



ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

“INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS
Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE
EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO.”

Trabajo de investigación para optar el grado académico de:

Maestro en Administración de Empresas

Autor:

Bach. Luis Paulo Lloja Honorio
Bach. Gianni Franco Polo Mendoza

Asesor:

Dr. Henry Ventura Aguilar

Trujillo - Perú

2018

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El asesor Henry Ventura Aguilar, Docente de la Escuela de Postgrado y Estudios Continuos de la Universidad Privada del Norte, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la investigación de los bachilleres:

- Giann Franco Polo Mendoza
- Luis Paulo Lloja Honorio

Por cuanto, **CONSIDERA** que el trabajo de investigación titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO. Para aspirar al grado académico de Maestro en Administración de Empresas en el programa MBA, Maestría Ejecutiva en Administración de Empresas por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual **AUTORIZA** a los interesados para su presentación.

Dr. Henry Ventura Aguilar
Asesor

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El comité del trabajos de investigación, conformado por: Dr. Jorge Luján López, Dra. Julia Sagástegui Cruz y Mg. Romy Díaz Fernández; designados mediante Dirección de Escuela de Postgrado de la UPN, ha procedido a realizar la evaluación del trabajo de investigación de los bachilleres: Gianni Franco Polo Mendoza y Luis Paulo Lloja Honorio, para aspirar al grado académico de Maestro en Administración de Empresas en el programa MBA, Maestría Ejecutiva en Administración de Empresas, con el trabajo de investigación: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO.

Luego de la revisión del trabajo en forma y contenido los miembros del jurado acuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Calificativo:

Excelente [18 -20]

Sobresaliente [15 - 17]

Buena [13 - 14]

Desaprobación

Firman en señal de conformidad

Mg. Romy Díaz Fernández
Miembro del Comité

Dra. Julia Sagástegui Cruz
Miembro del Comité

Dr. Jorge Luján López
Miembro del Comité

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por bendecir mi vida e iluminar mi mente guiando mi camino en la vida y por su infinito amor. A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy como persona, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Finalmente, a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino. (G.P.)

Dedico esta tesis a mi madre Gloria, por ser mi principal soporte y apoyo en todos los aspectos de mi vida; a mi tía Marcy, que sé que desde el cielo me ilumina y siempre me protege. A mi abuelita Hortencia por cuidarme como a un hijo y a mis tíos Martha, Roberto, César y Ricardo, por ser como unos padres toda mi vida. (L. LL)

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por siempre guiar y bendecir nuestros caminos.

A nuestros padres, por ser nuestro apoyo incondicional.

A nuestros docentes, por todo el conocimiento brindado.

A nuestro asesor, por su disposición y apoyo constante.

A la Universidad Privada del Norte, por la formación académica como profesionales.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	2
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	20
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	34
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: DATOS NORMATIVOS PERUANOS	23
Tabla N°02: RANGOS PARA EL COCIENTE EMOCIONAL (CE)	24
Tabla N°03: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS REGISTRADAS, DE TRUJILLO, 2018	25
Tabla N°04: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS NO REGISTRADAS, DE TRUJILLO, 2018.....	25
Tabla N°05: PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS REGISTRADAS DE TRUJILLO, 2018.....	26
Tabla N°06: PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS NO REGISTRADAS DE TRUJILLO, 2018.....	27
Tabla N°07: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018.....	28
Tabla N°08: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL INTRAPERSONAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018	29
Tabla N°09: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL INTERPERSONAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018	30

Tabla N°10: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL DE ADAPTABILIDAD, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,201831

Tabla N°11: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL MANEJO DE LA TENSIÓN, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,201832

Tabla N°12: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL ÁNIMO GENERAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,201833

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores. Es una investigación no experimental, correlacional y transeccional o transversal, cuya población estuvo conformada por 307 empresas constructoras registradas en SUNARP y empresas constructoras no registradas, que operan en Trujillo al mes de Julio del año 2018, teniendo como muestra 7 empresas de las cuales se evaluó a 10 directivos con cargos de diferentes rangos jerárquicos.

Las técnicas utilizadas para el recojo de datos fueron la entrevista y la encuesta, teniendo esta última como instrumento empleado el cuestionario Emotional Quotient Inventory (EQI) de BarOn, adaptada para Perú por Nelly Ugarriza. Mediante los resultados se llegó a la conclusión de que la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo en el año 2018, se relaciona de manera positiva con la productividad de sus colaboradores, observándose una correlación significativa ($p=0.016$; $p<0.05$).

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Cociente Emocional, productividad, directivo, colaborador.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa, hace hincapié en que no es suficiente con tener aptitudes intelectuales para alcanzar el éxito de una empresa, aparte de saber lo que se tiene que hacer, hay que querer hacerlo y hacerlo bien, así lo sostienen en su investigación (Cali, Fierro, & Sempértégui, 2015) El conocer las emociones y el dejarse guiar por ellas con responsabilidad, permite exaltar las relaciones con los demás, que se ligan las habilidades individuales formando un complemento, y por ende el conocimiento intelectual sea expresado y aplicado correctamente. En cuanto a los líderes de las organizaciones, sobre ellos recae una gran responsabilidad, ya que son el ejemplo a seguir de sus colaboradores y la forma en la que ellos comuniquen al personal, los cuales son los objetivos y necesidades que requiere la empresa y por ende será de vital importancia para el cumplimiento de las obligaciones de los mismos. Si los empleados no se sienten identificados con sus superiores o no encuentran una afinidad, la empresa corre el riesgo de oscilar. Los puntos mencionados anteriormente son los puntos sobre los que una empresa con una cultura organizacional bien desarrollada trabaja, siendo transparente y honesta con su personal, creando un ambiente de superación para todos.

(Ceratto, 2000) nos comenta que a medida que las empresas cambian, en respuesta a los cambios en su entorno, también lo hacen las competencias necesarias para sobresalir. En tal sentido surgen actualmente dos habilidades fundamentales: la formación de equipos y la adaptación al cambio; y unidas a ellas aparecen capacidades completamente nuevas

demandadas en los trabajadores. En síntesis: los nuevos desafíos requieren nuevos talentos. El libro de Daniel Goleman persigue así, la misión de actuar como guía en la validez científica de trabajar con la inteligencia emocional: como individuos, en grupos y como organizaciones; y lo hace a partir de dos tipos de aptitudes: las puramente cognitivas, como el razonamiento analítico o la pericia técnica, y otras que combinan el pensamiento y el sentimiento, a las que denomina aptitudes emocionales.

(Ayuso Arcones, 2016), en su informe “La Inteligencia Emocional en el Trabajo” para optar su grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos tenía como principal objetivo comprobar si la Inteligencia Emocional (IE) podía desarrollarse en el ámbito empresarial, dado que en el ámbito de la educación, entre otros, se ha comprobado mediante diversos estudios que sí es posible, llegando a la conclusión de que la IE en el ámbito de la empresa acoge diversas ramas, como la prevención, la motivación, la resolución de conflictos o el liderazgo; técnicas que se pueden aprender y mejorar a lo largo de la vida y reforzar así la vida laboral de los trabajadores y aumentar la productividad empresarial, por lo que sí es posible que la IE se desarrolle en el ámbito empresarial, ya que cuando un empleado está cómodo con su puesto de trabajo es más productivo y por consiguiente la empresa obtendría mayores beneficios (objetivo principal en una organización). Aparte del beneficio económico, sabiendo desarrollar las habilidades de un colaborador, se obtiene un beneficio personal: enriquecer el capital humano.

