

MENTOR

Revista de Investigación Educativa y Deportiva

Volume 5

Special
Issue 1

2026

Director: Ph.D. Richar Posso Pacheco

Email: rjposso@revistamentor.ec

Website: <https://revistamentor.ec/>

Editor-in-Chief: Ph.D. Susana Paz Viteri

Editorial Coordinator: Ph.D. (c) Josue Marcillo Ñacato

Scientific Committee Coordinator: Ph.D. Laura Barba Miranda

Editorial Supervisor: Ph.D. Isidro Lapuente Álvarez

Editors' Committee Coordinator: Msc. María Gladys Córdor Chicaiza

Reviewers' Board Coordinator: PhD. Javier Fernández-Rio



Articles

Workplace Jealousy and Its Influence on Interpersonal Relationships, Organizational Climate, and Professional Ethics in Dominican Public Universities: A Qualitative Study Based on Interviews

Celotipia laboral y su influencia en las relaciones interpersonales, clima organizacional y ética profesional en universidades públicas dominicanas: un estudio cualitativo basado en entrevistas

Wanda Marina Román-Santana ¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9205-3200>

Judith Marcela Martínez-Alonzo ¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8313-3356>

Jesús Antonio Andújar-Avilés ¹

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-4368-6504>

Universidad Autónoma de Santo Domingo. Santo Domingo-República Dominicana. ¹

Corresponding autor

wandaroman2975@gmail.com

jmartinez86@uasd.edu.do

jesus.andujar@minerd.gob.do

Received: 12-11-2025

Accepted: 01-03-2026

Available online: 15-03-2026

Abstract

Jealousy, an underexplored emotional phenomenon, affects organizational climate and professional ethics in Dominican public universities, generating distrust, rivalry, and affecting institutional coexistence. This study aimed to analyze the manifestations and repercussions of workplace jealousy on labor relations, organizational climate, and professional ethics in Dominican public universities. The study used a qualitative, phenomenological-descriptive approach, with semi-structured interviews of 30 university actors from Dominican public universities, and data analysis was conducted through open, axial, and selective coding. Jealousy manifested in three forms: passionate, obsessive, and delirious. It negatively affected the organizational climate, particularly in trust, communication, and collaboration, in addition to compromising professional ethics. It is concluded that jealousy profoundly affects labor relations, organizational climate, and professional ethics in Dominican public universities, creating an environment of distrust, excessive competition, and affecting institutional coexistence.

Keywords: Jealousy, climate, ethics, universities, relationships.

Resumen

La celotipia, un fenómeno emocional poco explorado, afecta el clima organizacional y la ética profesional en las universidades públicas dominicanas, generando desconfianza, rivalidad y afectando la convivencia institucional. Este estudio tuvo como objetivo analizar las manifestaciones y repercusiones de la celotipia laboral en las relaciones laborales, el clima organizacional y la ética profesional en universidades públicas dominicanas. El estudio utilizó un enfoque cualitativo, fenomenológico-descriptivo, con entrevistas semiestructuradas a 30 actores universitarios de universidades públicas dominicanas, el análisis de datos se realizó mediante codificación abierta, axial y selectiva. La celotipia se manifestó en tres formas: pasional, obsesiva y delirante. Afectó negativamente el clima organizacional, particularmente en confianza, comunicación y colaboración, además de comprometer la ética profesional. Se concluye que la celotipia afecta profundamente las relaciones laborales, el clima organizacional y la ética profesional en las universidades públicas dominicanas, creando un ambiente de desconfianza, competencia desmedida y afectando la convivencia institucional.

Palabras clave: Celotipia, clima, ética, universidades, relaciones.

Introducción

En los entornos laborales contemporáneos, las interacciones humanas están cada vez más influenciadas por factores emocionales y psicológicos que afectan el clima organizacional, la productividad y la convivencia institucional (Aragundi Castro & Piloso Rodríguez, 2022). Uno de estos fenómenos, aún poco explorado pero relevante, es la celotipia laboral, que se caracteriza por sentimientos de comparación, desconfianza, rivalidad o temor a ser desplazado o menospreciado en el espacio de trabajo (Vilca Cahuana et al., 2024).

En el ámbito universitario, donde coexisten jerarquías académicas, procesos de evaluación y reconocimiento profesional, la celotipia laboral puede manifestarse de manera abierta o sutil, afectando la calidad de las relaciones interpersonales y el bienestar psicológico de los miembros de la comunidad académica (Monroy-Castillo & Juárez-García, 2019). A menudo, las comparaciones y el reconocimiento se convierten en fuentes de conflicto, lo que debilita la colaboración y genera un ambiente de desconfianza (Ortiz Hernández, 2023). La celotipia, al ser parte de este entorno, influye en las dinámicas institucionales y en la ética profesional (López Litardo et al., 2024).

