



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“ESTRATEGIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN UNA EMPRESA DEL RUBRO INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN DE LIMA, 2025”

**Trabajo de suficiencia profesional para optar al título
profesional de:**

Licenciado en Psicología

Autor:

Kevin Robert Pineda Lucar

Asesor:

Dr. Carlos Esteban Borrego Rosas

<https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

Lima - Perú

2025

Informe de Similitud






17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
 - 1%  Publicaciones
 - 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)
-

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, ya que gracias a ustedes he logrado llegar hasta donde estoy. Asimismo, a mis hermanos, por su apoyo incondicional y por creer en mis capacidades. Del mismo modo, a mí enamorada por el apoyo moral y motivación que me brindan día a día en esta nueva etapa de formación académica.

Agradecimiento

En primer lugar, le doy gracias a Dios por la vida y porque de una a otra manera me ha concedido poder llegar hasta donde estoy en mi formación académica.

Seguidamente agradecer a mis padres, en especial a mi señora madre, ya que gracias a su apoyo incondicional puedo seguir realizándome como profesional. Asimismo, doy gracias a mis hermanos, en especial a Gean Paul Pineda, porque en este tiempo fue fundamental para iniciar este trabajo de suficiencia. Del mismo modo, les agradezco a cada uno de ustedes por ser los principales pilares y promotores de mis sueños y objetivos.

También, doy gracias de una manera especial e incondicional a mi enamorada por su confianza, por impulsarme día tras día, por creer en mis expectativas y proyectos de vida, asimismo por sus palabras de ánimo y motivación para poder culminar de una manera exitosa este trabajo de suficiencia profesional para la obtención del grado de licenciatura.

Para terminar, agradezco a mi familia y amistades porque fueron quienes en un tiempo me concedieron unas palabras motivacionales para poder culminar lo empezado.

Tabla de contenido

Índice de tablas	6
Índice de Figuras.....	7
RESUMEN EJECUTIVO.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA	22
3.1. Experiencia profesional	22
3.2. Experiencia con la aplicación de las estrategias	24
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	30
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	41
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Colaboradores en las áreas laborales	36
Tabla 2 Sexo de los colaboradores de una empresa.....	36
Tabla 3 Inteligencia emocional (Pretest – Postest).....	30
Tabla 4 Intrapersonal (Pretest – Postest)	32
Tabla 5 Interpersonal (Pretest – Postest)	33
Tabla 6 Adaptabilidad (Pretest – Postest).....	34
Tabla 7 Manejo de estrés (Pretest – Postest)	35
Tabla 8 Estado de ánimo en general	36

Índice de Figuras

Figura 1 Organigrama general de la empresa Maelcon S.A.C	12
--	----

RESUMEN EJECUTIVO

El estudio tuvo como objetivo describir la experiencia profesional en una empresa en Lima, Perú, para lo cual, se diseñan e implementan estrategias de intervención basadas en la inteligencia emocional para fortalecimiento en los trabajadores las competencias de autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, contribuyendo al desarrollo de un clima laboral más saludable y funcional, las cuales se aplicaron a 15 personas que conforma la empresa, se trabajó con 10 sesiones. Los resultados evidenciaron que, los participantes pasaron de niveles bajos o deficientes a niveles promedio y altos, reflejando un progreso claro en su desarrollo emocional. Además, se observó una mejora notable en el manejo del estrés y en el estado de ánimo general, lo que contribuyó a un clima laboral más saludable y funcional. Aunque la adaptabilidad también mostró avances importantes, se identificó como un área que requiere refuerzo continuo para consolidar su desarrollo en el tiempo. Concluyendo que La intervención basada en inteligencia emocional demostró ser altamente efectiva en el fortalecimiento de las competencias emocionales de los trabajadores, evidenciándose mejoras significativas en los niveles generales de inteligencia emocional, así como en las dimensiones intrapersonales (autoconocimiento, autorregulación y motivación) e interpersonales (empatía y habilidades sociales).

