos para comenzar una nueva etapa juntos, quiero que sepas que eres mi pilar fundamental, mi refugio y mi inspiración. Este logro académico también te pertenece, pues has estado ahí en cada momento, apoyándome incondicionalmente, compartiendo tanto lágrimas como alegrías. Tus palabras de aliento siempre han sido ese impulso que necesitaba para levantarme y seguir adelante. Gracias por ser ese compañero que no solo celebra mis triunfos, sino que también me sostiene en los momentos difíciles. Tu amor y dedicación han sido esenciales para alcanzar esta meta hoy

A mi ángel, Papito Pepe: Gracias a ti hoy culmino mi carrera. Aunque no puedas verme graduarme físicamente, sé que desde el cielo me acompañas con orgullo en cada paso que doy. Te extraño profundamente, pero encuentro consuelo al saber que desde las alturas me das tu bendición. Si bien hay días en que tu ausencia me atraviesa el alma, también hay momentos en que sonrío al imaginarte feliz, envuelto en el amor divino, celebrando cada uno de mis logros.

A mi segundo ángel, mi hermano Jorge Luis: Aunque no tuve la oportunidad de conocerte, tu presencia vive en mis sueños, brindándome amor y apoyo desde el cielo. Gracias por cuidarme siempre; siento tu compañía constante a mi lado.

A mi bebé: Aunque solo estuviste brevemente en mi vientre y me enteré de tu existencia cuando ya te habías marchado, mi amor por ti es infinito. Eres el ángel más hermoso que me cuida desde el cielo. Quiero que sepas que te amo con todo mi corazón y, aunque sigue siendo difícil comprender y aceptar tu partida, todo lo que hago es para enorgullecerte. Un beso hasta el cielo.

A mi abuelita, Mamá Aidita: Gracias por ser esa fuente inagotable de amor y sabiduría en mi vida. Tus consejos han sido guía, y tus abrazos, ese refugio cálido que reconforta mi corazón cuando más lo necesito. Le amo con toda mi alma, y este logro también te pertenece, pues tus palabras de aliento me acompañaron fielmente durante toda mi carrera, dándome la fuerza para seguir adelante hasta alcanzar esta meta. Este título lleva grabado tu cariño y tu fe inquebrantable en mí.

A mis queridas amigas, Eli y Dani: La vida me regaló su amistad en el momento preciso, casi al final de la carrera, pero su impacto ha sido profundo e invaluable. Especialmente durante este último y desafiante semestre, cuando atravesaba momentos delicados de salud, ustedes fueron mi soporte inquebrantable. Gracias por cada explicación paciente, por los cuidados constantes en la universidad, y, sobre todo, por esa amistad sincera que me brindaron sin reservas. Aunque nuestros caminos se cruzaron tarde en este viaje académico, la autenticidad de nuestro vínculo compensa con creces el tiempo no compartido. Las quiero inmensamente y llevo en el corazón cada gesto de apoyo y cariño que me han brindado.

Resumen

Esta investigación analiza la influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral de una unidad militar ubicada en el cantón Rumiñahui durante el año 2024. Utilizando una metodología cuantitativa, se aplicó el Test de Habilidades de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Clima Laboral a un grupo de 125 miembros militares pertenecientes al personal profesional militar. Los resultados mostraron que el personal presenta altos niveles de inteligencia emocional, especialmente en las dimensiones de autocontrol y empatía; sin embargo, se identificó variabilidad en áreas como la motivación y la autoeficacia. En relación al clima laboral, se evidenciaron desafíos en la satisfacción y el compromiso, siendo necesario implementar un plan de acción que incluya talleres de comunicación efectiva y manejo del estrés. Se encontró una correlación positiva entre altos niveles de inteligencia emocional y un mejor bienestar psicosocial, aunque un clima laboral poco favorable puede mitigar estos efectos. Esta investigación resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral inclusivo y de apoyo, así como la necesidad de políticas flexibles que promuevan el bienestar de los militares. Los hallazgos ofrecen una base sólida para desarrollar estrategias de intervención en el ámbito de la psicología organizacional en contextos militares.

Palabras clave: Inteligencia emocional, Clima laboral, Bienestar psicosocial, Satisfacción laboral, Motivación.

Abstract

This research analyzes the influence of emotional intelligence on the work environment of a military unit located in the Rumiñahui canton during the year 2024. Using a quantitative methodology, the Emotional Intelligence Skills Test and the Work Climate Questionnaire were applied to a group of 125 military personnel belonging to the professional military staff. The results showed that the personnel present high levels of emotional intelligence, especially in the dimensions of self-control and empathy; however, variability was identified in areas such as motivation and self-efficacy. In relation to the work environment, challenges were evidenced in satisfaction and commitment, necessitating the implementation of an action plan that includes workshops on effective communication and stress management. A positive correlation was found between high levels of emotional intelligence and better psychosocial well-being, although an unfavorable work climate can mitigate these effects. This research highlights the importance of fostering an inclusive and supportive work environment, as well as the need for flexible policies that promote the well-being of military personnel. The findings provide a solid basis for developing intervention strategies in the field of organizational psychology in military contexts.

Keywords: Emotional intelligence, Work climate, Psychosocial well-being, Job satisfaction, Motivation.

Índice de Contenido

I. Datos informativos del proyecto	1
II. Objetivo	1
III. Eje de la intervención o investigación	1
IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.	7
V. Metodología	9
VI. Preguntas clave	15
VII. Organización y procesamiento de la información	16
VIII. Análisis de la información	24
IX. Justificación	25
X. Caracterización de los beneficiarios	26
XI. Interpretación	27
XII. Principales logros del aprendizaje	28
XIII. Conclusiones y recomendaciones	29
XIV. Referencias bibliográficas:	30
XV. Anexos	31

I. Datos informativos del proyecto

"Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral de una Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024"

Delimitación del tema:

Qué: Se estudiará la influencia de la inteligencia emocional (subárea de la psicología organizacional) en el clima laboral (categoría psicosocial) dentro de una institución militar.

Con quiénes: Personal Profesional Militar

Dónde: En una unidad Militar del cantón Rumiñahui

Cuando: Durante el año 2024.

II. Objetivo

Objetivo General:

Evaluar el impacto de la influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del personal profesional militar de una Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024, proponiendo estrategias que mejoren el desempeño organizacional.

Objetivos Específicos:

Medir los niveles de inteligencia emocional del personal profesional militar, considerando las dimensiones del Test de Habilidades de Inteligencia emocional.

Generar un plan de acción que permita incrementar un mejor ambiente laboral, compromiso y satisfacción laboral.

Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral de una Unidad Militar del cantón Rumiñahui en el bienestar psicosocial del personal profesional militar.

III. Eje de la intervención o investigación

El presente estudio se basa en el enfoque de la psicología organizacional. Los términos decisivos que influyen en el bienestar psicosocial y la efectividad organizacional son la inteligencia emocional y el clima laboral. Estas variables son adecuadas para el contexto actual del campo militar debido al aumento de la complejidad de las operaciones, y los soldados y oficiales están expuestos a muchas demandas emocionales. Por lo tanto, entornos jerárquicos

difíciles necesitan comprensión acerca de cómo sus dinámicas influyen dentro su entorno de trabajo.

El eje central de esta investigación es la relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en una Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024. El balance entre la disciplina y la inteligencia emocional es fundamental para lograr el éxito operativo. Según Goleman y Boyatzis (2017), las organizaciones militares contemporáneas necesitan líderes que no solo sean competentes en lo técnico, sino que también cuenten con una alta inteligencia emocional para manejar eficazmente a su personal en situaciones de gran presión.

Esta investigación se fundamenta en las siguientes perspectivas teórico-conceptuales:

La inteligencia emocional se destaca como el primer eje de investigación debido a su importancia fundamental en el liderazgo militar eficiente. En el entorno militar, la inteligencia emocional es esencial, ya que las decisiones tomadas por los miembros militares pueden tener consecuencias significativas

Para Goleman (2020) la Inteligencia Emocional tiene cinco componentes principales:

1. Autoconciencia Emocional

Es un proceso profundo de introspección y comprensión de los estados emocionales. Implica un viaje de autodescubrimiento en el que se reconocen las emociones no solo como reacciones simples, sino como señales complejas que revelan nuestro mundo interior. Es la capacidad de identificar lo que se siente, por qué se siente de esa manera y cómo estas emociones influyen en el comportamiento, el pensamiento y la toma de decisiones. En el ámbito militar, esta habilidad se convierte en una herramienta estratégica esencial para el liderazgo. Los comandantes y oficiales no solo deben gestionar sus propias emociones, sino también entender cómo sus estados emocionales pueden afectar directamente la moral, la toma de decisiones y la efectividad de todo un equipo. En situaciones de alta tensión, donde cada decisión puede tener consecuencias críticas, la habilidad de mantener la calma, analizar objetivamente y no dejarse llevar por impulsos se vuelve casi táctica.