Los autores (De Pelekais, Nava, & Tirado, 2006) en su estudio Inteligencia Emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES, querían determinar la influencia de la Inteligencia Emocional sobre clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES, la investigación fue caracterizada bajo un enfoque descriptivo explicativo, con un diseño no experimental transeccional, tomando a 100 empresas activas, PYMES adscritas a la cámara de Industria y Comercio de Cabimas. Al recolectar la información se utilizó un cuestionario auto administrado y los resultados arrojaron que los gerentes de nivel medio tienen bien identificadas sus emociones y sentimientos, igualmente tienen una excelente percepción del clima organizacional. En este sentido, los gerentes deben desarrollar sus aptitudes, a través de un adiestramiento constante, utilizando un factor motivacional que les genere sentido de innovación, para poder así identificar sus emociones y sentimientos categorizadas por la Inteligencia Emocional (IE), la cual permitirá a la persona detectar y manejar habilidades tales como; autoconocimiento emocional, control emocional, automotivación, reconocimiento de las emociones ajenas, así como habilidades para las relaciones interpersonales. Al determinar las habilidades señaladas anteriormente, el individuo identificará sus habilidades y generará su propia percepción de la organización, dando pie así a desarrollar una concienciación de la situación actual de los niveles motivacionales y estilos de comunicación en la organización, lo que le permitirá establecer vínculos de mayor cohesión laboral.

En su investigación (Duque Cevallos, García Solarte, & Hurtado Ayala, 2016) analizan la Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo; para medir la influencia de la inteligencia emocional sobre el desarrollo de las competencias laborales, realizan una encuesta a 122 estudiantes de maestría con experiencia laboral superior a 3 años y que se encuentran desempeñando cargos administrativos, encontrando que las competencias laborales dependen de las emociones como componente psicológico del individuo que es fundamental para el desarrollo de sus habilidades en el puesto de trabajo. Se interpretó que cuando el trabajador reconoce e identifica sus emociones y las consecuencias positivas y negativas de ellas, es persistente en el logro de sus objetivos, reconoce sus fortalezas como persona y acepta la responsabilidad de sus resultados en el puesto de trabajo y tiende a desarrollar competencias que pueden garantizar un buen desempeño en las organizaciones.

(Ortega Navas, 2014) en su estudio sobre la mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación Superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa, nos comenta que uno de los objetivos básicos de la implementación del Espacio Europeo de Educación Superior es el logro de la empleabilidad en los estudiantes en base a una enseñanza superior de calidad centrada en el aprendizaje de competencias. Nos menciona que los estudiantes universitarios necesitan adquirir, desarrollar y actualizar su formación en diferentes niveles (teóricos, prácticos y emocionales) y son los componentes emocionales los que tienen que moldearse a las competencias

que demanda el mercado laboral actual. Para la autora el interés por la inteligencia emocional en el mundo de la educación y las organizaciones es un hecho creciente y el hecho de ser considerada como un factor determinante en la productividad y empleabilidad se está incrementando. Se llega a la conclusión de que educar con inteligencia emocional se ha convertido en una tarea primordial en el ambiente educativo que favorezca la capacidad de percibir, comprender y regular las emociones convirtiéndola en una respuesta adaptativa a las circunstancias personales y profesionales. En la actualidad los líderes más eficaces tienen un denominador común: poseen un alto nivel de coeficiente emocional (CE), por ende, la inteligencia emocional es un requisito de partida para llegar a ser un buen empleado y líder, puesto que las personas que aprenden habilidades sociales y emocionales tienen mayor éxito en todas las áreas de la vida.

(Hakkak, Nazarpouri, Najmeddin Mousavi, & Ghodsi, 2015) investigan los efectos de la inteligencia emocional en los factores mentales de la productividad en recursos humanos, buscan investigar los efectos de la inteligencia emocional en los factores socio mentales del recurso humano. La población de la investigación incluye empleados de 2 áreas del Mellat bank, en la provincia de Teherán, 248 de los cuales fueron elegidos para el análisis de datos. Los autores especifican de que los empleados de banca son un tipo de personas que trabajan mucho durante un tiempo relativamente corto, razón por la cual la productividad del recurso humano de la banca es tan vital.

Se utilizó un cuestionario para recoger los datos. Las dimensiones de inteligencia emocional proceden del modelo de Bar – On, teniendo como resultados, al nivel de confianza del 99%, que la inteligencia emocional tiene un efecto positivo en los factores socio mentales del recurso humano.

Una vez teniendo en cuenta los resultados de los análisis estadísticos, se encontró que todos los aspectos de la inteligencia emocional y el concepto de inteligencia emocional en sí tienen efectos positivos y significativos sobre los factores socio – mentales del desempeño de la fuerza humana. Por lo tanto, se recomendó a los gerentes y autoridades del Banco Mellat que valoren una mayor inteligencia emocional al reclutar nuevos empleados. Además, al tener en cuenta que las personas con mayor inteligencia emocional tienen una mejor percepción sobre los aspectos de los factores socio-mentales del desempeño de la fuerza humana, mejora la inteligencia a través de centrarse en los aspectos de inteligencia emocional.

Otro estudio (Macías Fernández, Gutiérrez Castañeda, Carmona Gonzáles, & Crespillo Vílchez, 2015) analizan la relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol, plantean explorar la relación existente entre calidad de vida profesional e inteligencia emocional percibida, y la relación de ambas con el grado de consecución de objetivos laborales en el distrito de Atención Primaria Costa del Sol. El diseño de la investigación es un estudio observacional descriptivo transversal, estudio que englobó a las 12 unidades de gestión clínicas que componían en ese momento (2010) el Distrito Sanitario Costa del Sol, en la provincia de Málaga. Los sujetos de estudio fueron los profesionales que trabajan en dichas unidades de gestión

clínica: médicos, odontólogos, enfermeros, fisioterapeutas, técnicos, auxiliares de clínica, auxiliares administrativos y celadores.

Se incluyó al personal con más de 6 meses de relación laboral en el momento que se realizó el estudio, incluyendo en el estudio a 247 individuos.

Se tuvo como instrumento un cuestionario administrativo. Dentro del cuestionario, además de la valoración de las variables de estudio, se pidió complementar la nota de resultados de objetivos individuales (expresado en valor absoluto de 0 a 10) que se le comunica a cada profesional en la evaluación anual, de manera que no se emplease una base de datos nominal identificativa para incluir estos resultados.

Finalmente teniendo en cuenta la correlación entre IE y CPV percibida hallada en el estudio, el desarrollo de las distintas habilidades de la IE supondría una práctica innovadora en gestión sanitaria, lo que mejoraría la calidad de vida de los profesionales en el ámbito de la salud.

En la industria de la construcción, durante años se ha venido manejando un liderazgo orientado a la visión de jefe autoritario, donde el subordinado se limita a obedecer órdenes y donde los colaboradores son vistos como un recurso más, buscando hacerlos producir más mediante presión. Esto ha conllevado a que los trabajadores se organicen formando sindicatos para hacer respetar sus derechos como personas, lo que lleva a conflictos constantes entre empresa y trabajadores, y todo esto debido a la falta de manejo de la inteligencia emocional de los directivos en el paso de los años. Empresas de reconocimiento mundial, ya han cambiado su visión de liderazgo, y están invirtiendo en sus directivos, mediante capacitaciones constantes y desarrollo de su inteligencia emocional, lo que lleva a generar

un ambiente más positivo en la empresa y en la relación entre directivo y colaborador, consiguiendo así mejores resultados en la productividad de los colaboradores, esto debido a que se sienten a gusto en su centro de trabajo, permitiéndoles así un estado anímico positivo que deja a un lado las quejas y reclamos, y les permite ser más productivos en su trabajo.