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La experiencia profesional se desarrolló en la empresa Maelcon S.A.C., una organización peruana que forma parte del rubro de la ingeniería y la construcción. Esta empresa comenzó sus operaciones el 5 de abril del 2018, con un grupo de profesionales que no solo tenían experiencia técnica, sino también un fuerte compromiso por hacer bien las cosas. Desde entonces, Maelcon ha venido creciendo con paso firme, apostando por la innovación, la calidad y un enfoque humano en cada proyecto que ejecuta.

Así mismo, es importante destacar que Maelcon S.A.C. ofrece una variedad de servicios que giran en torno al desarrollo de obras civiles, infraestructura vial, edificaciones y asesoría técnica especializada. Trabajan tanto con el sector público como con el privado, siempre bajo estándares exigentes de calidad. Lo interesante es que, aunque es una empresa técnica por naturaleza, se percibe en su cultura un gran valor por el trabajo bien hecho y por las personas que lo hacen posible.

En este mismo orden de ideas se destaca que, la estructura organizativa de Maelcon permite entender cómo se articulan sus procesos: está liderada por la Gerencia General, y se apoya en áreas claves como Proyectos, Logística, Recursos Humanos, Seguridad y Salud en el Trabajo y Administración y Finanzas. Cada área tiene sus propias funciones, pero todas se entrelazan con un mismo propósito: sacar adelante obras de calidad que dejen huella positiva.

Otro aspecto significativo a destacar es la visión, la cual está centrada en consolidarse como una empresa líder en el mercado nacional y con proyección

internacional ser una de las mejores constructoras del Perú en el sector Privado y Público.

Igualmente, es la misión la cual está orientada a nuestros clientes ofreciendo altos estándares de calidad, en todos los proyectos desarrollados en nuestras obras, así como en la Gerencia de Proyectos a nivel nacional.

En este mismo contexto, se mencionan los valores organizacionales de la empresa.

Respeto: En Maelcon S.A.C., el respeto es la base de todas nuestras relaciones, tanto internas como externas. Promover un ambiente donde cada persona es valorada por su labor, su opinión y su individualidad, sin distinción de jerarquías ni funciones. Fomentamos el trato digno, la escucha activa y la convivencia armónica entre todos los miembros de la organización.

Empatía: Se considera que cada persona tiene realidades, emociones y formas distintas de enfrentar el trabajo diario. Por ello, se esfuerzas por cultivar la empatía como una herramienta esencial para fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la comprensión mutua en los diferentes niveles de la empresa.