En las universidades públicas dominicanas, que enfrentan desafíos para equilibrar la competencia profesional y la colaboración, la celotipia laboral emerge como un fenómeno de preocupación. La falta de transparencia en los procesos de evaluación, el favoritismo y la competencia desleal son factores que alimentan este fenómeno, creando un entorno en el que la comparación y la exclusión toman protagonismo (Negrete Doria, 2016). A pesar de su relevancia, este fenómeno ha sido poco estudiado, lo que resalta la necesidad de abordar la celotipia laboral desde una perspectiva cualitativa, centrada en las experiencias y percepciones de los actores involucrados.

La poca información sobre la celotipia laboral en el contexto universitario dominicano justifica la necesidad de este estudio. Aunque se han explorado temas como el acoso laboral, el estrés organizacional o el liderazgo, la celotipia, como un fenómeno emocional relacionado con la comparación y la desconfianza, ha sido poco investigada (Lewis & Orford, 2005). Se busca llenar esa brecha al centrarse en cómo la celotipia afecta las relaciones laborales, el clima organizacional y la ética profesional en las universidades públicas dominicanas.

La importancia de este estudio radica en que las universidades son espacios de formación y práctica ética, por lo que es fundamental que se mantenga un equilibrio entre la competencia y la colaboración. Si la celotipia laboral no se aborda adecuadamente, puede generar conflictos que deterioren el ambiente de trabajo, la confianza entre los miembros de la comunidad y, en última instancia, la calidad de los procesos educativos, comprender este fenómeno es esencial para diseñar intervenciones que promuevan un entorno más saludable y ético. Este estudio tuvo como objetivo analizar las manifestaciones y repercusiones de la celotipia laboral en las relaciones laborales, el clima organizacional y la ética profesional en universidades públicas dominicanas.

Metodología

La investigación tuvo un enfoque cualitativo, interpretativo, de tipo fenomenológico-descriptivo (Hernández et al., 2014). Esto permitió profundizar en las experiencias subjetivas de los participantes y en las percepciones sobre la celotipia laboral en el contexto de las universidades públicas dominicanas. Se utilizó un diseño de estudio de casos múltiples, ya que se analizó el fenómeno en distintas universidades, con la finalidad de captar la diversidad de experiencias en diferentes contextos institucionales.

El estudio se desarrolló en universidades públicas dominicanas, seleccionadas por su representatividad y accesibilidad. Se contó con la participación de 30 actores universitarios, incluidos docentes, personal administrativo y directivos. El muestreo fue intencional y se orientó por

heterogeneidad, asegurando la inclusión de participantes con diferentes cargos, antigüedad y áreas de desempeño. Este enfoque permitió obtener una amplia gama de perspectivas sobre las manifestaciones de la celotipia laboral, su impacto en el clima organizacional y la ética profesional.

Las entrevistas semiestructuradas fueron el instrumento principal de recolección de datos. Este tipo de entrevista permitió explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los participantes, manteniendo una estructura flexible que favoreciera el desarrollo de los temas de interés. Las entrevistas fueron diseñadas para abordar las tres dimensiones clave del estudio: celotipia laboral, clima organizacional y ética profesional. Las preguntas de la entrevista se basaron en los subtemas identificados en la matriz de consistencia del estudio, y fueron validadas por un grupo de expertos para garantizar su relevancia y adecuación.

El proceso de recolección de datos se realizó en un periodo de tres meses, de enero a marzo de 2026. Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de los participantes, quienes fueron informados previamente sobre los objetivos del estudio, la confidencialidad de sus respuestas y su participación voluntaria. Durante este proceso, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, asegurando el respeto por los principios éticos de la investigación.

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante un proceso de codificación cualitativa, que incluyó tres fases: codificación abierta, axial y selectiva. La codificación abierta permitió identificar las categorías emergentes, relacionadas con las tres dimensiones del estudio. La codificación axial organizó estas categorías en subcategorías, permitiendo una interpretación más profunda de las relaciones entre los distintos aspectos del fenómeno.