Estudios recientes respaldan esta idea; la investigación realizada por Rivera y González (2023). Su trabajo ha demostrado de manera científica que los líderes militares que poseen una alta autoconciencia emocional tienen habilidades significativamente superiores para manejar crisis y tomar decisiones estratégicas bajo presión en momentos de incertidumbre extrema; además de mantener la cohesión de sus equipos en dicho contexto desafiante. La investigación sugiere que esta habilidad no solo es una cualidad personal sino también un elemento fundamental

en la formación y desarrollo de liderazgos efectivos en ambientes caracterizados por su complejidad y riesgo

2. Autorregulación

Es la capacidad de gestionar, controlar y dar forma a nuestras respuestas emocionales de manera consciente y estratégica. Desarrollar una inteligencia interna nos permite no ser simplemente esclavos de nuestras emociones inmediatas, sino transformarlas en respuestas conscientes y adaptativas. Es como tener un "interruptor de emociones" interno que nos permite reconocer una emoción, comprender los detalles y luego tomar una decisión en lugar de simplemente reaccionar de manera compulsiva.

En entornos militares esta habilidad es crítica para la supervivencia y liderazgo, los miembros militares trabajan en entornos de alta presión donde una respuesta emocional descontrolada puede significar el fracaso de una misión. Un militar con alta regulación puede mantener la calma, tomar decisiones en casos extremos y sostener emocionalmente a su equipo de trabajo.

Las investigaciones de Fernández y López (2022) nos demuestran que los líderes militares con autorregulación no solo mantiene la calma en situaciones de estrés intenso, sino que se convierten en un modelo para sus subordinados, esta investigación sugiere que esta habilidad debería ser fundamental para la efectividad operativa de equipos de trabajo.

3. Motivación

Se denomina a la fuerza interna que nos impulsa actuar, perseverar y alcanzar nuestras metas superando obstáculos y manteniendo el compromiso con nuestros objetivos. Esta habilidad también puede ser vista como una capacidad que nos permite transformar ideas en acciones o convertir desafíos en oportunidades. Los miembros militares no solo necesitan estar siempre motivados, sino que también deben ser capaces de inspirar, movilizar y mantener la motivación alta en su equipo en especial en situaciones desafiantes, en donde los equipos mantienen su compromiso, resiliencia y unión para cumplir sus objetivos.

Los estudios de Martínez et al. (2021) confirman la importancia fundamental de la motivación en entornos militares, revela que los líderes motivados logran mantener la moral y el compromiso de sus compañeros o equipo de trabajo, especialmente durante misiones prolongadas o particularmente desafiantes.

4. Empatía

Es la habilidad de entender, reconocer y experimentar los sentimientos y perspectivas de otras personas, trascendiendo nuestra propia experiencia individual. No solo se trata de ponerse en los zapatos de los demás, sino de hacer que la persona se sienta acompañada en situaciones desafiantes.

En la unidad militar estudiada, la empatía se convierte en una herramienta fundamental para el liderazgo efectivo, ya que permite comprender los miedos, anticipar las necesidades y gestionar la resolución de conflictos dentro del equipo. La empatía ayuda a los líderes a entender el estado emocional de cada soldado, sus temores, esperanzas y desafíos individuales.

La investigación de Torres (2023) revela que los líderes militares con alta capacidad empática logran desarrollar unidades significativamente más cohesionadas y resilientes. Esta investigación demuestra que la empatía fortalece la estructura militar ya que permite una comunicación efectiva, un apoyo colectivo y adaptación a misiones complejas.

5. Habilidades Sociales

Son un conjunto de competencias que permiten interactuar de manera asertiva con el equipo de trabajo y establecer relaciones positivas. Estas competencias implican la capacidad de interpretar entornos sociales, adaptar nuestra comunicación, escuchar activamente y generar conexiones significativas con diferentes tipos de personas. Los militares no solo necesitan la capacidad de comunicarse asertivamente con sus equipos sino también la capacidad de negociar dentro de niveles jerárquicos, resolver conflictos, motivar a sus equipos y construir lazos de confianza dentro de su unidad militar.

La investigación de Ramírez y Castro (2023) revela que las habilidades sociales en contextos militares trascienden la comunicación básica, siendo esenciales para construir confianza, lealtad y una estructura de unidad cohesionada capaz de operar eficientemente bajo presión extrema.

Clima laboral

El clima laboral se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los eventos, prácticas y comportamientos que son recompensados, apoyados y esperados en una organización. Según Kamarul, Sajjad y Wang (2018), el clima organizacional es un constructo significativo con implicaciones importantes en la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizativo.

El clima laboral también puede entenderse como un mapa de relaciones, emociones y expectativas que configuran la experiencia profesional.

En el contexto militar, el clima organizacional es fundamental para la cohesión y la efectividad. Los estudios de Schneider et. (2023) demuestran que un clima organizacional positivo se correlaciona directamente con un mejor desempeño operativo. La investigación destaca que la eficacia militar no depende únicamente de protocolos o entrenamiento, sino también de la calidad de las relaciones, la percepción de justicia y el sentido de propósito compartido.

A continuación, se presenta un cuadro en donde se Dimensiones Principales del Clima Organizacional según varios autores:

Tabla 1. Dimensiones del Clima Laboral

Litwin y Stringer (2015)	Chiavenato (2016)	Brunet (2017)	García Solarte (2018)	Bordas (2019)
Estructura organizacional	Liderazgo	Factores organizacionales	Motivación	Compromiso organizacional
Responsabilidad	Participación	La percepción de los trabajadores sobre dichos factores organizacional	Comunicación	Satisfacción laboral
Recompensa	Capacitación	Las respuestas que emiten	Interacción superior-subordinado	Carga de trabajo
Desafío	Motivación		Toma de decisiones	Comunicación interna
Relaciones	Relaciones interpersonales (trabajo en equipo)		Fijación de objetivos	Liderazgo transformacional
Cooperación	Comunicación		Procesos de control	Desarrollo profesional
Estándares de desempeño	Incentivos		Cooperación	Cultura organizacional
Comunicación	Riesgo y toma de decisiones		Relaciones interpersonales	Bienestar laboral

Elaboración: Propia

Cultura organizacional

La cultura organizacional influye en el comportamiento de los empleados y en la efectividad de las políticas implementadas (Schein, 2010). Se refiere al conjunto de valores, creencias, normas, comportamientos y prácticas que definen cómo funciona una organización y cómo se relaciona tanto en su interior como hacia el exterior. Representa un aspecto crucial que impacta todos los ámbitos de la organización, desde la forma en que se toman decisiones hasta la manera en que los empleados se comunican entre sí y con los grupos de interés externos.

Este concepto abarca componentes clave como los valores y creencias, que son los principios que orientan las acciones y la toma de decisiones dentro de la organización, tales como la ética, la integridad y la innovación. Además, existen símbolos y rituales, que incluyen desde logotipos y eslóganes hasta ceremonias, todos ellos elementos que reflejan la identidad y los valores de la organización. Por último, la estructura y los procesos determinan la organización interna de la empresa y el desarrollo de sus actividades diarias.

La cultura organizacional en la unidad militar se caracteriza por un fuerte sentido de honor, disciplina, lealtad y servicio a la patria. Estos valores son fundamentales para mantener la cohesión y eficacia de las unidades militares.

IV. Objeto de la intervención o de la práctica de investigación/intervención.

La investigación tiene como objetivo analizar la influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral de una Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024.

En este contexto, se destaca la importancia de las habilidades, en particular la inteligencia emocional, y su impacto en el clima laboral, las relaciones interpersonales y el bienestar psicosocial del personal profesional militar de las distintas armas que se encuentran en la Unidad Militar del cantón Rumiñahui.

Como señalan Martínez y Torres (2023), las organizaciones militares modernas necesitan entender y gestionar la inteligencia emocional como un componente crucial del liderazgo efectivo, especialmente considerando valores institucionales como la cohesión, el espíritu militar y la moral militar. La evaluación del impacto de la inteligencia emocional en el clima laboral permitirá desarrollar estrategias que fortalezcan estos valores fundamentales y mejoren el desempeño organizacional.

Antecedentes Contextuales e Institucionales

Se seleccionó un grupo de 125 miembros de la unidad militar en estudio, abarcando una variedad de personal de tropa, oficiales y reclutas de diversas ramas y rangos. Torres et al. (2022) sugieren que las unidades de tamaño intermedio constituyen un microcosmos organizativo idóneo para analizar la inteligencia emocional y el clima laboral, perspectiva con la que estoy parcialmente de acuerdo. El verdadero valor de esta muestra no radica solo en su representatividad cuantitativa, sino en la oportunidad de observar las sutilezas en las interacciones humanas dentro de un entorno estructurado como el militar. La diversidad de rangos permite examinar cómo las distintas jerarquías establecen relaciones, se comunican y crean un sentido de pertenencia que trasciende la estructura formal.

Estado Actual del Conocimiento

La unidad militar seleccionada, con su objetivo principal de potenciar la capacidad militar para proteger la soberanía y la integridad del territorio, requiere este análisis como un componente esencial en su proceso de modernización y robustecimiento institucional. La unidad militar elegida se integra a un programa de renovación institucional que busca amalgamar factores técnicos y humanos en la administración del personal militar. Morales y colaboradores (2023) indican que las unidades militares en Ecuador han comenzado un proceso de transformación que pone énfasis en el crecimiento de competencias emocionales y sociales en los líderes.