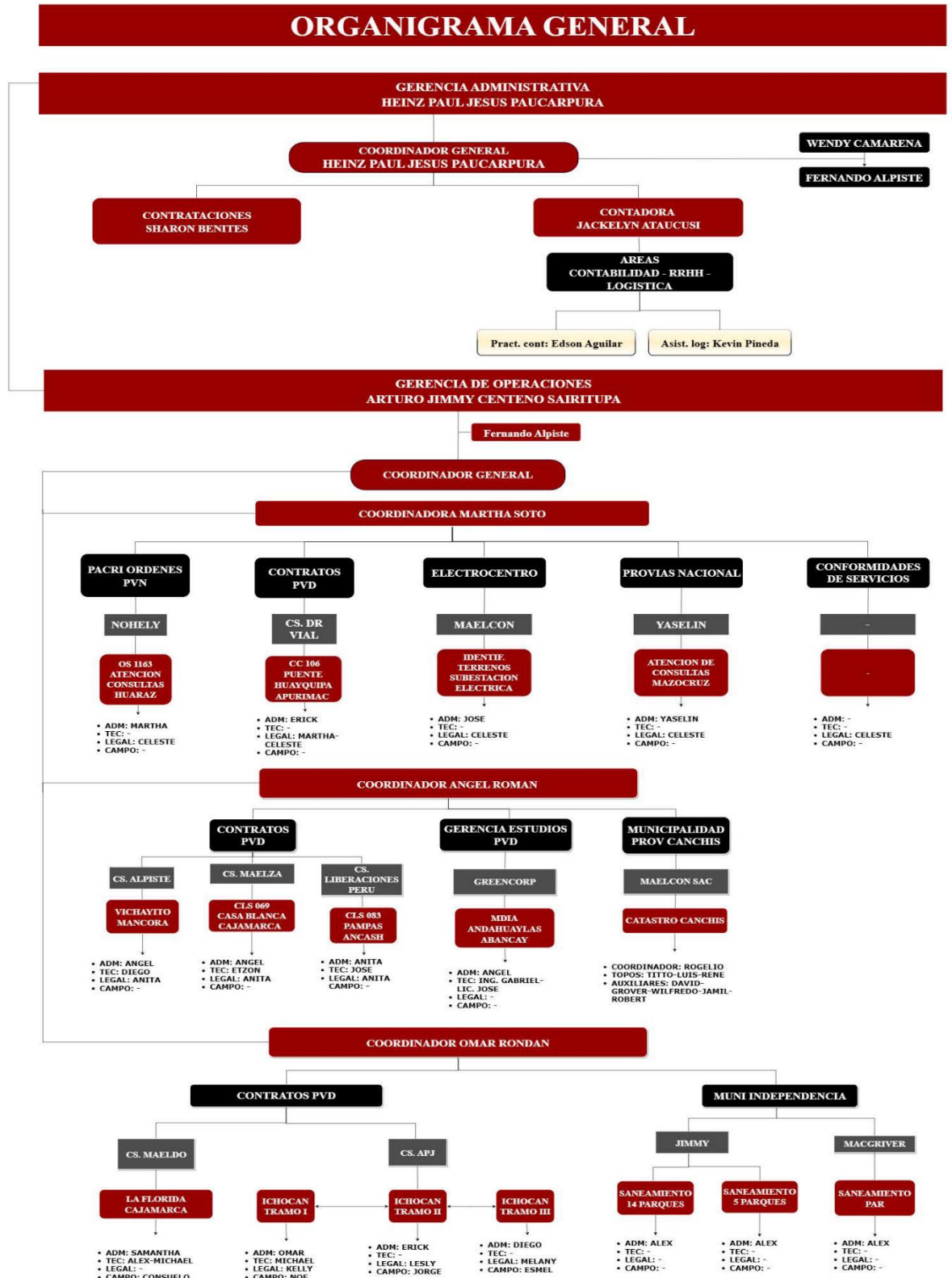
Puntualidad: Valora el tiempo propio y el de los demás. La puntualidad es un principio clave en nuestra cultura organizacional, ya que refleja orden, respeto y compromiso con los objetivos comunes. Cumplir con los plazos y horarios establecidos forma parte de nuestra identidad como empresa responsable y profesional.

Compromiso: Esta firmemente comprometidos con el cumplimiento de nuestras metas, la calidad de nuestros proyectos y el bienestar de quienes forman parte de Maelcon. Este compromiso se refleja en la dedicación diaria, el trabajo colaborativo y la búsqueda constante de soluciones que aporten valor a nuestros clientes y a la sociedad.

Responsabilidad: Actúa con seriedad y conciencia sobre el impacto de nuestras decisiones y acciones. Se asume con responsabilidad cada tarea, velando por la seguridad, el cumplimiento normativo, la ética profesional y el respeto por el entorno. Ser responsables es cumplir no solo con lo que se espera, sino también con lo que es correcto.

Figura 1

Organigrama general de la empresa Maelcon S.A.C



Desde el área de Recursos Humanos, se asume la responsabilidad de coordinar y ejecutar diversos procesos fundamentales para el desarrollo humano dentro de la organización. Entre las principales funciones de esta área se encuentran la selección y contratación de personal, asegurando que cada proceso se realizara con criterios técnicos y humanos, considerando tanto las competencias profesionales como el encaje cultural de los candidatos en los equipos de trabajo. Asimismo, está a cargo de la planificación y ejecución de actividades de capacitación y desarrollo, orientadas a fortalecer habilidades técnicas y blandas entre los colaboradores. Estas acciones buscan no solo mejorar el rendimiento laboral, sino también fomentar el crecimiento individual y colectivo dentro de la empresa.