Las empresas constructoras en estudio no escapan de esta realidad, debido a que estas empresas aún desconocen los beneficios de invertir en el dominio de la inteligencia emocional de sus directivos. Por tanto, aún se ve la problemática que genera la manera tradicional de liderar. Por esta razón se tiene al personal con una actitud negativa ante el trabajo, cumpliendo su jornada solo por necesidad económica, sin sentirse a gusto en lo que hacen, y en muchos casos con una actitud a la defensiva ante sus directivos. Esto conlleva a una producción limitada, que, aunque se logren los objetivos, no se logran de una manera efectiva, como se conseguiría con una actitud positiva en el trabajo, generada por una buena Inteligencia emocional de los directivos, que promueva un entorno óptimo para el desarrollo profesional de cada colaborador en la empresa, optimizando de esta manera la productividad de cada miembro del equipo de trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Existe relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo, y la productividad de sus colaboradores?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el cociente emocional Intrapersonal como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo.
- Establecer la relación entre el cociente emocional Interpersonal como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo.
- Establecer la relación entre el cociente emocional de Adaptabilidad como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo.

- Establecer la relación entre el cociente emocional Manejo de Tensión como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo.
- Establecer la relación entre el cociente emocional de Ánimo general como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

Teniendo en cuenta a (Hernández Sampieri, 2016) en su libro metodología de la Investigación 6ta edición, el tipo de investigación es no experimental, correlacional y transeccional o transversal; es no experimental porque se observan fenómenos tal como se dan en su contexto natural para analizarlos; es correlacional porque los antecedentes nos proporcionan generalizaciones que vinculan variables sobre las cuales trabajar y es transeccional o transversal porque se recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único, siendo su propósito describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

2.2 Población y muestra

La población estuvo conformada por 307 empresas constructoras que se encuentran activas en la ciudad de Trujillo al mes de Julio del 2018 y están registradas en la SUNARP, a estas se suman las empresas constructoras no registradas que operan en la ciudad de Trujillo durante el año 2018. La muestra está conformada por 4 empresas registradas de las cuales se encuestaron a 7 directivos de diferentes rangos jerárquicos, y 3 empresas no registradas en las cuales se encuestaron a los directivos propietarios.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnica

Encuesta:

Esta técnica de recolección de datos permite establecer contacto con las unidades de observación por medio de cuestionarios previamente establecidos.

Entrevista:

Consiste en la obtención de información oral de parte de una persona lograda por el entrevistador, en una situación de cara a cara.

b) Instrumentos

Se aplicó el cuestionario Emotional Quotient Inventory (EQI) de BarOn adaptado para Perú por Nelly Ugarriza: Este cuestionario consta de 133 enunciados los cuales son contestados mediante una escala de tipo Likert, con cinco niveles de respuesta. Estas respuestas generan puntos directos (Bruto) que van desde 1 punto hasta 5 puntos por enunciado según sea la respuesta del evaluado, los cuales suman puntajes acumulados que dan lugar a 15 subcomponentes que se agrupan en 5 componentes (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de la tensión, Animo General) cada componente obtiene valores de Cociente emocional (CE) los que llevan a un valor final de CE Total. Los puntos directos (Bruto) son convertidos a puntos estándar (Conv.) mediante los "Datos normativos peruanos para puntajes del I-CE", que son producto del estudio de investigación por parte de (Ugarriza, 2001) denominado "La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-

CE)” en una muestra de Lima Metropolitana. Con los puntajes estándar se obtiene el perfil de la Inteligencia Emocional del evaluado. Ver Anexo 1.

También se utilizó una Guía de entrevista con un formato para recolección de datos, validados por un especialista, para el recojo de información sobre la productividad de los colaboradores. Ver Anexo 4.

2.4 Procedimiento

Se aplicó el cuestionario de inteligencia emocional EQI (ICE) versión adaptada a Perú por Nelly Ugarriza. Se encuestó a 10 directivos que desempeñan cargos de jefaturas de diferentes rangos jerárquicos en diferentes empresas constructoras, los directivos fueron informados sobre el objetivo del estudio de investigación por lo que dieron su consentimiento para ser evaluados.

Luego se procedió a cuantificar los puntajes directos (Bruto) obtenidos de las respuestas a los enunciados del cuestionario y a clasificarlos en los 15 subcomponentes que analiza el instrumento. Con estos puntajes se obtuvo los puntajes directos para los 5 componentes (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de la tensión, Animo General) y el puntaje para CE total. Luego se calculó los puntajes estándar (Conv.), estos puntajes se obtienen utilizando los Datos normativos peruanos para puntajes del I-CE.

Tabla N°01: DATOS NORMATIVOS PERUANOS

Puntajes del I-CE

I-CE	Media	DS
Comprensión de Sí Mismo	30.16	4.84
Seguridad (Asertividad)	26.77	4.21
Autocoestima	37.03	5.70
Autorealización	38.26	4.80
Independencia	25.88	3.55
Relaciones Interpersonales	44.08	5.56
Solución de Problemas	29.50	3.84
Prueba de la Realidad	39.00	5.53
Optimismo	32.39	4.54
Empatía	32.60	4.41
Flexibilidad	27.59	3.86
Responsabilidad Social	42.00	5.03
Tolerancia a la Tensión (Estrés)	33.23	5.37
Control de Impulsos	32.06	7.03
Felicidad	36.51	5.13
Impresión Positiva	24.50	4.09
Impresión Negativa	1.15	3.85
Índice de Inconsistencia	0.00	3.24
Intrapersonal	158.09	18.05
Interpersonal	98.60	10.05
Adaptabilidad	96.10	10.24
Manejo de Tensión (Estrés)	65.30	10.58
Estado de Ánimo General	68.91	8.71
TOTAL CE	453.20	45.50

Fuente: Adaptación para Perú de EQI por Nelly Ugarriza.

Estos datos normativos peruanos(DNP) son producto del estudio de investigación Nelly Ugarriza para adaptar el instrumento EQI a nuestra realidad peruana. Los datos normativos peruanos presentan un valor de la media y la desviación estándar para cada sub componente que evalúa el instrumento, así también una media y una desviación estándar para cada uno de los 5 componentes (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de la tensión, Animo General) y para CE Total. Los puntajes estándar son calculados a partir de los puntajes directos de manera tal que cada sub componente y cada escala tenga la misma media (100) y desviación estándar (15). De esta manera cada puntaje estándar fue obtenido por la resta entre el

puntaje directo menos el puntaje de la media de DNP, dividido entre la desviación estándar de DNP; multiplicándose este valor por 15 y sumado 100, de esta manera se obtuvo el puntaje estándar (Conv.) para cada subcomponentes, componentes y CE Total.

Con los puntajes estándar se obtuvo la clasificación por rangos del CE, determinando de esta manera el perfil de la inteligencia emocional de cada directivo evaluado. Ver Anexo 1 y 2.

Tabla N°02: RANGOS PARA EL COCIENTE EMOCIONAL (CE)

SUB ESCALAS	MUY BAJO	BAJO	PROMEDIO	ALTO	MUY ALTO
CERA	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +
CEER	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +
CEAD	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +
CEMT	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +
CEAG	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +
CE TOTAL	0 a 79	80 a 89	90 a 109	110 a 119	120 a +

Fuente: Adaptación para Perú de EQI por Nelly Ugarriza.

Luego, mediante entrevistas personales con cada directivo evaluado, se determinó la productividad de cada colaborador que se encontraba bajo el mando de los directivos en evaluación, según el criterio de cada directivo se estableció el impacto de cada colaborador dentro de su equipo de trabajo, con lo que se determinó una productividad por equipo para cada directivo evaluado. Ver anexo 4 y 5.