El análisis de los datos fue realizado de forma colaborativa entre los investigadores, quienes realizaron la triangulación de los datos para asegurar la validez de los resultados. Se empleó la técnica de validación por participantes, invitando a algunos de los entrevistados a revisar los resultados preliminares, lo que permitió mejorar la precisión y la interpretación de los datos obtenidos. El rigor del estudio se garantizó mediante las estrategias de credibilidad, transferibilidad, dependabilidad y confirmabilidad, conforme a los estándares establecidos para la investigación cualitativa. Además, se emplearon procedimientos de validación para asegurar que los resultados fueran fieles a las experiencias de los participantes y al contexto investigado.

Resultados

Los resultados de la investigación se organizan según las tres dimensiones analizadas: celotipia laboral, clima organizacional y ética profesional. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a los 30 participantes de las universidades públicas dominicanas.

Dimensión Celotipia Laboral

La celotipia laboral se identificó como un fenómeno presente en las relaciones laborales dentro de las universidades públicas dominicanas, los participantes indicaron que las manifestaciones de celotipia ocurren a nivel individual y también están influenciadas por factores estructurales y culturales de las instituciones.

El 100% de los entrevistados mencionaron la celotipia pasional como una manifestación común, evidenciada en sentimientos de comparación, envidia y deseo de reconocimiento frente al

éxito de los compañeros. Muchos participantes señalaron que estas emociones surgen principalmente cuando el mérito no es reconocido de manera equitativa. En segundo lugar, la celotipia obsesiva fue reportada por el 83% de los entrevistados, quienes describieron actitudes de vigilancia y competencia desmedida. Por último, la celotipia delirante fue menos frecuente, pero aún así identificada en el 17% de los casos, y se manifestó como creencias exageradas de conspiración o manipulación.

Tabla 1

Manifestaciones de la Celotipia Laboral

Manifestación	Porcentaje de Mención	Descripción
Celotipia Pasional	100%	Sentimientos de comparación y envidia por el reconocimiento ajeno.
Celotipia Obsesiva	83%	Actitudes de vigilancia y competencia desmedida.
Celotipia Delirante	17%	Creencias de conspiración o exclusión deliberada.

Las causas percibidas de la celotipia laboral fueron citadas por el 100% de los participantes, quienes señalaron la falta de transparencia y los liderazgos ambiguos como los principales factores que originan este fenómeno. Las consecuencias más comunes fueron la desmotivación, el aislamiento emocional y la fractura de los equipos de trabajo.

Dimensión Clima Organizacional

El clima organizacional dentro de las universidades dominicanas se ve afectado por la presencia de la celotipia laboral, lo que debilita las relaciones interpersonales y la cohesión de los equipos.

El 100% de los participantes mencionaron que la confianza se ve seriamente afectada cuando las decisiones laborales son percibidas como influenciadas por relaciones personales. En cuanto a la comunicación, el 83% de los entrevistados destacó que la falta de transparencia contribuye a la propagación de rumores y desinformación. La colaboración también se vio comprometida, ya que el 100% de los participantes señalaron que la competencia jerárquica y el individualismo afectan la disposición a trabajar de forma conjunta.

Tabla 2

Impacto de la Celotipia Laboral en el Clima Organizacional

Dimensión	Porcentaje de Mención	Descripción
Confianza	100%	Deterioro debido a la percepción de decisiones parciales.
Comunicación	83%	Falta de transparencia y aumento de rumores.
Colaboración	100%	Competencia y falta de trabajo en equipo.

La falta de confianza y la deficiencia en la comunicación contribuyen a un ambiente de trabajo marcado por la desconfianza y la rivalidad, lo que afecta negativamente el bienestar colectivo y la cooperación entre los miembros de la comunidad universitaria.

Dimensión Ética Profesional

La ética profesional se ve afectada por las dinámicas de celotipia laboral, generando situaciones de injusticia, favoritismo y falta de integridad.

El 83% de los participantes identificaron la falta de justicia como una violación constante en el entorno laboral, especialmente en lo que respecta a la distribución de recursos y el ascenso profesional. La equidad, mencionada por el mismo porcentaje de los entrevistados, se percibe como un valor no aplicado de manera uniforme. La integridad fue citada por el 100% de los participantes, quienes coincidieron en que existe una desconexión entre los principios éticos de las universidades y su práctica diaria.

Tabla 3

Manifestaciones de la Falta de Ética Profesional

Valor Ético	Porcentaje de Mención	Descripción
Justicia	83%	Violación en la distribución de oportunidades.
Equidad	83%	Desigualdad en el trato y oportunidades.
Integridad	100%	Desconexión entre los principios éticos y las prácticas.

Las decisiones que no se basan en criterios de mérito y la falta de coherencia entre los discursos institucionales y las prácticas cotidianas generan un ambiente de desconfianza y deslegitimación de la autoridad. Estos dilemas éticos refuerzan los sentimientos de celotipia y perpetúan las tensiones en el ambiente universitario.