Otro aspecto relevante de la labor que se realiza en la gestión del clima laboral, esta referido a atender casos relacionados con conflictos interpersonales, desmotivación o necesidades emocionales puntuales de los trabajadores. A través de un acompañamiento cercano y estrategias de comunicación empática, se promovió un ambiente más saludable, colaborativo y enfocado en el bienestar integral del personal. Además, se participa activamente en la elaboración y actualización de políticas internas de recursos humanos, así como en la implementación de prácticas orientadas a fortalecer la cultura organizacional, la equidad en el trato y la prevención de riesgos psicosociales. Este rol permite actuar como un puente entre la gerencia, los mandos medios y el personal operativo, promoviendo la escucha activa, la retroalimentación constructiva y la construcción

de relaciones laborales basadas en el respeto, la confianza y el compromiso mutuo.

En este sentido, se aplicaron estrategias fundamentadas en el modelo de inteligencia emocional en el entorno organizacional, específicamente en el contexto de la empresa objeto de estudio. Para ello, se adoptaron las cinco dimensiones propuestas por Goleman (2019), las cuales constituyen un referente teórico ampliamente validado en el campo de la psicología organizacional y del comportamiento humano en el trabajo. Estas dimensiones son: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente trabajo se enmarca en la experiencia profesional desarrollada en el contexto organizacional de una empresa del sector de ingeniería y construcción en Lima, específicamente en Maelcon S.A.C., durante el período en que desempeñé funciones como Coordinador de Recursos Humanos. Desde este rol, pude observar de manera directa la importancia que tienen las habilidades emocionales en el entorno laboral, especialmente en sectores técnicos donde las demandas operativas suelen invisibilizar los aspectos humanos de la gestión.

A lo largo de estos años, se evidenció que la aplicación de estrategias basadas en la inteligencia emocional (IE) no solo contribuía a mejorar el clima laboral, sino que también potenciaba la productividad, reducía conflictos interpersonales y fortalecía el compromiso organizacional (Shigyo et al., 2022). En un entorno donde prima la ejecución técnica, implementar acciones enfocadas en el reconocimiento emocional de los colaboradores permitió abrir espacios de diálogo, escucha activa y regulación emocional ante situaciones de presión, urgencia o riesgo.

Desde el enfoque práctico, este trabajo partió del análisis de las dinámicas emocionales presentes en equipos multidisciplinarios, donde ingenieros, técnicos, personal administrativo y operarios interactúan en condiciones laborales exigentes. La intervención se centró en estrategias como el desarrollo de talleres breves sobre autocontrol, comunicación asertiva y empatía, así como en dinámicas grupales informales que promovieran la confianza y la expresión emocional saludable.

Estas acciones prácticas están respaldadas por fundamentos teóricos sólidos, entre los que destacan los postulados de Goleman (1998), sobre la inteligencia emocional en el trabajo, donde se plantea que habilidades como la autorregulación, la motivación y la conciencia social son tan importantes como las capacidades cognitivas para el rendimiento laboral. Asimismo, se integran aportes desde la psicología organizacional, particularmente en el enfoque humanista y sistémico, que reconoce a la organización como un sistema vivo en constante interacción emocional.

A nivel normativo y profesional, el ejercicio psicológico dentro de una empresa se sostiene en lo establecido por el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú, que promueve la intervención profesional orientada al bienestar, la dignidad y el desarrollo integral de las personas en sus contextos laborales. Igualmente, se tomaron en cuenta principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo propuesta por el Congreso de la República (2011), (Ley N.º 29783), que reconoce el rol del entorno psicosocial en la salud ocupacional.

La inteligencia emocional es la capacidad que tiene una persona para identificar, comprender y gestionar sus propias emociones, así como para reconocer, influir y responder adecuadamente a las emociones de los demás. Este concepto, ampliamente difundido por Goleman (2019), integra un conjunto de habilidades que permiten a los individuos relacionarse de manera empática, tomar decisiones acertadas bajo presión, mantener la motivación personal y construir vínculos interpersonales saludables.

Desde una perspectiva psicológica, la inteligencia emocional no solo abarca

el conocimiento emocional, sino también la autorregulación emocional, la empatía, la motivación intrínseca y las habilidades sociales, aspectos que inciden directamente en la adaptación personal y profesional de los individuos (Franco, 2022). En contextos laborales, especialmente en entornos exigentes como el de la ingeniería y construcción, esta capacidad resulta clave para el manejo del estrés, la resolución de conflictos, el liderazgo efectivo y el fortalecimiento del trabajo en equipo (Leal, 2023).