Finalmente se llevó toda la información a una base de datos en el software SPSS Statistics Version 23, en el cual se analizó la correlación de Pearson entre las variables “Inteligencia Emocional de directivos” y Productividad de colaboradores”, representadas numéricamente por “CE” de cada directivo y la “productividad del equipo” de trabajo de cada directivo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

**Tabla N°03: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS
CONSTRUCTORAS REGISTRADAS, DE TRUJILLO, 2018**

DIRECTIVO N°	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG	CET	PERFIL CET
1	118	144	126	119	121	123	MUY ALTO
2	109	138	110	111	116	113	ALTO
3	102	78	112	100	95	97	PROMEDIO
4	113	121	134	118	121	119	ALTO
5	108	98	107	105	97	102	PROMEDIO
6	104	124	101	117	112	107	PROMEDIO
7	111	124	109	121	112	114	ALTO

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se puede determinar que la tendencia del cociente emocional total (CET) de los directivos de este grupo está oscilando entre promedio – Alto; y según los resultados que nos arroja el instrumento ICE aplicado, se tiene que en los 5 componentes principales que describen la Inteligencia emocional de un individuo (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de la tensión, Animo General) se reflejan puntajes estándar que están entre los rangos de promedio – Alto, con excepción del directivo N°3 en el componente “interpersonal” que tiene puntaje bajo, por tanto, se puede apreciar que este grupo de directivos poseen un cierto dominio en gestionar positivamente sus emociones de manera interna hacia ellos mismos y externa en el trato con los demás. Ver Anexo 2.

**Tabla N°04: INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS
CONSTRUCTORAS NO REGISTRADAS, DE TRUJILLO, 2018**

DIRECTIVO N°	CERA	CEER	CEAD	CEMT	CEAG	CET	PERFIL CET
8	108	114	101	104	97	104	PROMEDIO
9	102	121	115	111	100	107	PROMEDIO
10	92	87	91	94	88	88	BAJA

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se puede observar que la tendencia del cociente emocional de los directivos de este grupo está oscilando entre promedio – Bajo; y según los resultados que nos arroja el instrumento ICE aplicado, se tiene en los 5 componentes (Intrapersonal, Interpersonal, Adaptabilidad, Manejo de la tensión, Animo General) puntajes que reflejan rangos entre promedio – bajo, con excepción de algunos componentes que muestran puntajes altos, aun con todo esto su puntaje total no pasa el nivel del rango promedio. Por lo que se puede observar que este grupo de directivos no poseen muchas habilidades para gestionar sus emociones y que en algunos aspectos de su Inteligencia emocional pueden presentar un área por mejorar. Ver Anexo 2.

Tabla N°05: PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS REGISTRADAS DE TRUJILLO, 2018

DIRECTIVO N°	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
1	94.50%
2	96.08%
3	92.06%
4	93.46%
5	94.42%
6	93.47%
7	96.32%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En este grupo se determinó la productividad dentro de un rango entre 92 y 96 por ciento, lo cual se considera óptimo. Hay que tener en cuenta que en estas empresas el personal en su mayoría cuenta con mano de obra calificada, así también con las condiciones más óptimas para realizar su trabajo, parte de estas condiciones son las habilidades directivas de sus jefes directos, dentro de las cuales la más importante es la gestión de emociones de estos, porque con ésta generan una mejor comunicación entre directivo colaborador propiciando un

ambiente laboral más positivo que permite al colaborador cumplir su función de manera óptima.

Tabla N°06: PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS NO REGISTRADAS DE TRUJILLO, 2018

DIRECTIVO N°	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
8	91.33%
9	93.33%
10	89.87%

Fuente: Elaboración propia.

Nota: En este grupo se aprecia un rango de 90 a 93 por ciento, lo cual se considera regular – aceptable; sin embargo, se puede mejorar. Hay que tener en cuenta que en estas empresas el personal en su mayoría no cuenta con mano de obra calificada y que así mismo las condiciones de trabajo no suelen ser las más favorables, por lo que la productividad es más baja, parte de las condiciones de trabajo tienen que ver mucho las relaciones con sus directivos, y es en esta parte donde la inteligencia emocional del directivo de un equipo juega un papel muy importante.

Tabla N°07: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO, 2018

Correlaciones

		INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS	Correlación de Pearson	1	,733*
	Sig. (bilateral)		,016
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,733*	1
	Sig. (bilateral)	,016	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.733, lo que se interpreta como una correlación positiva significativa entre ambas variables, también se comprueba que se cumple “ $p < 0.05$ ”; obteniendo “ $p = 0.016$ ”, con lo que se demuestra que la hipótesis de la investigación queda aprobada.

Tabla N°08: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL INTRAPERSONAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018

Correlaciones

		COCIENTE EMOCIONAL INTRAPERSONAL	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
COCIENTE EMOCIONAL INTRAPERSONAL	Correlación de Pearson	1	,717 [*]
	Sig. (bilateral)		,020
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,717 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,020	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.717, lo que se interpreta como una correlación positiva significativa entre ambas variables obteniendo $p=0.020$ (cumpliendo $p<0.05$).

Tabla N°09: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL INTERPERSONAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018

Correlaciones

		COCIENTE EMOCIONAL INTERPERSONAL	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
COCIENTE EMOCIONAL INTERPERSONAL	Correlación de Pearson	1	,599
	Sig. (bilateral)		,067
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,599	1
	Sig. (bilateral)	,067	
	N	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.599, lo que se interpreta como una correlación positiva no significativa entre ambas variables obteniendo $p=0.067$ (no cumple $p<0.05$).

Tabla N°10: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL DE ADAPTABILIDAD, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018

Correlaciones

		COCIENTE EMOCIONAL ADAPTABILIDAD	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
COCIENTE EMOCIONAL ADAPTABILIDAD	Correlación de Pearson	1	,472
	Sig. (bilateral)		,169
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,472	1
	Sig. (bilateral)	,169	
	N	10	10

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.472, lo que se interpreta como una correlación positiva no significativa entre ambas variables obteniendo $p=0.169$ (no cumple $p<0.05$).

**Tabla N°11: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL
MANEJO DE LA TENSIÓN, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS
DIRECTIVOS Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS
EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018**

Correlaciones

		COCIENTE EMOCIONAL MANEJO DE LA TENSIÓN	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
COCIENTE EMOCIONAL MANEJO DE LA TENSIÓN	Correlación de Pearson	1	,819**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,819**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	10	10

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.819, lo que se interpreta como una correlación positiva significativa entre ambas variables obteniendo $p=0.004$ (cumpliendo $p<0.05$ y $p<0.01$).

**Tabla N°12: CORRELACIÓN DE PEARSON ENTRE EL COCIENTE EMOCIONAL
 ÁNIMO GENERAL, DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DE LOS DIRECTIVOS Y LA
 PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES, DE LAS EMPRESAS
 CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO,2018**

Correlaciones

		COCIENTE EMOCIONAL ÁNIMO GENERAL	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
COCIENTE EMOCIONAL ÁNIMO GENERAL	Correlación de Pearson	1	,672 [*]
	Sig. (bilateral)		,033
	N	10	10
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Correlación de Pearson	,672 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	10	10

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Nota: Se comprobó que existe una correlación entre variables de 0.672, lo que se interpreta como una correlación positiva significativa entre ambas variables obteniendo $p=0.033$ (cumpliendo $p<0.05$).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1.1 Discusión

A veces nos preguntamos por qué algunos equipos de trabajo son más productivos que otros, más eficientes y más competitivos. Si bien es cierto juega un papel fundamental las habilidades de cada colaborador de un equipo de trabajo, también es de suma importancia cómo los directivos de un determinado equipo llegan a sus subordinados para poder sacar su máximo potencial y por ende llegar a las metas que se propone una determinada organización. Es así que la presente investigación se ha propuesto determinar la relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo, y la productividad de sus colaboradores.

Los resultados determinaron que, la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo se relaciona de manera positiva con la productividad de sus colaboradores, aprobando de esta manera la hipótesis general y teniendo como referencia la investigación de (Duque Cevallos, García Solarte, & Hurtado Ayala, 2016) donde analizan la Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales, encontrando que las competencias laborales dependen de las emociones como componente psicológico del individuo que es fundamental para el desarrollo de sus habilidades en el puesto de trabajo. Se interpretó que cuando el trabajador reconoce e identifica sus emociones y las consecuencias positivas y negativas de ellas, es persistente en el logro de sus objetivos, reconoce sus fortalezas como persona y acepta la responsabilidad de sus resultados en el puesto de trabajo y tiende a desarrollar competencias que pueden garantizar un buen desempeño en las organizaciones.