Fomentar un entorno laboral positivo dentro de una institución militar demanda un entendimiento profundo sobre cómo la inteligencia emocional impacta las dinámicas organizacionales a través de los diferentes niveles de mando. De acuerdo con estudios recientes realizados por Ramírez y sus colegas (2022), el salario emocional en contextos militares se manifiesta a través de elementos distintivos como el reconocimiento del servicio, ceremonias militares, condecoraciones y ascensos, lo cual refuerza el sentido de pertenencia y el orgullo institucional. Estos componentes, en combinación con los valores de honor, lealtad y disciplina de la institución, generan un vínculo emocional significativo con la organización. Eventos institucionales como desfiles, ceremonias de reconocimiento y actividades de integración no solamente fortalecen la cohesión grupal, sino que también favorecen el desarrollo de la inteligencia emocional colectiva, un aspecto crucial para mantener un ambiente laboral sano en contextos de alta demanda.

La identidad institucional de la unidad militar, respaldada por su compromiso con el interés nacional y su dedicación a la defensa de la patria, engendra un profundo sentido de identificación y lealtad entre su personal. Investigaciones realizadas por Vega y Morales (2024) indican que las instituciones militares que logran conectar de manera efectiva la inteligencia emocional con sus valores institucionales notan una mejora significativa en su ambiente laboral. La creación de programas que potencien la inteligencia emocional, en alineación con la cultura democrática y la ética militar, no solo mejorará el entorno laboral, sino que también contribuirá al logro de la visión institucional. La propuesta de estrategias para optimizar el desempeño organizacional, que es el foco principal de esta investigación, estará fundamentada en el refuerzo de estos lazos emocionales y en el desarrollo de habilidades que permitan un mejor manejo de las relaciones interpersonales en el contexto de los valores institucionales.

La Unidad Militar ubicada en el cantón Rumiñahui, que se encuentra alineada con la misión de la misma de fortalecer el poder militar en pro de la defensa de la soberanía, se enfrenta a retos concretos en cuanto a la gestión emocional y el ambiente laboral. Mediante observaciones

iniciales y estudios previos, se han detectado diversos factores vinculados al liderazgo y la gestión emocional: la heterogeneidad en los estilos de liderazgo a través de distintos niveles jerárquicos; las dificultades en la comunicación efectiva en la cadena de mando; la necesidad de reforzar la aplicación práctica de valores institucionales tales como la cohesión y el espíritu militar; y las diferencias notables en la gestión emocional entre líderes que ocupan el mismo rango.

De acuerdo con Rodríguez y Mendoza (2023), la efectividad del liderazgo en el ámbito militar está vinculada directamente a la habilidad de manejar emociones en momentos de alta tensión, las cuales pueden influir de manera significativa en el clima de la organización.

Teniendo en cuenta la misión, visión y valores de la unidad militar, se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo afecta la inteligencia emocional del personal profesional militar al ambiente laboral de la Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024, considerando las áreas de comunicación efectiva, cohesión grupal y liderazgo eficiente, y de qué manera esta influencia repercute en la adherencia a los valores institucionales, la efectividad operativa y el bienestar psicosocial del personal?

V. Metodología

La presente investigación se basa en un enfoque cuantitativo, con el propósito de obtener información precisa y medible sobre la correlación entre la inteligencia emocional y el clima laboral en el ámbito militar. Este enfoque permite generar datos estadísticos relevantes y establecer vínculos causales entre las variables analizadas, lo que facilita la toma de decisiones fundamentadas en evidencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018; Creswell y Creswell, 2017).

El método adoptado se distingue por la recopilación sistemática de datos numéricos y su análisis estadístico, lo cual permite una medición exacta de variables psicológicas y organizativas, el desarrollo de relaciones, la generalización de los hallazgos a poblaciones más amplias y la verificación de hipótesis a través de métodos estadísticos. Este enfoque ha mostrado ser particularmente eficaz en investigaciones dentro del ámbito militar, donde la precisión y objetividad son cruciales.

En términos del tipo de investigación, esta se ha configurado como no experimental, lo que significa que se preserva la integridad del contexto natural, evitando la manipulación de variables, lo que permite observar los fenómenos en su entorno real. Este tipo de diseño resulta especialmente propicio para el ámbito militar, donde cualquier modificación de las condiciones

naturales podría comprometer la validez del estudio (PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, 2015).

Además, el carácter correlacional del estudio facilita la identificación de patrones de relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral, así como cuantificar la intensidad y dirección de estos vínculos y realizar predicciones basadas en los patrones detectados. La metodología transversal utilizada implica que la recolección de datos se lleva a cabo en un solo momento, ofreciendo una "foto instantánea" de la situación actual de las variables. Este enfoque permite optimizar recursos y tiempo, disminuir la pérdida de participantes y minimizar sesgos temporales. Esta característica cobra especial relevancia en el contexto militar, donde la disponibilidad y accesibilidad de los participantes puede estar sujeta a limitaciones operativas.

Para la recopilación de datos, se utiliza el Test de Habilidades de Inteligencia Emocional (THEI), desarrollado por José Andrés Ocaña. Esta herramienta se ha diseñado para evaluar diferentes dimensiones de la inteligencia emocional. El test consiste en una serie de preguntas estructuradas que miden la habilidad de una persona para entender y gestionar sus propias emociones, así como para reconocer e influir en las emociones de los demás (Ocaña, 2012).

Dimensiones del Test y Variables Evaluadas

1. Autoconciencia emocional:

- Definición: Aptitud para identificar y comprender las propias emociones, pensamientos y acciones. (Ocaña, 2012).

- Significado: Este aspecto es vital para el crecimiento de la inteligencia emocional, ya que permite a los individuos reconocer sus fortalezas y debilidades en el ámbito emocional. (Ocaña, 2012).

2. Autorregulación:

- Definición: Capacidad para administrar y regular las propias emociones, impulsos y conductas en múltiples situaciones. (Ocaña, 2012).

- Significado: Aquellos que poseen un alto nivel de autocontrol son capaces de afrontar la tensión y la ansiedad de manera exitosa, manteniendo un estado de calma y equilibrio. (Ocaña, 2012).

3. Conciencia Social:

- Definición: Habilidad para impulsarse a sí mismo a alcanzar metas y objetivos a pesar de los desafíos. (Ocaña, 2012).

- Significado: La autoestimulación es crucial para sostener una actitud optimista y tenaz, especialmente en entornos laborales y personales. (Ocaña, 2012).

4. Gestión de relaciones:

- Definición: Capacidad para comprender y sentir las emociones de otros. (Ocaña, 2012).

- Significado: La compasión es clave para establecer relaciones interpersonales duraderas y para cultivar la influencia y el liderazgo. (Ocaña, 2012).

5. Habilidades sociales:

- Definición: Aptitud para manejar relaciones y formar redes sociales efectivas. (Ocaña, 2012).

- Significado: Las capacidades interpersonales son esenciales para la colaboración en equipo y la resolución de conflictos, facilitando la cooperación y cohesión dentro de contextos organizacionales. (Ocaña, 2012).

Además, se utiliza una versión adaptada del Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1995), citado por Ortiz Juan Diego (2022), ajustada específicamente a la unidad militar. Esta adaptación incluye variables cruciales que son significativas en un ambiente militar, facilitando una evaluación más profunda y contextualizada del clima organizacional.

Variables Evaluadas y su Significado

1. Compromiso:

- Definición: Grado de compromiso de los integrantes de la unidad hacia los objetivos y principios de la organización. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Un compromiso elevado sugiere que los militares están en sintonía con la misión y las metas de la unidad. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

2. Satisfacción:

- Definición: Nivel de satisfacción de los integrantes con respecto a sus funciones, responsabilidades y condiciones laborales. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: La satisfacción en el trabajo es esencial para preservar alta moral y disminuir la rotación de personal. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

3. Presión:

- Definición: Sensación de estrés y presión en el ámbito laboral. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Niveles altos de presión pueden impactar de manera negativa en el rendimiento y bienestar de los integrantes. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

4. Apoyo:

- Definición: Sensación de respaldo recibido de superiores y compañeros. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Un entorno de apoyo y colaboración puede contribuir a una mayor cohesión del grupo. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

5. Reconocimiento:

- Definición: Sensación de aprecio y valoración hacia el trabajo realizado. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Un reconocimiento adecuado incentiva a los integrantes a mantener un rendimiento elevado. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

6. Comunicación:

- Definición: Calidad y efectividad de la comunicación interna dentro de la unidad. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Una comunicación clara y eficiente es crucial para coordinar acciones y evitar malentendidos. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

7. Liderazgo:

- Definición: Percepción sobre la calidad del liderazgo y la capacidad de los líderes para guiar y respaldar a sus subordinados. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

- Significado: Un liderazgo eficaz y orientado al bienestar del personal puede incrementar la moral, la confianza y la efectividad operativa de la unidad. (Repositorio UC | Dirección de Bibliotecas UC, s. f.)