Discusión

La investigación ha permitido explorar la celotipia laboral en las universidades públicas dominicanas, identificando sus manifestaciones, su impacto en el clima organizacional y las implicaciones éticas que conlleva. Los hallazgos obtenidos revelan que la celotipia laboral es un fenómeno transversal que afecta de manera significativa las relaciones interpersonales, la confianza y la ética profesional dentro de estos entornos académicos. A continuación, se comparan estos resultados con la literatura científica actual, destacando las contribuciones de este estudio y su relación con investigaciones previas.

Celotipia Laboral y sus Manifestaciones

En este estudio, se encontró que la celotipia pasional, obsesiva y delirante son las principales formas en que se manifiesta este fenómeno en las universidades dominicanas, lo que coincide con estudios previos que sugieren que los celos y la desconfianza son emociones comunes en entornos laborales caracterizados por la competencia y la falta de transparencia (Rhoades & Eisenberger, 2002). La celotipia pasional, identificada en el 100% de los casos, refleja un sentimiento de competencia desleal, mientras que la celotipia obsesiva, presente en el 83% de los participantes, está asociada con una vigilancia excesiva hacia los demás.

Esta última forma ha sido relacionada con el aumento de los conflictos interpersonales en ambientes competitivos (Jetten & Postmes, 2006), aunque menos frecuente, ha sido documentada como una forma más extrema de celotipia, vinculada con distorsiones de la realidad y la creación de rumores o conspiraciones. En el contexto de las universidades, este tipo de comportamiento

puede llevar a la desconfianza generalizada y al aislamiento de los miembros de la comunidad académica. La presencia de estas manifestaciones en el entorno universitario refleja la necesidad de revisar los procesos de evaluación y reconocimiento, ya que estos parecen ser factores que alimentan la comparación constante entre colegas.

Clima Organizacional y la Influencia de la Celotipia

El clima organizacional en las universidades públicas dominicanas se ha visto afectado por la presencia de la celotipia laboral. Los resultados del estudio indican que la confianza, la comunicación y la colaboración son las dimensiones más vulnerables en un contexto donde las percepciones de injusticia y favoritismo son prevalentes. La falta de confianza, identificada en el 100% de las entrevistas, coincide con los hallazgos de otros estudios que han mostrado que la desconfianza es uno de los principales factores que deterioran el clima laboral en instituciones educativas (Peiró et al., 2001). Además, la comunicación deficiente y la propagación de rumores son problemas recurrentes que afectan la transparencia y la cohesión en el equipo de trabajo (Jenkins, 2008).

La colaboración, otro aspecto clave del clima organizacional, también se ve comprometida cuando la competencia reemplaza al trabajo conjunto. Esta situación es consistente con estudios previos que han demostrado que la competencia desmedida puede reducir la disposición a cooperar y compartir recursos entre los miembros de una organización (Howell & Higgins, 1990). En el ámbito universitario, esto se traduce en la fragmentación de equipos y en la disminución del sentido de pertenencia, lo que genera un ambiente de trabajo menos productivo y más emocionalmente tenso.

Ética Profesional y la Celotipia Laboral

La ética profesional en las universidades públicas dominicanas también se ve afectada por la celotipia laboral. Los participantes indicaron que los valores de justicia, equidad, integridad, responsabilidad y respeto se ven comprometidos en un entorno donde las decisiones se perciben como influenciadas por relaciones personales y no por criterios de mérito. Estos hallazgos coinciden con investigaciones previas que han señalado que la falta de coherencia entre los valores éticos institucionales y las prácticas cotidianas puede generar un ambiente de trabajo deshumanizado y fragmentado (Eisenberger et al., 2002). La percepción de injusticia y la falta de equidad en los procesos de evaluación y reconocimiento fueron mencionadas por el 83% de los entrevistados, lo que refuerza la necesidad de establecer mecanismos más transparentes y coherentes en la gestión de los recursos humanos en las universidades.

La integridad, mencionada por el 100% de los participantes, es otro valor ético que se ve afectado por la celotipia laboral. La falta de congruencia entre lo que las instituciones promueven y lo que realmente se practica genera un sentimiento de desconexión entre los ideales y la realidad institucional. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura, que señala que la falta de coherencia entre los discursos institucionales y las prácticas diarias contribuye al deterioro de la ética organizacional (Salgado Monar, 2024). La ausencia de integridad puede también llevar

a prácticas poco éticas, como el favoritismo, el ocultamiento de información y la toma de decisiones sesgadas, que afectan la justicia dentro de la institución.