En el estudio de (Hakkak, Nazarpouri, Najmeddin Mousavi, & Ghodsi, 2015) buscaron investigar los efectos de la inteligencia emocional en los factores socio mentales del recurso humano y se encontró que todos los aspectos de la inteligencia emocional y el concepto de inteligencia emocional en sí tienen efectos positivos y significativos sobre los factores socio – mentales del desempeño de la fuerza humana.

Como objetivo general se determinó la relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores., para ello se tuvo como referencia el estudio de (Ortega Navas, 2014), donde se toman muy en cuenta el uso de la inteligencia emocional para desarrollar la empleabilidad de estudiantes, en este caso también aplicado a los colaboradores de las empresas del sector construcción, estos adquieren y desarrollan emociones y hábitos por parte de sus jefaturas que les permiten lograr los objetivos de la empresa para la cual trabajan.

Para los objetivos específicos se han tomado las 5 dimensiones que abarca el cuestionario de BarOn empleado para esta investigación,

Como primer objetivo específico se estableció la relación entre el cociente emocional Intrapersonal como componente de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo, al mismo tiempo en el segundo objetivo específico se determinó la relación entre el cociente emocional interpersonal como componente de la inteligencia emocional en los directivos y la productividad de los colaboradores, de las empresas constructoras de Trujillo. En ambos objetivos específicos hemos tomado como referencia a (Calí, Fierro, & Sempértegui, 2015) donde nos especifica que es importante conocer las emociones y el dejarse guiar por ellas con

responsabilidad y al hacer esto nos permite exaltar las relaciones con los demás, que se ligen las habilidades individuales formando un complemento, y por ende el conocimiento intelectual sea expresado y aplicado correctamente, llevando esto a tener muy buenos resultados en las metas y objetivos de una organización. Es importante tener en cuenta a los líderes de las organizaciones, ya que sobre ellos recae una gran responsabilidad, por ser el ejemplo a seguir de sus colaboradores y la forma en la que ellos comuniquen al personal los objetivos y necesidades que requiere la empresa, será de vital importancia para el cumplimiento de las obligaciones de los mismos.

Referente al tercer, cuarto y quinto objetivo específico, donde se estableció la relación de la adaptabilidad, manejo de tensión y ánimo general como componentes de la inteligencia emocional de los directivos y la productividad de los colaboradores de las empresas constructoras de Trujillo, hemos optado tener como referencia a (Ceratto, 2000), que dice que cuando el entorno cambia, también las empresas cambian y por ende las competencias de los colaboradores de una organización, teniendo un alto grado de adaptabilidad, sabiendo manejar el estrés y la tensión y expresando un mejor ánimo en el trabajo.

1.2 Conclusiones

1. Existe relación entre la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva significativa de 0.733, cumpliéndose $p < 0.05$, $p = 0.016$.

2. Existe relación entre el cociente emocional intrapersonal como componente de la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva significativa de 0.717, $p=0.020$ (cumpliendo $p<0.05$).
3. Existe relación entre el cociente emocional interpersonal como componente de la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva no significativa de 0.599, $p=0.067$ (no cumple $p<0.05$).
4. Existe relación entre el cociente emocional de adaptabilidad como componente de la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva no significativa de 0.472, $p=0.169$ (no cumple $p<0.05$).
5. Existe relación entre el cociente emocional manejo de la tensión como componente de la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva significativa de 0.819, $p=0.004$ (cumpliendo $p<0.05$ y $p<0.01$).
6. Existe relación entre el cociente emocional ánimo general como componente de la inteligencia emocional de los directivos de las empresas constructoras de Trujillo y la productividad de sus colaboradores, con una correlación positiva significativa de 0.672, $p=0.033$ (cumpliendo $p<0.05$).

REFERENCIAS

- AIDosiry, K., Alkhadher, O., AlAqraa, E., & Anderson, N. (6 de Julio de 2014). Relación entre inteligencia emocional y productividad en ventas en Kuwait. *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Ayuso Arcones, M. V. (2016). *Inteligencia Emocional en el trabajo*. Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación, Segovia.
- Cali, A., Fierro, I., & Sempértegui, C. (Setiembre de 2015). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. *Ciencia UNEMI*, 119-125.
- Ceratto, F. (2000). "La Inteligencia Emocional en la Empresa" de Goleman, Daniel. *invenio*, 176-177.
- De Pelekais, C., Nava, A., & Tirado, L. (2006). Inteligencia Emocional y su influencia en el clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. 266-288.
- Duque Cevallos, J. I., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (17 de agosto de 2016). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. (U. ICESI, Ed.) *Estudios Gerenciales*.
- Hakkak, M., Nazarpoori, A., Najmeddin Mousavi, S., & Ghodsi, M. (Junio de 2015). La investigación de los efectos de la inteligencia emocional en los factores mentales de la productividad en recursos humanos . *Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación 6ta edición*. DF, México: McGraw Hill Education.
- Macías Fernández, A. J., Gutiérrez Castañeda, C., Carmona Gonzáles, F. J., & Crespillo Vílchez, D. (Junio de 2015). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol. *Atención Primaria*.
- Ortega Navas, M. d. (2014). La mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación Superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa. (C. J. Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ed.) *Procedia: Social and Behavioral Sciences*.
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima Metropolitana.

ANEXOS

Anexo N° 1

CUESTIONARIO EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY (EQI) DE BARON ADAPTADO PARA PERÚ POR NELLY UGARRIZA.

INSTRUCCIONES	
Ud. Encontrará 133 afirmaciones sobre maneras de sentir, pensar o actuar. Léala atentamente y decida en qué medida cada una de ellas describe o no su verdadero modo de ser. Existen cinco (5) posibilidades de respuesta	
MARCA 1	si tu respuesta es: RARA VEZ O NUNCA
MARCA 2	si tu respuesta es: POCAS VECES
MARCA 3	si tu respuesta es: ALGUNAS VECES
MARCA 4	si tu respuesta es: MUCHAS VECES
MARCA 5	si tu respuesta es: MUY FRECUENTEMENTE O SIEMPRE



1	Para superar las dificultades que se me presentan, actúo paso a paso	
2	Me resulta difícil disfrutar de la vida	
3	Prefiero un tipo de trabajo en el cual me indiquen casi todo lo que debo de hacer	
4	Sé como manejar los problemas más desagradables	
5	Me agradan las personas que conozco	
6	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	
7	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	
8	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto (a)	
9	Reconozco con facilidad mis emociones	
10	Soy incapaz de demostrar afecto	
11	Me siento seguro (a) de mi mismo (a) en la mayoría de las situaciones	
12	Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza	
13	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	
14	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	
15	Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando	
16	Me gusta ayudar a la gente	
17	Me es difícil sonreír	
18	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	
19	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías	
20	Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles	
21	No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosas soy bueno (a).	
22	No soy capaz de expresar mis sentimientos	
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	
24	No tengo confianza en mi mismo (a)	
25	Creo que he perdido la cabeza	
26	Casi todo lo que hago, lo hago con optimismo	
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.	
28	En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios	
29	Antes de intentar solucionar un problema me gusta obtener un panorama general del mismo	
30	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	
31	Soy una persona bastante alegre y optimista.	
32	Prefiero que los otros tomen las decisiones por mi	
33	Puedo manejar situaciones de estrés sin ponerme demasiado nervioso (a)	
34	Tengo pensamientos positivos para con los demás	
35	Me es difícil entender como me siento	
36	He logrado muy poco en los últimos años	
37	Cuando estoy enojado (a) con alguien se lo puedo decir	
38	He tenido experiencias extrañas que son inexplicables	