La adaptación de este cuestionario ha sido validada en investigaciones recientes, revelando excelentes propiedades psicométricas. Se ha mostrado como una herramienta efectiva para evaluar el clima organizacional en contextos militares, brindando información valiosa para el desarrollo de estrategias de mejora en las unidades militares de Ecuador.

La elección de estos instrumentos se basa en su validez y confiabilidad comprobada en entornos militares y otras organizaciones, su capacidad para captar dimensiones específicas del entorno militar, su aplicabilidad práctica en amplias muestras y su alineación con los objetivos de investigación. Este diseño metodológico integral permite explorar de manera exhaustiva la relación entre inteligencia emocional y clima laboral en el ámbito militar, ofreciendo resultados claros y científicamente válidos que pueden influir en futuras decisiones organizacionales y políticas de gestión del personal militar.

Procedimiento de Recolección de Datos y Consideraciones Éticas

Fundamentación del Procedimiento

Es crucial establecer un procedimiento ético y sistemático para la recolección de información en investigaciones que involucren a participantes militares, dado que la jerarquía institucional y la naturaleza delicada de los datos requieren protocolos especialmente estrictos. Este enfoque asegura tanto la calidad de la información recolectada como la salvaguarda de los participantes.

Procedimiento de Recolección de Datos

El método de recolección de datos se organiza en varias etapas sistemáticas y meticulosamente organizadas:

- Sensibilización: Se realiza una sesión informativa destinada a los participantes, donde se presentan las variables a investigar: inteligencia emocional y entorno laboral. Durante esta sesión, se aclara que la participación es opcional y se explican detalladamente los procedimientos de confidencialidad.

- Aplicación de los instrumentos: Este proceso tiene lugar en instalaciones militares específicas, en grupos pequeños que no superen los 20 participantes, para asegurar condiciones adecuadas y facilitar la resolución de preguntas individuales. Se administran cuestionarios en formato digital, siguiendo un protocolo estandarizado de aplicación.

Consideraciones Éticas

Las consideraciones éticas son esenciales en esta investigación, especialmente en el contexto militar y la sensibilidad de los datos recopilados. Se llevan a cabo los siguientes protocolos éticos:

- Consentimiento Informado:

El formulario de consentimiento contiene:

- Una descripción detallada de los objetivos del estudio.
- Una explicación clara de los procedimientos involucrados.
- Información sobre los posibles riesgos y beneficios.
- Una declaración explícita sobre la naturaleza voluntaria de la participación.
- Protocolos de confidencialidad y manejo de datos.

- Voluntariedad y No Obligatoriedad: Se hace hincapié en la voluntariedad de la participación, considerando la estructura jerárquica del entorno militar. Los participantes son informados claramente de que:

- Su participación es completamente opcional.
- Decidir no participar no conllevará repercusiones negativas.
- Cuentan con la posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de justificación.

- Confidencialidad y Anonimato:

- Cada participante recibe un código alfanumérico aleatorio.
- Los datos se almacenan de forma segura.
- Se limita el acceso a la información.

- Análisis de Riesgos vs. Beneficios:

- Riesgos Potenciales:

- Posible incomodidad al responder preguntas relacionadas con emociones.

- Tiempo dedicado a la participación en el estudio.
- Inquietudes sobre la confidencialidad.

o Beneficios Esperados:

- Aumento en la comprensión del clima laboral dentro del ámbito militar.
- Desarrollo de programas de bienestar psicosocial más eficaces.
- Aporte al conocimiento científico sobre inteligencia emocional y el ambiente laboral en contextos militares.

Protección de Datos

Se aplican estrictas normativas para salvaguardar la información personal. En Ecuador, el artículo 66, inciso 19 de la Constitución de la República establece que “se tiene el derecho a la protección de datos personales, lo que abarca el acceso y la decisión sobre dicha información y datos, así como su adecuada protección. La recopilación, almacenamiento, tratamiento, distribución o divulgación de estos datos o información requerirán el consentimiento del propietario o el respaldo de la ley” (Ley de Protección de Datos Personales - Dirección Nacional de Registros Públicos, 2024).

El enfoque metodológico y las consideraciones éticas han sido ajustadas específicamente al ámbito militar, reconociendo sus particularidades y demandas específicas.

VI. Preguntas clave

Preguntas de Inicio:

1. ¿Cuáles son los niveles actuales de inteligencia emocional del personal profesional militar en la Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024?
2. ¿Cómo percibe el personal militar el clima laboral en su unidad durante el periodo de estudio?
3. ¿Qué dimensiones de la inteligencia emocional son más relevantes para el clima laboral en el contexto militar?

Preguntas Interpretativas:

1. ¿De qué manera influye la inteligencia emocional en las relaciones interpersonales y la cohesión del equipo dentro de la Unidad Militar?

2. ¿Cuáles son los factores organizacionales que pueden potenciar o limitar el desarrollo de la inteligencia emocional en el personal militar?

3. ¿Cómo se relacionan los niveles de inteligencia emocional con la satisfacción y el compromiso laboral del personal profesional militar?

Preguntas de Cierre:

1. ¿Qué estrategias pueden implementarse en la Unidad Militar para fomentar la inteligencia emocional y, a su vez, mejorar el clima laboral?

2. ¿Cómo pueden los resultados de esta investigación contribuir a mejorar el bienestar psicosocial y el desempeño organizacional del personal militar?

3. ¿Qué lecciones y recomendaciones se pueden extraer de este estudio para futuras intervenciones en el ámbito de la inteligencia emocional y el clima laboral en instituciones militares?

Preguntas de Investigación:

1. ¿Cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el clima laboral en la Unidad Militar del cantón Rumiñahui durante el año 2024?

2. ¿Qué impacto tiene la inteligencia emocional en la percepción del clima laboral del personal profesional militar?

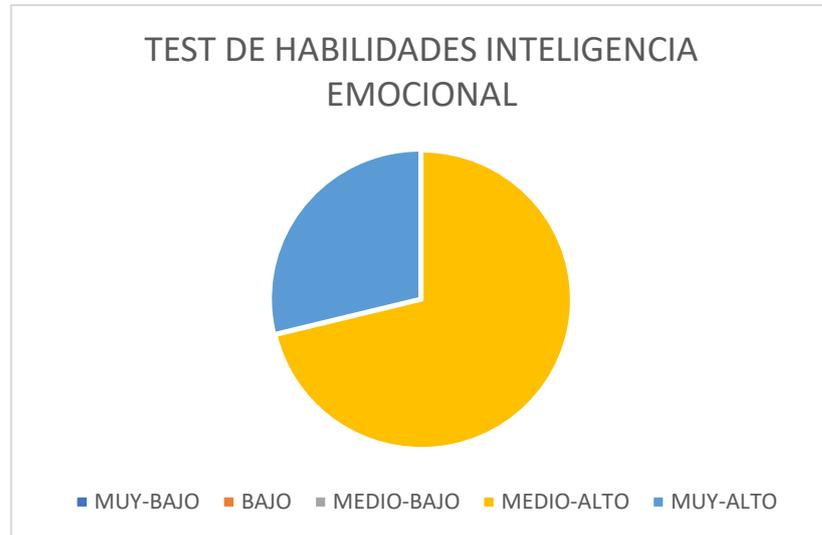
3. ¿Cómo se pueden medir y evaluar los cambios en el clima laboral tras la implementación de un plan de acción enfocado en la inteligencia emocional?

VII. Organización y procesamiento de la información

Los datos recopilados en este estudio, se organizaron y procesaron con una metodología cuantitativa. Se analizaron los resultados del Test de habilidades Inteligencia Emocional y del Cuestionario de Clima Laboral de 125 efectivos militares de la unidad militar seleccionada mediante el programa SPSS. Este enfoque permitió un análisis descriptivo y correlacional de los componentes de inteligencia emocional y las subescalas del clima laboral.

A continuación, se presentan los resultados con tablas y graficas.