Propuestas para Mejorar el Clima Organizacional y la Ética Profesional

A partir de los hallazgos obtenidos, este estudio sugiere varias estrategias para mitigar la celotipia laboral y mejorar el clima organizacional y la ética profesional en las universidades públicas dominicanas. Se recomienda la implementación de programas de sensibilización ética y emocional, que fomenten la empatía, el manejo constructivo de los conflictos y la autorregulación emocional (Vallacher, 2019). Además, se debe fortalecer la transparencia en los procesos de evaluación y ascenso, con la creación de protocolos claros y la promoción de un liderazgo ético que dé ejemplo de integridad y equidad.

Conclusión

La celotipia laboral es un fenómeno transversal en las universidades públicas dominicanas, con manifestaciones predominantes de celotipia pasional, obsesiva y, en menor medida, delirantes, estas manifestaciones afectan profundamente las relaciones laborales y contribuyen a la creación de un ambiente de trabajo marcado por la desconfianza, la competencia desmedida y el aislamiento emocional, lo que deteriora la convivencia institucional.

El clima organizacional en las universidades se ve afectado negativamente por la celotipia laboral, especialmente en las dimensiones de confianza, comunicación y colaboración, la falta de transparencia en los procesos de evaluación y reconocimiento, junto con la competencia jerárquica, deteriora la confianza y la disposición a colaborar, lo que contribuye a un ambiente de trabajo fragmentado y emocionalmente tenso.

La ética profesional se ve comprometida por las dinámicas de celotipia, ya que las percepciones de injusticia y favoritismo afectan los valores fundamentales de justicia, equidad, integridad, responsabilidad y respeto. Las decisiones laborales se perciben como influenciadas por relaciones personales, lo que socava la credibilidad de la institución y genera un entorno de trabajo deshumanizado.

Referencias

- Aragundi Castro, E. J., & Piloso Rodríguez, C. J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *AlfaPublicaciones*, 4(1.1), 499-513. <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

- Howell, J. M., & Higgins, C. A. (1990). Champions of Technological Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 317. <https://doi.org/10.2307/2393393>
- Jenkins, H. (2008). *La cultura de la convergencia de los medios de comunicación*. Paidós Comunicación.
- Jetten, J., & Postmes, T. (2006). "I Did it My Way": Collective Expressions of Individualism. En T. Postmes & J. Jetten, *Individuality and the Group: Advances in Social Identity* (pp. 116-136). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446211946.n7>
- Lewis, S. E., & Orford, J. (2005). Women's experiences of workplace bullying: Changes in social relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 15(1), 29-47. <https://doi.org/10.1002/casp.807>
- López Litardo, N. J., Chuquilla Fonseca, L. M., & Triana Palma, M. L. (2024). Ética profesional y su incidencia en la formación integral de los estudiantes de la universidad técnica de babahoyo extensión Quevedo: Professional ethics and its impact on the comprehensive training of students at the technical university of babahoyo extension Quevedo. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(1). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1714>
- Monroy-Castillo, A., & Juárez-García, A. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 248. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.361>
- Negrete Doria, E. F. (2016). Aspectos procesales de la competencia desleal. *Justicia juris*, 12(1), 56. <https://doi.org/10.15665/rj.v12i1.887>
- Ortiz Hernández, M. (2023). *INVESTIGACION E INNOVACION MULTIDISCIPLINARIA CON TRASCENDENCIA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE* (1º). CID - Centro de Investigación y Desarrollo. https://doi.org/10.37811/cli_w831
- Peiró, J. M., González-Romá, V., Tordera, N., & Mañas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology & Health*, 16(5), 511-525. <https://doi.org/10.1080/08870440108405524>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Salgado Monar, J. H. (2024). Consecuencias de la falta de ética y valores en las organizaciones modernas: Consequences of the lack of ethics and values in modern organizations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(5). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2667>
- Vallacher, R. R. (2019). Personal Control. En R. R. Vallacher, *Social Psychology* (1.ª ed., pp. 128-153). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351207393-6>
- Vilca Cahuana, W. A., Quispe Choque, D. S., Colque Espinoza, H., & Carazas Gamarra, W. (2024). *Ecos del Ambiente Institucional* (1.ª ed.). Centro de Investigación y Producción Científica Ideos E.I.R.L. <https://doi.org/10.53673/th.v4i3.322>

Financiación

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

Conflicto de Intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de Autoría:

Los autores han participado en la construcción del documento.