39	Me resulta fácil hacer amigos (as)	
40	Me tengo mucho respeto	
41	Hago cosas muy raras	
42	Soy impulsivo (a) y esto me trae problemas	
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	
44	Tengo la capacidad para comprender los sentimientos ajenos	
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí	
47	Estoy contento (a) con mi vida	
48	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo (a)	
49	No resisto al estrés	
50	En mi vida no hago nada malo	
51	No disfruto lo que hago	
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	
53	La gente no comprende mi manera de pensar	
54	En general espero que suceda lo mejor	
55	Mis amistades me confían sus intimidades	
56	No me siento bien conmigo mismo	
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.	
60	Frente a una situación problemática, analizo todas las opciones y luego opto por la que considero mejor	
61	Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo, aunque en ese momento tenga otro compromiso	
62	Soy una persona divertida	
63	Soy consciente de cómo me siento	
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	
65	Nada me perturba	
66	No me entusiasman mucho mis intereses	
67	Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir	
68	Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.	
69	Me es difícil relacionarme con los demás	
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	
71	Me siento como si estuviera separado (a) de mi cuerpo	
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás	
73	Soy impaciente	
74	Puedo cambiar mis viejas costumbres	
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	
76	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	
77	Me deprimó	
78	Se cómo mantener la calma en situaciones difíciles	
79	Nunca he mentado	
80	En general, me siento motivado (a) para seguir adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	
81	Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	
82	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	
84	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	
85	Me siento feliz conmigo mismo (a)	
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	
87	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	
88	Soy consciente de lo que me está pasando, aún cuando estoy alterado (a)	
89	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	
90	Soy respetuoso (a) con los demás	
91	No estoy muy contento (a) con mi vida	
92	Prefiero seguir a otros, a ser líder	
93	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	
94	Nunca he violado la ley	
95	Disfruto de las cosas que me interesan	
96	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	
97	Tengo tendencia a exagerar	
98	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	
99	Mantengo buenas relaciones con la gente	

100	Estoy contento (a) con mi cuerpo	
101	Soy una persona muy extraña	
102	Soy impulsivo (la)	
103	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	
104	Considero que es importante ser un (a) ciudadano (a) que respeta la ley.	
105	Disfruto las vacaciones y los fines de semana.	
106	En general , tengo una actitud positiva para todo, aún cuando surjan inconvenientes	
107	Tengo tendencia a depender de otros.	
108	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.	
109	No me siento avergonzado (a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	
110	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	
111	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	
112	Soy capaz de dejar de fantasear para inmediatamente ponerme a tono con la realidad	
113	Los demás opinan que soy una persona sociable	
114	Estoy contento (a) con la forma en que me veo	
115	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	
116	Me es difícil describir lo que siento	
117	Tengo mal carácter	
118	Por lo general, me trabo cuando analizo diferentes opciones para resolver un problema	
119	Me es difícil ver sufrir a la gente	
120	Me gusta divertirme	
121	Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	
122	Me pongo ansioso(a)	
123	Nunca tengo un mal día	
124	Intento no herir los sentimientos de los demás	
125	No tengo idea de lo que quiero hacer en mi vida	
126	Me es difícil hacer valer mis derechos	
127	Me es difícil ser realista	
128	No mantengo relación con mis amistades	
129	Mis cualidades superan a mis defectos y éstos me permiten estar contento (a) conmigo mismo (a)	
130	Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente	
131	Si me viera obligado (a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.	
132	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.	
133	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.	
Total		0

Anexo N° 2

COCIENTE EMOCIONAL GENERAL Y POR COMPONENTES DE CADA DIRECTIVO ENCUESTADO.

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE 1
EDAD 28 INSTRUCCIÓN SUPERIOR SEXO MASCULINO
EXAMINADOR LUIS LLOJA
FECHA 07/07/2018

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	180	118	Alta
CE INTERPERSONAL	128	144	Marcadamente Alta
CE ADAPTABILIDAD	114	126	Muy Alta
CE MANEJO DE TENSION	79	119	Alta
CE ANIMO GENERAL	81	121	Muy Alta
CE TOTAL	524	123	Muy Alta

Capacidad Emocional extremadamente bien desarrollada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE 2
EDAD 45 INSTRUCCIÓN SUPERIOR SEXO MASCULINO
EXAMINADOR LUIS LLOJA
FECHA 07/07/2018

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	169	109	Promedio
CE INTERPERSONAL	124	138	Marcadamente Alta
CE ADAPTABILIDAD	103	110	Alta
CE MANEJO DE TENSION	73	111	Alta
CE ANIMO GENERAL	78	116	Alta
CE TOTAL	494	113	Alta

Capacidad Emocional bien desarrollada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **3**
EDAD **36** **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **05/07/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	160	102	Promedio
CE INTERPERSONAL	84	78	Muy baja, necesita mejorar
CE ADAPTABILIDAD	104	112	Alta
CE MANEJO DE TENSION	65	100	Promedio
CE ANIMO GENERAL	66	95	Promedio
CE TOTAL	443	97	Promedio

Capacidad Emocional adecuada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **4**
EDAD **32** **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **04/07/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	174	113	Alta
CE INTERPERSONAL	113	121	Muy Alta
CE ADAPTABILIDAD	119	134	Marcadamente Alta
CE MANEJO DE TENSION	78	118	Alta
CE ANIMO GENERAL	81	121	Muy Alta
CE TOTAL	512	119	Alta

Capacidad Emocional bien desarrollada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **5**
EDAD **27** **INSTRUCCIÓN** **SUPERIOR** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **26/07/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	168	108	Promedio
CE INTERPERSONAL	97	98	Promedio
CE ADAPTABILIDAD	101	107	Promedio
CE MANEJO DE TENSION	69	105	Promedio
CE ANIMO GENERAL	67	97	Promedio
CE TOTAL	458	102	Promedio

Capacidad Emocional adecuada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **6**
EDAD **43** **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **04/07/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	163	104	Promedio
CE INTERPERSONAL	115	124	Muy Alta
CE ADAPTABILIDAD	97	101	Promedio
CE MANEJO DE TENSION	77	117	Alta
CE ANIMO GENERAL	76	112	Alta
CE TOTAL	474	107	Promedio

Capacidad Emocional adecuada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE 7
EDAD 42 **INSTRUCCIÓN** **SUPERIOR** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA 07/07/2018

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	171	111	Alta
CE INTERPERSONAL	115	124	Muy Alta
CE ADAPTABILIDAD	102	109	Promedio
CE MANEJO DE TENSION	80	121	Muy Alta
CE ANIMO GENERAL	76	112	Alta
CE TOTAL	496	114	Alta

Capacidad Emocional bien desarrollada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE 8
EDAD 46 **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **LUIS LLOJA**
FECHA 29/06/2018

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
CE INTRAPERSONAL	168	108	Promedio
CE INTERPERSONAL	108	114	Alta
CE ADAPTABILIDAD	97	101	Promedio
CE MANEJO DE TENSION	68	104	Promedio
CE ANIMO GENERAL	67	97	Promedio
CE TOTAL	464	104	Promedio

Capacidad Emocional adecuada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **9**
EDAD **42** **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **29/06/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
<u>CE INTRAPERSONAL</u>	161	102	Promedio
<u>CE INTERPERSONAL</u>	113	121	Muy Alta
<u>CE ADAPTABILIDAD</u>	106	115	Alta
<u>CE MANEJO DE TENSION</u>	73	111	Alta
<u>CE ANIMO GENERAL</u>	69	100	Promedio
<u>CE TOTAL</u>	474	107	Promedio

Capacidad Emocional adecuada

INVENTARIO DE COCIENTE EMOCIONAL DE BARON

NOMBRE **10**
EDAD **27** **INSTRUCCIÓN** **TÉCNICO** **SEXO** **MASCULINO**
EXAMINADOR **GIANN FRANCO POLO**
FECHA **26/07/2018**

	PUNTAJES		CATEGORIA
	BRUTO	CONV.	
<u>CE INTRAPERSONAL</u>	148	92	Promedio
<u>CE INTERPERSONAL</u>	90	87	Baja, necesita mejorar
<u>CE ADAPTABILIDAD</u>	90	91	Promedio
<u>CE MANEJO DE TENSION</u>	61	94	Promedio
<u>CE ANIMO GENERAL</u>	62	88	Baja, necesita mejorar
<u>CE TOTAL</u>	416	88	Baja, necesita mejorar

Capacidad Emocional subdesarrollada, necesita mejorar

Anexo N° 3

FICHA TÉCNICA EQ-I BARON EMOTIONAL QUOTIENT INVENTORY, VERSIÓN ADAPTADA A PERÚ.