Figura 2. Test Inteligencia Emocional Global



Elaborado por: Cando, M. (2024)

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY-BAJO	0-20	0	0%
BAJO	21-35	0	0%
MEDIO-BAJO	36-45	0	0%
MEDIO-ALTO	46-79	89	71,200%
MUY-ALTO	80-90	36	28,800%
TOTAL.		125	

Tabla 2. Test de Habilidades Inteligencia Emocional

Elaborado por: Cando, M. (2024)

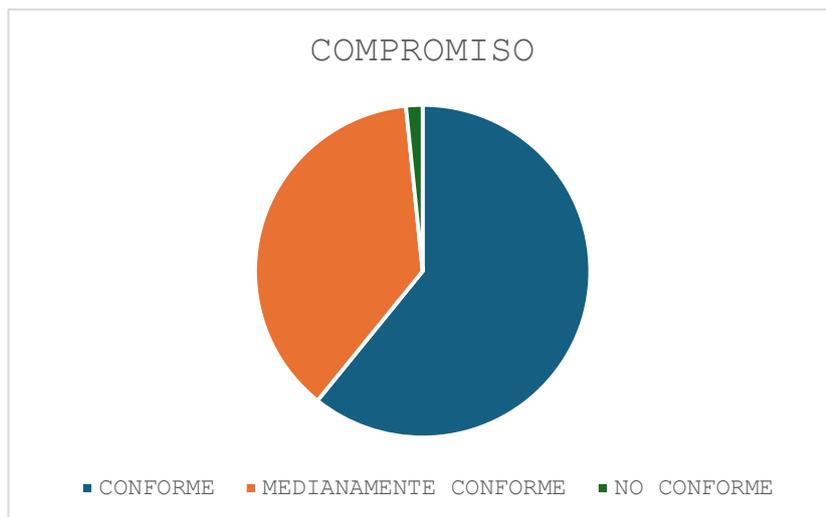


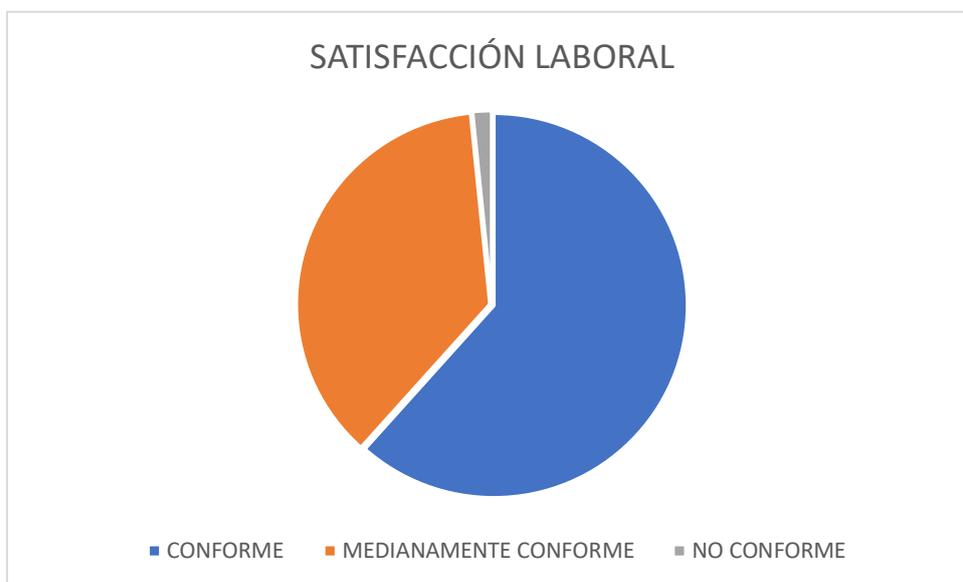
Figura 3. Compromiso
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 3. Compromiso

<i>NIVEL</i>	<i>RANGO</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
CONFORME	0-8	76	60,80%
MEDIANAMENTE CONFORME	9-16	47	37,60%
NO CONFORME	17-24	2	1,60%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 4. Satisfacción laboral



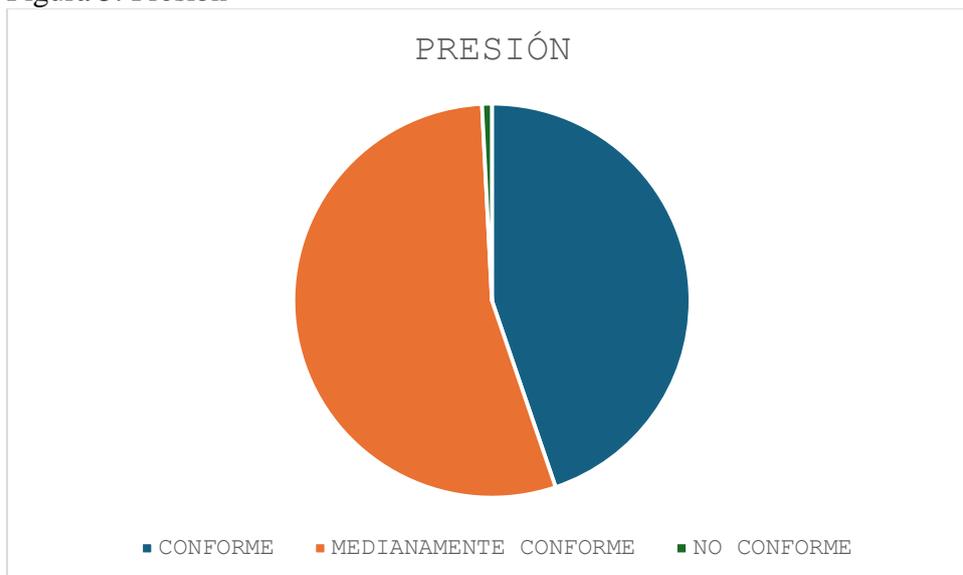
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 4. Satisfacción laboral

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-3	77	61,60%
MEDIANAMENTE CONFORME	4-6	46	36,80%
NO CONFORME	7-9	2	1,60%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 5. Presión



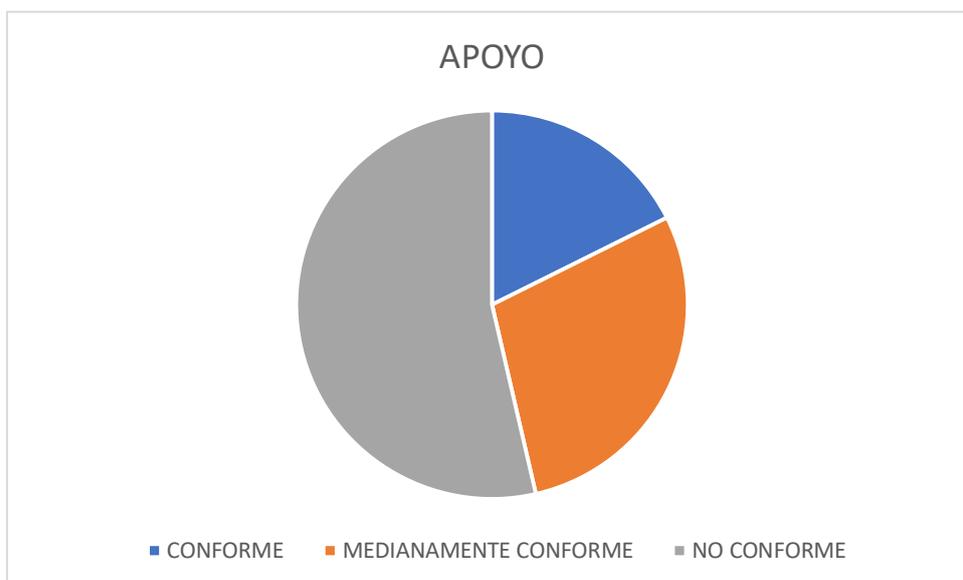
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 5. Presión

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-9	56	44,80%
MEDIANAMENTE CONFORME	10-18	68	54,40%
NO CONFORME	19-27	1	0,80%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 6. Apoyo



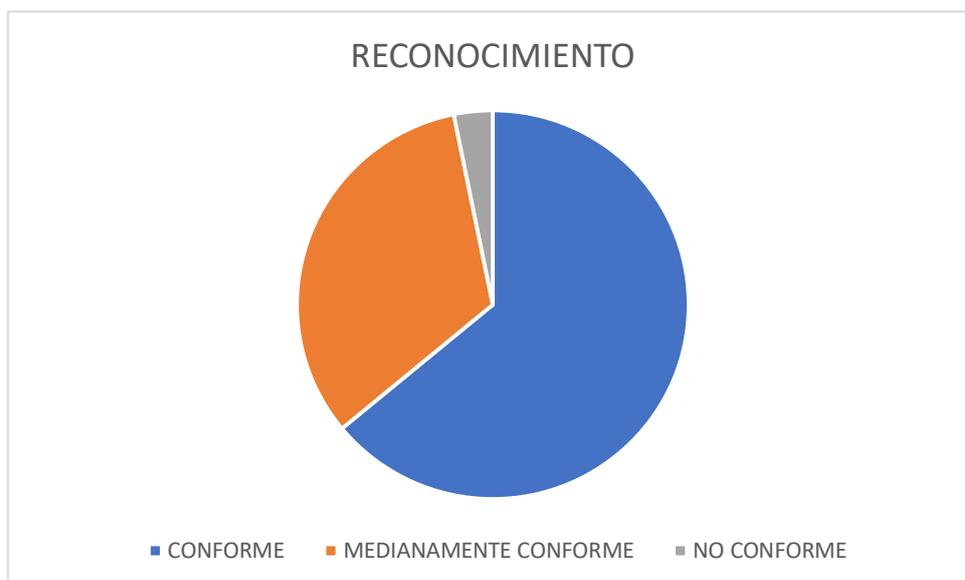
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 6. Apoyo

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-2	22	17,60%
MEDIANAMENTE CONFORME	3-4	36	28,80%
NO CONFORME	5-6	67	53,60%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 7. Reconocimiento



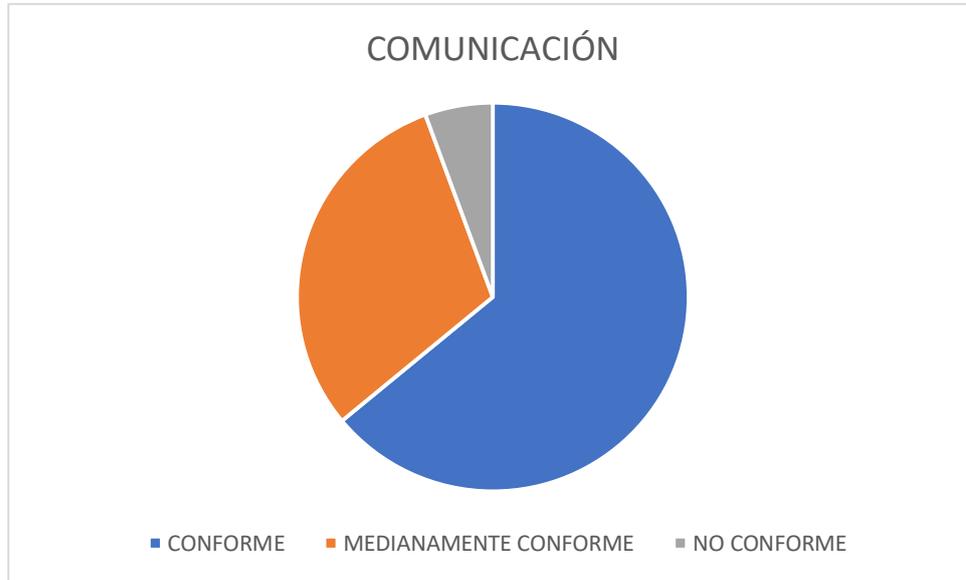
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 7. Reconocimiento

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-3	80	64,00%
MEDIANAMENTE CONFORME	4-6	41	32,80%
NO CONFORME	7-9	4	3,20%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 8. Comunicación



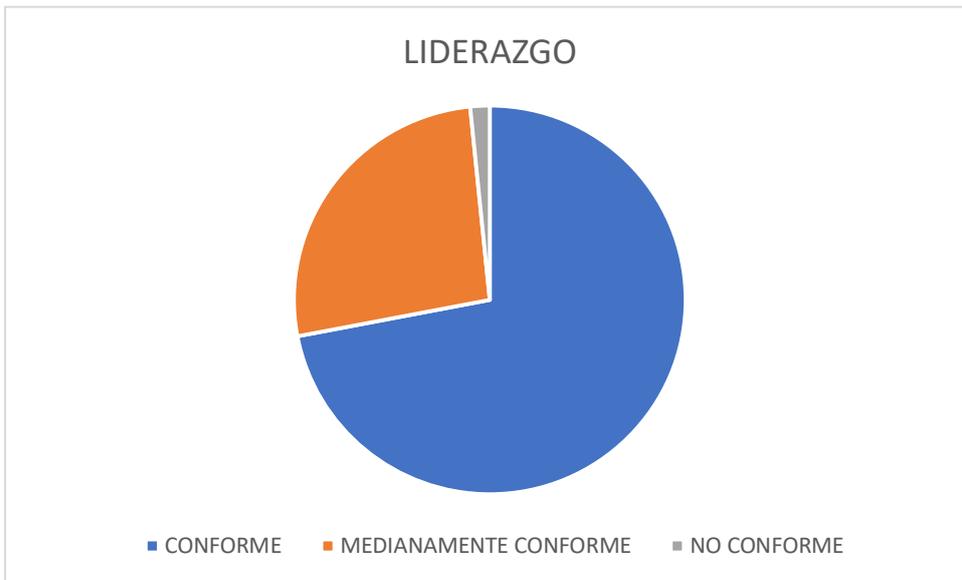
Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 8. Comunicación

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-2	80	64,00%
MEDIANAMENTE CONFORME	3-4	38	30,40%
NO CONFORME	5-6	7	5,60%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

Figura 9. Liderazgo



Elaborado por: Cando, M. (2024)

Tabla 9. Liderazgo

NIVEL	RANGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CONFORME	0-4	90	72,00%
MEDIANAMENTE CONFORME	5-8	33	26,40%
NO CONFORME	9-12	2	1,60%
TOTAL		125	

Elaborado por: Cando, M. (2024)

VIII. Análisis de la información

La evaluación de la información reunida se llevará a cabo mediante un enfoque descriptivo y correlacional de carácter cuantitativo, aplicando el Test de Habilidades de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Clima Laboral. Se organizarán los datos, lo que abarca la codificación y tabulación de las respuestas recabadas a través de los cuestionarios administrados a un grupo de 125 efectivos militares de la unidad elegida. Los datos se introducirán en una base de datos creada a partir del software estadístico SPSS.

La interpretación de la información se centrará en la detección de patrones y tendencias relevantes. Se establecerán escalas y rangos para cada dimensión analizada en el Test de

Habilidades de Inteligencia Emocional. En relación a las subescalas del Clima Laboral, se examinarán las puntuaciones obtenidas con el propósito de evaluar el ambiente laboral en las diferentes subescalas del cuestionario. Se realizarán comparativas entre diferentes grupos focales de la unidad militar para identificar diferencias en la percepción de la inteligencia emocional y el contexto laboral. Los resultados de la aplicación de los cuestionarios y el estado actual de la inteligencia emocional de los miembros militares, así como su percepción del clima laboral en su unidad, se presentarán en tablas de frecuencia y gráficos.

El análisis estadístico será fundamental en esta investigación. Se computarán estadísticas descriptivas que incluirán frecuencias, porcentajes, junto con medidas de tendencia central y medidas de dispersión. Asimismo, se emplearán técnicas de análisis correlacional para evaluar la presencia de relaciones significativas entre las habilidades de inteligencia emocional y las diferentes subescalas del clima laboral.

SEGUNDA PARTE

IX. Justificación

Este proyecto de intervención se enfocó en analizar cómo la inteligencia emocional influye en el ambiente laboral del personal militar profesional de una Unidad Militar en el cantón de Rumiñahui a lo largo del año 2024. La intervención fue concebida para evaluar los niveles de inteligencia emocional a través del Test de Habilidades de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Clima Laboral.

El objetivo del proyecto fue implementar una intervención capaz de elevar el bienestar emocional y la satisfacción laboral de los miembros de la unidad seleccionada. Los objetivos específicos abarcaron la evaluación de los niveles de inteligencia emocional del personal militar profesional, considerando las dimensiones del Test de Habilidades de Inteligencia Emocional, y el diseño de un plan de acción para mejorar el ambiente laboral, el compromiso y la satisfacción de los soldados.

Este estudio y la intervención realizan una contribución relevante al campo de la psicología organizacional y al clima laboral en las fuerzas militares de Ecuador. La evaluación de la inteligencia emocional y del clima laboral brinda información crucial para el desarrollo de estrategias que propicien un entorno de trabajo más positivo y unido. Entre estas estrategias se cuentan la capacitación en habilidades emocionales, el fortalecimiento del liderazgo y la implementación de sistemas de apoyo psicológico adaptados, todos dirigidos a mejorar el desempeño.

En lo concerniente al clima laboral, la investigación ayuda a identificar los factores determinantes que inciden en la satisfacción y el compromiso de los militares en su entorno laboral. Al entender mejor estos elementos, se pueden crear e impulsar políticas y prácticas que fomenten un ambiente laboral saludable, motiven a los trabajadores y reduzcan el estrés y la fatiga. En el contexto militar ecuatoriano, esto implica adaptar enfoques de liderazgo, incrementar la transparencia y efectividad en la comunicación interna y promover un sentido de pertenencia y cohesión dentro del grupo.

En el ámbito nacional, la salud mental del personal militar ha recibido atención considerable en la última década. Un estudio reciente sobre Salud Mental y Fuerzas Armadas (2020) indicó que un 25% de los militares enfrenta problemas emocionales vinculados al estrés laboral y a la carencia de respaldo emocional. Informes periodísticos han destacado la creciente inquietud por el bienestar de los militares y la necesidad de intervenciones efectivas. Este proyecto se alinea con esa necesidad, proporcionando información valiosa y una intervención práctica destinada a mejorar el clima laboral y las habilidades emocionales de los miembros de las fuerzas.

Los estudios evidencian que la inteligencia emocional puede influir significativamente en cómo se percibe el ambiente laboral y, como resultado, en el bienestar psicosocial del personal militar profesional. Investigaciones futuras podrían extender estos resultados a otras áreas de las fuerzas armadas o utilizar diferentes métodos para analizar el efecto de las intervenciones a lo largo del tiempo. Asimismo, esto podría ayudar a aportar nuevos conocimientos sobre la relación entre inteligencia emocional y bienestar en el trabajo, brindando innovadoras perspectivas y tácticas para la mejora continua en el contexto organizacional.