FICHA TÉCNICA:

Nombre Original:	EQ-I BarOn Emotional Quotient Inventory
Autor:	Reuven Bar-On
Procedencia:	Toronto – Canadá
Adaptación Peruana:	Nelly Ugarriza Chávez
Administración:	Individual o colectiva. Tipo Cuadernillo.
Duración:	Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 30 a 40 Minutos.
Aplicación:	Sujetos de 16 y más. Nivel lector de 6º grado de Primaria.
Puntuación:	Calificación manual o computarizada
Significación:	Estructura Factorial: ICE - T- 5 Factores componentes 15 subcomponentes.
Tipificación:	Baremos Peruanos.
Usos:	Educacional, clínico, jurídico, médico, laboral, y en la investigación. Son potenciales usuarios aquellos profesionales que se desempeñan como consultores de desarrollo organizacional, psicólogos, psiquiatras, médicos, trabajadores sociales, consejeros y orientadores vocacionales.
Materiales:	Cuestionario que contiene los ítems del I-CE, Hoja de respuesta, Plantilla de Corrección, Hoja de Resultados y de Perfiles (A, B).

Descripción de la prueba:

Este inventario genera un cociente emocional general y 5 cocientes emocionales compuestos basados en las puntuaciones de 15 subcomponentes.

Los 5 principales componentes conceptuales de la Inteligencia emocional y social que involucran los quince factores medidos por el (I-CE) son:

- Componente Intrapersonal (CIA): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Comprensión emocional de sí mismo (CM): La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
 - Asertividad (AS): La habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

- Autoconcepto (AC): La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
 - Autorrealización (AR): La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
 - Independencia (IN): Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.
- Componente Interpersonal (CIE): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Empatía (EM): La habilidad de percatarse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.
 - Relaciones Interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
 - Responsabilidad Social (RS): La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.
- Componente de Adaptabilidad (CAD): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Solución de Problemas (SP): La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
 - Prueba de la realidad (PR): La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).
 - Flexibilidad (FL): La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.
- Componente del Manejo del Estrés (CME): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Tolerancia al Estrés (TE): La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y pasivamente el estrés.
 - Control de Impulsos (CI): La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.
- Componente del Estado de Ánimo en General (CAG): Área que reúne los siguientes componentes:
 - Felicidad (FE): La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para dividirse y expresar sentimientos positivos.

- Optimismo (OP): La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

Normas para la Corrección y Puntuación:

La calificación del Inventario de Cociente Emocional (I-CE) comprende: La evaluación de la validez de los resultados, la obtención de los puntajes directivos y estándares para los subcomponentes, para los componentes y la obtención del Cociente Emocional Total y de los percentiles.

Pasos a seguir para la calificación del I-CE:

Primero: Evaluar la validez de los resultados del I-CE.

Las pautas para considerar la validez de la prueba por la omisión son:

- El puntaje del cociente emocional debe ser considerado inválido si 8 (6% del total) o más de los ítems son omitidos (excluyendo el último ítem 133 que no se tiene en cuenta para el cálculo del puntaje total del I-CE)
- Para los subcomponentes AC, AR, RI, RS, PR, TE, CI, FE que tienen 9 o más ítems: Máximo 3 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes CM, EM, FL, SO, OP que tiene 8 ítems: Máximo 2 ítems pueden ser omitidos.
- Para los subcomponentes AS, IN que tienen 7 ítems: Sólo 1 puede ser omitido.

Para examinar si la prueba es válida debe seguir el siguiente procedimiento:

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas del I- CE Baron y tener al lado la hoja de resultados del I-CE.
- Anotar el número de omisiones. Al colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas se apreciará si el examinado ha dejado algunos ítems sin responder, de ser así debe ver cuál es el código (letra) que le corresponde al ítem para identificar los subcomponentes al que pertenece, la misma que aparece en el cuadro de los componentes del I-CE (Hoja de resultados). Cuente el número de omisiones y escríbalos en el casillero Total correspondiente. Si exceden las omisiones a cualquiera de los cuatro criterios señalados se invalida la prueba.

Segundo: Obtención de los puntajes estándar para los subcomponentes.

- Colocar la plantilla de corrección sobre la hoja de respuestas.

- Sumar los valores absolutos teniendo en cuenta el valor positivo o negativo del ítem que corresponde a los códigos de cada escala que aparecen en la plantilla de corrección y en la hoja de resultados del I-CE. Para facilitar el cómputo los ítems negativos aparecen sombreados en la plantilla de una puntuación inversa.
- Escribir los puntajes directos en los casilleros correspondientes de las 15 escalas.
- Ubicar en el baremo correspondiente los puntajes derivados (CE) que corresponde a cada puntaje directo obtenido por el examinado en cada subcomponente y escribirlo en su respectivo casillero.

Tercero: Obtención de los puntajes estándar para los componentes del I-CE.

- Obtener los puntajes directos para cada una de las cinco escalas componentes del I-CE y para ello sume los puntajes directos obtenidos previamente de las escalas que integran cada uno de los componentes. Anote el puntaje directo total del componente en el casillero correspondiente en la hoja de resultados del I-CE. Sólo para el componente Interpersonal (IA), a la suma de los puntajes directos de las escalas de este componente, se resta la sumatoria de los valores absolutos de los ítems: 55, 61, 71, 98, y 119 respondidos por el examinado. Esta resta se debe al hecho de que en esta escala compuesta hay cinco ítems que pertenecen simultáneamente a dos escalas, y para obtener el puntaje directo de esta escala compuesta sólo se los debe contabilizar una sola vez. Luego el puntaje directo así obtenido se anota en el casillero respectivo de la hoja de resultados.
- Ubicar en el baremo correspondiente el percentil y el puntaje de escala (CE) para cada uno de los cinco componentes del I-CE y anótelo en el casillero respectivo de las hojas de resultados.

Cuarto: Obtención del puntaje estándar CE del I-CE.

- A la sumatoria de los puntajes directos de los cinco componentes del I-CE, respetar los valores absolutos de los ítems 11, 20, 23, 31, 62, 88, y 108 respondidos por el evaluado.
- Ubicar esta suma total en el Baremo respectivo para obtener el puntaje estándar, es decir el Cociente Emocional Total (CET), en la hoja de resultados

Confiabilidad:

Los estudios de confiabilidad ejecutados sobre el I-CE en el extranjero se han centrado en la consistencia interna y la confiabilidad re-test. Los coeficientes alfa promedio de Cronbach son altos para casi todos los subcomponentes, el más bajo 0.69 fue Responsabilidad Social y el más alto 0.86 para Compresión de sí mismo.

Para la muestra peruana los coeficientes alfa de Cronbach se observan que la consistencia interna para el inventario total es muy alta 0.93, para los componentes del I-CE, oscila entre 0.77 y 0.91. Los más bajos coeficientes son para los subcomponentes de Flexibilidad 0.48, Independencia y Solución de Problemas 0.60. Los trece factores restantes arrojan valores por encima de 0.70.