X. Caracterización de los beneficiarios

El proyecto se enfocó en el personal militar profesional de todas las ramas y rangos de una Unidad Militar ubicada en el cantón de Rumiñahui, que estaba conformada por 125 efectivos. La respuesta a las actividades fue favorable, evidenciando altos niveles de participación, colaboración y asistencia. Durante la intervención, los participantes mostraron un compromiso sólido con la mejora de sus competencias emocionales y del entorno laboral.

Los participantes mantuvieron un interés constante en las actividades y participaron de manera activa en los ejercicios de formación. El tipo de contribuciones generadas abarcó tanto el crecimiento personal en habilidades emocionales como la mejora del ambiente laboral dentro de la unidad militar.

La población en estudio incluyó a efectivos militares de una unidad particular en el cantón Rumiñahui. La muestra consistía en 125 participantes, de los cuales el 91.7% eran hombres y el

8.3% eran mujeres, con edades entre 18 y 45 años, quienes desempeñaban una variedad de roles y responsabilidades dentro de la unidad. Se optó por una muestra conveniente, basada en la accesibilidad de los participantes y la viabilidad del proyecto en un contexto militar específico.

La diversidad en los roles permitió realizar una evaluación completa del impacto de la inteligencia emocional en el ambiente laboral, tomando en cuenta diversas perspectivas y experiencias en la organización. La asistencia y la participación activa de los miembros de la unidad garantizaron que los resultados fueran representativos y valiosos para intervenciones futuras.

XI. Interpretación

Aplicar el Test de Habilidades de Inteligencia Emocional junto con el Cuestionario de Clima Laboral en una unidad militar del cantón Rumiñahui en 2024 brinda una profunda reflexión sobre la conexión entre estas variables. La experiencia indicó la necesidad de equilibrar la disciplina militar con el bienestar emocional de los participantes. Las tensiones y contradicciones identificadas sugieren la urgencia de políticas más flexibles y de asistencia psicológica ocupacional.

Historia de la Unidad Militar

La historia de la Unidad Militar está íntimamente relacionada con el movimiento de independencia que inició el 10 de agosto de 1809 (Ejército Ecuatoriano, 2020). Desde ese momento, las fuerzas armadas han desempeñado un papel esencial en la creación y defensa de la autonomía de Ecuador. La cultura militar, caracterizada por su enfoque en el honor, la disciplina y la lealtad, ha impactado en el desarrollo de la inteligencia emocional de sus integrantes. Sin embargo, las jerarquías y regulaciones estrictas pueden crear un entorno laboral complejo que requiere mejoras.

Análisis y Discusión

Los resultados alcanzados son examinados a través de debates teórico-conceptuales y comparados con otros estudios empíricos. La teoría indica que la inteligencia emocional tiene el potencial de mejorar significativamente el clima laboral. No obstante, este estudio revela que, pese a un alto nivel de inteligencia emocional, el clima laboral en la unidad militar es poco favorable. Esto podría señalar que otros aspectos, como la organización interna y las normas culturales, son factores determinantes.

Al contrastar con investigaciones anteriores, como la de Carmona-Fuentes y otros, se valida que una alta inteligencia emocional no se traduce necesariamente en un ambiente laboral

favorable si no se abordan otras variables contextuales, como el apoyo institucional y las dinámicas de poder.

XII. Principales logros del aprendizaje

Se experimentaron tanto aspectos favorables como desfavorables durante la intervención. Entre las vivencias positivas, resalta la notable participación y compromiso de los militares, quienes mostraron interés y disposición al realizar los tests, así como involucrarse plenamente en las actividades de sensibilización. Su actitud proactiva hacia la adquisición de conocimientos sobre inteligencia emocional y clima laboral fue destacada. En contraste, una experiencia negativa fue la reticencia al cambio manifestada por algunos miembros, provocada por la rigidez de las normativas militares.

Para situaciones semejantes en el futuro, se propondría mantener un enfoque participativo e inclusivo, promoviendo la colaboración y una mentalidad abierta. No obstante, se podrían añadir más sesiones de sensibilización y talleres prácticos para facilitar el proceso adaptativo y minimizar la resistencia al cambio.

El proyecto resultó en la creación de varios productos significativos, que incluyen informes exhaustivos sobre los niveles de inteligencia emocional y el clima de trabajo en la unidad militar, además de un plan diseñado para mejorar el ambiente laboral a partir de los hallazgos obtenidos.

Los objetivos propuestos se alcanzaron en gran parte. Se llevó a cabo una evaluación de la inteligencia emocional de los militares y se señalaron áreas que requieren mejoras en el clima laboral.

Durante la intervención, se detectaron riesgos relacionados con la resistencia al cambio y la inflexibilidad de las normas militares. Estos aspectos pueden obstaculizar la ejecución de mejoras en el ambiente laboral.

Una innovación notable en esta experiencia fue la utilización de la inteligencia emocional como herramienta para elevar el clima laboral en un entorno militar. La combinación de test y actividades de sensibilización proporcionó una evaluación integral y práctica.

Los militares desarrollaron nuevas competencias emocionales y una mayor conciencia sobre la relevancia del clima laboral, mientras que la investigación ofreció un enfoque innovador y aplicable a otros entornos similares.

El proyecto tuvo un efecto positivo en los participantes, fomentando el autoconocimiento y habilidades para gestionar el estrés y las emociones. Los beneficiarios manifestaron sentirse más comprendidos y respaldados, lo que contribuyó a su bienestar en general.

XIII. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

- Los resultados del Test de Habilidades de Inteligencia Emocional indicaron que el personal profesional militar posee altos niveles de inteligencia emocional, especialmente en las dimensiones de autocontrol y empatía.
- La evaluación también reveló que, si bien los militares en general muestran una alta inteligencia emocional, existe una variabilidad significativa entre individuos en ciertas dimensiones como la motivación y la autoeficacia.
- El plan de acción desarrollado incluye intervenciones específicas, como talleres y programas, que han demostrado ser efectivos en la mejora del clima laboral, aumentando el compromiso y la satisfacción laboral del personal militar.
- La implementación de este plan ha revelado la necesidad de una mayor flexibilidad y adaptabilidad en las políticas institucionales para promover un ambiente laboral más inclusivo y de apoyo, lo que podría contribuir significativamente a la satisfacción y el compromiso de los miembros de la unidad.
- La investigación confirmó que existe una correlación positiva entre los altos niveles de inteligencia emocional y un mejor bienestar psicosocial, aunque un clima laboral poco favorable puede mitigar estos efectos positivos.
- Se identificó que la inteligencia emocional puede actuar como un factor protector frente a las adversidades del clima laboral. Sin embargo, para maximizar su impacto positivo en el bienestar psicosocial, es fundamental que sigan las sugerencias de mejorar las condiciones laborales a través del plan de acción expuesto lo que mejorara la satisfacción y el compromiso emocional del personal militar.

Recomendaciones

- Se recomienda desarrollar e implementar programas específicos que aborden las condiciones del clima laboral, tales como talleres sobre comunicación efectiva, manejo del estrés y resolución de conflictos, entre otros.

- Estos programas deben ser diseñados para fomentar un ambiente de trabajo más colaborativo y menos jerárquico.
- Se debería realizar las campañas de sensibilización que destaquen la importancia de un clima laboral positivo y su relación con el bienestar emocional o psicosocial. Esto puede ayudar a cambiar la percepción de los miembros sobre la relevancia de trabajar en un ambiente saludable.
- Se sugiere establecer un sistema de evaluación anual del clima laboral que incluya la retroalimentación a los colaboradores. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar las intervenciones en función de las necesidades reales del personal.
- Promover una cultura organizacional que valore la flexibilidad y la adaptabilidad, puede ser clave para mejorar el clima laboral.
- Se propone explorar formas de flexibilizar las normas y procedimientos que puedan estar limitando la interacción y el bienestar de los efectivos.

XIV. Referencias bibliográficas:

Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernández, J. G., y Rosas-Reyes, R. E. (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Sapientia Organizacional*, 2(3), 53-68.

Dirección Nacional de Registros Públicos. (16 de abril de 2024). Ley de Protección de Datos Personales. Dirección Nacional de Registros Públicos: <https://www.registrospublicos.gob.ec/programas-servicios/servicios/proyecto-de-ley-de-proteccion-de-datos/#:~:text=En%20Ecuador%20el%20art%C3%ADculo%2066,as%C3%AD%20como%20su%20correspondiente%20protecci%C3%B3n>

Fernández, M., y López, R. (2022). Autorregulación emocional en líderes militares. *Revista de Psicología Militar*, 45(2), 167-184.

García, A., et al. (2022). Liderazgo transformacional en unidades militares: un análisis contemporáneo. *Revista de Liderazgo Militar*, 29(4), 210-228.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

Hur, Y., Wong, Y., y Law, K. S. (2011). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las organizaciones. *Revista de Gestión Empresarial*, 25(2), 4-15.

Martínez, C., et al. (2021). Motivación y Desempeño en Unidades Militares. *Revista de Psicología Militar*, 33(3), 145-162.

Morales, J., y Pérez, A. (2022). Estructura Organizacional y su Impacto en el Clima Laboral Militar. *Estudios Organizacionales Trimestrales*, 37(2), 89-106.

PSIENCIA. (2015). SIENCIA. *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. (). *Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*. . <https://doi.org/10.5872/psiencia>

Rivera, S., y González, M. (2023). Autoconciencia Emocional en el Liderazgo Militar. *Revista de Psicología Militar*, 35(1), 45-62.

Santos, J. P., Ortega Oliva, E. J., y Hinestroza Grueso, M. P. (2016). Clima organizacional: Origen, evolución y medición en organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. (1ª ed., pp. 163–204). Editorial Universidad del Rosario: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt1n7qhj9.13>

Torres, E. (2023). La Empatía como Herramienta de Liderazgo en el Contexto Militar. *Revista de Estudios de Liderazgo*, 28(2), 178-195.

Valdez Bocanegra, H. G., Zepeda Guzmán, D. A., y Sánchez Pérez, D. M. (2020). Los efectos de la Inteligencia Emocional en el Clima Organizacional. *Revista de Psicología Organizacional*, 35, 1-20.

Vasquez, B. (27 de noviembre de 2023). Objetivo institucional. Ejército Ecuatoriano: <https://ejercitoecuadoriano.mil.ec/institucion/fftt/objetivo-institucional>

Vega, R., y Soto, M. (2023). Relaciones interpersonales en unidades militares: un estudio longitudinal. *Ciencias del Comportamiento Militar*, 41(3), 234-251.

XV. Anexos

Plan de acción que permita incrementar un mejor ambiente laboral, compromiso y satisfacción laboral.

Dimensión	Concepto	Objetivo	Método	Actividades
Clima Laboral	Comunicación Efectiva en la Cadena de Mando	Fomentar la comunicación abierta y transparente entre los miembros del equipo.	Talleres de comunicación asertiva.	-Implementación de talleres prácticos sobre comunicación asertiva, incluyendo técnicas de escucha activa, expresión de ideas, manejo de conflictos y retroalimentación constructiva. - Creación de espacios de diálogo abierto y regular entre superiores y subordinados, utilizando plataformas como foros online o encuentros presenciales.
	Desarrollo Profesional	Implementar programas de capacitación y oportunidades de desarrollo profesional para mejorar las habilidades y conocimientos	Programa de capacitación.	-Realizar evaluaciones individuales para identificar las fortalezas, debilidades, intereses y objetivos profesionales de cada subordinado.
	Trabajo en Equipo	Fortalecer la colaboración y el trabajo en equipo.	Actividades de dinámicas de grupo	-Organizar actividades de trabajo en equipo que fomenten la integración, la confianza y la cooperación, como juegos de roles, simulaciones, proyectos colaborativos, etc. - Promover la formación en

				liderazgo y trabajo en equipo, incluyendo técnicas de gestión de conflictos, resolución de problemas y toma de decisiones grupales
Compromiso	Sentido de Pertenencia	Fomentar un fuerte sentido de pertenencia a la institución militar.	Programa de Integración.	-Implementar un programa de bienvenida para nuevos miembros que incluya mentorías, actividades de integración y presentación de la historia y valores de la unidad. - Realizar eventos anuales que celebren la cultura y tradiciones militares, promoviendo la identidad y el orgullo institucional.
Satisfacción	Evaluar el nivel de satisfacción de los miembros.	Encuestas de Satisfacción	Realizar encuestas anónimas para medir la satisfacción laboral en diferentes áreas	-Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados respecto al ambiente laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, y otros factores relevantes. -Garantizar que todos los empleados reciban y completen la encuesta con facilidad.

			-Obtener una visión general de las percepciones del personal y áreas de mejora.
Equilibrio Trabajo-Vida	Fomentar un equilibrio saludable.	Programa de tiempo compartido	-Implementar programa que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. - Establecer horarios flexibles - Ofrecer programas de bienestar y salud ocupacional.
Reconocimiento y Apreciación	Reconocer y agradecer la labor y el esfuerzo de los miembros del equipo.	Programa de Reconocimiento	- Implementar un programa formal de reconocimiento de logros y buenas prácticas, incluyendo recompensas tangibles e intangibles (certificados, premios, ascensos, reconocimientos públicos). - Establecer un sistema de retroalimentación positiva constante y personalizada, reconociendo los esfuerzos individuales y colectivos.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Dimensión	Actividades	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Clima Laboral	-Implementación de talleres prácticos sobre comunicación efectiva, incluyendo técnicas de escucha activa, expresión de ideas, manejo de conflictos y retroalimentación constructiva. - Creación de espacios de diálogo abierto y regular entre superiores y subordinados, utilizando plataformas como foros online o encuentros presenciales.	x	x										
	-Realizar evaluaciones individuales para identificar las fortalezas, debilidades, intereses y objetivos profesionales de cada subordinado.		x	x									
	-Organizar actividades de trabajo en equipo que fomenten la integración, la confianza y la cooperación, como juegos de				x	x							

	<p>roles, simulaciones, proyectos colaborativos, etc.</p> <p>- Promover la formación en liderazgo y trabajo en equipo, incluyendo técnicas de gestión de conflictos, resolución de problemas y toma de decisiones grupales.</p>											
Compromiso	<p>-Implementar un programa de bienvenida para nuevos miembros que incluya mentorías, actividades de integración y presentación de la historia y valores de la institución.</p> <p>- Realizar eventos anuales que celebren la cultura y tradiciones militares, promoviendo la identidad y el orgullo institucional.</p>					x	x					
	<p>- Establecer planes de desarrollo individualizados que incluyan capacitación, formación continua y oportunidades de ascenso.</p> <p>- Realizar evaluaciones periódicas del</p>							x	x			

	desempeño y ofrecer retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional.												
Satisfacción	-Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados respecto al ambiente laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, y otros factores relevantes. -Garantizar que todos los empleados reciban y completen la encuesta con facilidad. -Obtener una visión general de las percepciones del personal y áreas de mejora.								x	x			
	-Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal. - Establecer horarios flexibles y opciones de teletrabajo. - Ofrecer programas de bienestar y salud											x	x
	- Implementar un programa formal de reconocimiento de logros y buenas prácticas, incluyendo recompensas											x	x

tangibles e intangibles (certificados, premios, ascensos, reconocimientos públicos). - Establecer un sistema de retroalimentación positiva constante y personalizada, reconociendo los esfuerzos individuales y colectivos.												
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PRESUPUESTO				
DIMENSIÓN	ACTIVIDADES	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
CLIMA LABORAL	-Implementación de talleres prácticos sobre comunicación efectiva, incluyendo técnicas de escucha activa, expresión de ideas, manejo de conflictos y retroalimentación constructiva.	6	\$ 30,00	\$ 180,00
	- Creación de espacios de diálogo abierto y regular entre superiores y subordinados, utilizando plataformas como foros online o encuentros presenciales.	4	\$ 5,00	\$ 20,00

	-Realizar evaluaciones individuales para identificar las fortalezas, debilidades, intereses y objetivos profesionales de cada subordinado.	4	\$ 5,00	\$ 20,00
	Organizar actividades de trabajo en equipo que fomenten la integración, la confianza y la cooperación, como juegos de roles, simulaciones, proyectos colaborativos, etc.	4	\$ 50,00	\$ 200,00
	- Promover la formación en liderazgo y trabajo en equipo, incluyendo técnicas de gestión de conflictos, resolución de problemas y toma de decisiones grupales	4	\$ 30,00	\$ 120,00
COMPROMISO	Implementar un programa de bienvenida para nuevos miembros que incluya mentorías, actividades de integración y presentación de la historia y valores de la institución.	2	\$ 80,00	\$ 160,00
	- Realizar eventos anuales que celebren la cultura y tradiciones militares, promoviendo la identidad y el orgullo institucional	2	\$ 250,00	\$ 500,00
	- Establecer planes de desarrollo individualizados que incluyan capacitación, formación continua	4	\$ 30,00	\$ 120,00
	Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y ofrecer retroalimentación constructiva para el crecimiento profesional.	2	\$ 30,00	\$ 60,00

SATISFACCIÓN	Evaluar el nivel de satisfacción de los empleados respecto al ambiente laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, y otros factores relevantes.	2	\$ 50,00	\$ 100,00
	-Garantizar que todos los empleados reciban y completen la encuesta con facilidad.	2	\$ 5,00	\$ 10,00
	-Obtener una visión general de las percepciones del personal y áreas de mejora.	1	\$ 50,00	\$ 50,00
	-Implementar políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal.	1	\$ 100,00	\$ 100,00
	- Establecer horarios flexibles y opciones de teletrabajo.	2	\$ 50,00	\$ 100,00
	Ofrecer programas de bienestar y salud ocupacional	2	\$ 150,00	\$ 300,00
	Implementar un programa formal de reconocimiento de logros y buenas prácticas, incluyendo recompensas tangibles e intangibles (certificados, premios, ascensos, reconocimientos públicos).	2	\$ 50,00	\$ 100,00
	- Establecer un sistema de retroalimentación positiva constante y personalizada, reconociendo los esfuerzos individuales y colectivos.	2	\$ 20,00	\$ 40,00