Validez:

Los diversos estudios de validez del I-CE básicamente están destinados a demostrar cuán exitoso y eficiente es este instrumento, en la evaluación de los que se propone.

Nueve tipos de estudio de validación: Validez de contenido, aparente, factorial, de constructo, convergente, de grupo – criterio, discriminante y validez predictiva ha sido conducida en seis países en los últimos 17 años.

Interpretación de los resultados:

Interpretación del CE para el total, los componentes, y subcomponentes.

Puntajes estándares	Pautas de Interpretación
120 y más	Capacidad emocional muy desarrollada: Marcadamente alta. Capacidad emocional Inusual.
110 a 119	Capacidad emocional muy desarrollada: Alta, Buena capacidad emocional.
90 a 109	Capacidad emocional adecuada: Promedio.
80 a 89	Necesita mejorar: Baja. Capacidad emocional por debajo del promedio
79 y menos	Necesita mejorar: Muy baja. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.

Anexo N° 4

GUÍA DE ENTREVISTA Y FORMATO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

GUIA DE LA ENTREVISTA

PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO, 2018

1. ¿Cuál es su nombre y el cargo que desempeña en la empresa?
2. ¿Cuál es su nivel de instrucción?
3. ¿Cuántos colaboradores ha tenido a su cargo durante los últimos 30 días?
4. ¿Qué cargos desempeñaron o están desempeñando estos colaboradores?
5. Según su criterio y experiencia en el área que se encuentra a cargo, ¿Cuál es la productividad en tareas por mes, que deben ejecutar cada uno de sus colaboradores en sus diferentes funciones que desempeñan en la empresa?
6. ¿Cuántas tareas completaron cada uno de sus colaboradores en el último mes?
7. Teniendo en cuenta que los colaboradores bajo su cargo forman un equipo de trabajo el cual persigue una meta general dentro de la empresa, ¿Cuál es el porcentaje de incidencia de cada colaborador, que repercute en la productividad general como equipo de trabajo a su cargo?


JESU FARRIZ
16/09/2018

Anexo N° 5

PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE TRUJILLO, 2018

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
1	JEFE DE OBRA	SUPERIOR	Capataz Albañil	10	9	1	90%	20%	94.50%
			Capataz Carpintero	13	12	1	92%	20%	
			Capataz Acero	18	18	0	100%	20%	
			Capataz Mov. Tierras	7	7	0	100%	20%	
			Capataz Electricista	16	14	2	88%	10%	
			Capataz Sanitario	14	13	1	93%	10%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
2	GERENTE DE PROYECTOS	SUPERIOR	Administrador	18	18	0	100%	20%	96.08%
			Supervisor de obra 1	12	11	1	92%	20%	
			Supervisor de obra 2	16	15	1	94%	20%	
			Asistente	30	30	0	100%	10%	
			Dibujante	10	9	1	90%	10%	
			Proyectista Arq.	3	3	0	100%	10%	
			Proyectista Ing.	3	3	0	100%	10%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
3	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	30	28	2	93%	10%	92.06%
			Operario 2	30	28	2	93%	10%	
			Operario 3	30	28	2	93%	10%	
			Operario 4	30	28	2	93%	10%	
			Operario 5	30	28	2	93%	10%	
			Operario 6	30	25	5	83%	10%	
			Operario 7	30	25	5	83%	10%	
			Operario 8	30	30	0	100%	10%	
			Operario 9	30	30	0	100%	10%	
			Ayudante 1	30	30	0	100%	5%	
			Ayudante 2	30	25	5	83%	5%	
			Ayudante 3	30	25	5	83%	5%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
4	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	28	27	1	96%	8%	93.46%
			Operario 2	28	27	1	96%	8%	
			Operario 3	25	25	0	100%	8%	
			Operario 4	25	24	1	96%	8%	
			Operario 5	25	24	1	96%	8%	
			Operario 6	30	28	2	93%	8%	
			Operario 7	30	28	2	93%	8%	
			Operario 8	30	28	2	93%	8%	
			Operario 9	30	27	3	90%	8%	
			Operario 10	30	27	3	90%	8%	
			Ayudante 1	30	29	1	97%	4%	
			Ayudante 2	30	25	5	83%	4%	
			Ayudante 3	30	27	3	90%	4%	
			Ayudante 4	30	25	5	83%	4%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
5	JEFE DE OBRA	SUPERIOR	Capataz Albañil	14	12	2	86%	20%	94.42%
			Capataz Carpintero	15	15	0	100%	20%	
			Capataz Acero	21	20	1	95%	20%	
			Capataz Mov. Tierras	10	10	0	100%	20%	
			Capataz Electricista	13	12	1	92%	10%	
			Capataz Sanitario	10	9	1	90%	10%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
6	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	25	25	0	100%	8%	93.47%
			Operario 2	25	25	0	100%	8%	
			Operario 3	25	25	0	100%	8%	
			Operario 4	30	27	3	90%	8%	
			Operario 5	30	27	3	90%	8%	
			Operario 6	30	27	3	90%	8%	
			Operario 7	30	27	3	90%	8%	
			Operario 8	20	20	0	100%	8%	
			Operario 9	20	18	2	90%	8%	
			Operario 10	20	18	2	90%	8%	
			Ayudante 1	30	28	2	93%	4%	
			Ayudante 2	30	25	5	83%	4%	
			Ayudante 3	30	30	0	100%	4%	
			Ayudante 4	30	29	1	97%	4%	
			Ayudante 5	30	25	5	83%	4%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
7	GERENTE DE PROYECTOS	SUPERIOR	Asistente	20	20	0	100%	15%	96.32%
			Supervisor de obra	14	13	1	93%	20%	
			Administrador	12	12	0	100%	15%	
			Dibujante 1	10	9	1	90%	10%	
			Dibujante 2	8	7	1	88%	10%	
			Dibujante 3	8	8	0	100%	10%	
			Proyectista Arq.	5	5	0	100%	20%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
8	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	30	28	2	93%	20%	91.33%
			Operario 2	30	28	2	93%	20%	
			Operario 3	30	27	3	90%	20%	
			Ayudante 1	30	25	5	83%	10%	
			Ayudante 2	30	25	5	83%	10%	
			Ayudante 3	30	28	2	93%	10%	
			Ayudante 4	30	30	0	100%	10%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
9	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	20	20	0	100%	14%	93.33%
			Operario 2	20	20	0	100%	14%	
			Operario 3	30	28	2	93%	14%	
			Operario 4	30	28	2	93%	14%	
			Operario 5	30	28	2	93%	14%	
			Ayudante 1	30	30	0	100%	7%	
			Ayudante 2	30	27	3	90%	7%	
			Ayudante 3	30	25	5	83%	7%	
			Ayudante 4	30	22	8	73%	7%	

DIRECTIVO	CARGO	INSTRUCCIÓN	COLABORADOR	PRODUCTIVIDAD ESPERADA (TAREAS/MES)	PRODUCTIVIDAD REAL (TAREAS/MES)	DÉFICIT	PRODUCTIVIDAD LOGRADA % (TAREAS/MES)	INCIDENCIA PROD.EQUIPO	PRODUCTIVIDAD POR EQUIPO
10	SUPERVISOR DE OBRA	TÉCNICO	Operario 1	30	28	2	93%	13%	89.87%
			Operario 2	30	28	2	93%	13%	
			Operario 3	30	28	2	93%	13%	
			Operario 4	30	29	1	97%	13%	
			Operario 5	26	25	1	96%	13%	
			Operario 6	26	25	1	96%	13%	
			Ayudante 1	30	20	10	67%	6%	
			Ayudante 2	30	20	10	67%	6%	
			Ayudante 3	30	25	5	83%	6%	
			Ayudante 4	30	25	5	83%	6%	