Dentro del enfoque de inteligencia emocional propuesto por Goleman (2019), una de las dimensiones fundamentales es la aptitud personal, que se refiere a la capacidad de cada individuo para gestionar eficazmente sus propias emociones. Esta dimensión se compone de tres competencias clave: el autoconocimiento, la autorregulación y la motivación. Cada una de ellas agrupa habilidades esenciales para el desarrollo personal y profesional en cualquier entorno laboral.

En primer lugar, el autoconocimiento implica la capacidad de identificar y comprender los propios estados emocionales, así como reconocer el modo en que estos influyen en el comportamiento diario. No se trata solo de saber cómo uno se siente, sino de poder identificar las causas y efectos de esas emociones (Goleman, 2022). Las personas con un buen nivel de autoconciencia emocional pueden evaluar con mayor precisión sus fortalezas y debilidades, lo que les permite actuar con mayor autenticidad y seguridad en sí mismas (Martínez, 2021). Esta competencia también está asociada a una autoestima sólida, donde la persona confía en sus capacidades sin subestimarse ni sobrevalorarse.

Por otro lado, la autorregulación hace referencia a la habilidad de manejar

adecuadamente las emociones, especialmente aquellas que pueden resultar impulsivas o desadaptativas en determinados contextos. Las personas emocionalmente inteligentes no reprimen sus emociones, pero sí saben canalizarlas de forma constructiva. Esta competencia incluye comportamientos como el autocontrol frente al estrés, la capacidad de adaptarse con flexibilidad a los cambios, la integridad en la toma de decisiones y la disposición a asumir la responsabilidad por los propios actos (Goleman, 2022). A su vez, se relaciona con la apertura a nuevas ideas y con la habilidad de mantener una actitud equilibrada incluso en entornos exigentes o inciertos.

Finalmente, la motivación emocional es la fuerza interna que impulsa a las personas a alcanzar sus metas con entusiasmo y perseverancia. Esta competencia no solo implica esforzarse por lograr objetivos personales, sino también comprometerse con los fines colectivos de un equipo u organización. Las personas motivadas internamente tienden a ser proactivas, a buscar oportunidades de mejora continua, a mantenerse optimistas incluso frente a la adversidad y a mostrar una notable perseverancia cuando enfrentan obstáculos (Goleman, 2022). Este tipo de motivación va más allá de los incentivos externos, ya que nace del deseo genuino de superación y propósito.

Estas tres competencias no solo son deseables, sino fundamentales en entornos laborales dinámicos, como el de una empresa de ingeniería y construcción, donde el manejo emocional influye directamente en el rendimiento, la comunicación y la cohesión entre equipos (García et al., 2022). Fomentar el desarrollo de estas habilidades representa una inversión estratégica en el bienestar

y la eficacia organizacional.

Además de la gestión de las emociones propias, Goleman (2019), destaca que una parte esencial de la inteligencia emocional es la capacidad de relacionarse efectivamente con los demás. Esta dimensión, conocida como aptitud social, se compone de dos grandes bloques: la empatía y las habilidades sociales. Ambas son indispensables para establecer vínculos saludables, generar confianza y fortalecer el trabajo en equipo dentro de una organización.

La empatía es la habilidad de ponerse en el lugar del otro, comprender sus emociones, necesidades e intereses, y responder de forma sensible y adecuada. No se trata solo de "sentir lo que el otro siente", sino de demostrar un interés genuino por las personas con las que interactuamos, ya sea dentro de un equipo, con un cliente o con un proveedor (Goleman, 2022). Una persona empática es capaz de captar señales emocionales, incluso si no son expresadas verbalmente, y ajustar su comportamiento en función de ellas. También está atenta a las oportunidades de apoyar el crecimiento de los demás, reconociendo sus fortalezas y necesidades de desarrollo. Esta competencia incluye también la capacidad de relacionarse positivamente con personas de distintos orígenes, aprovechando la diversidad como una fuente de aprendizaje. Además, implica una comprensión aguda de las dinámicas grupales, incluyendo las emociones colectivas y las relaciones de poder que pueden influir en el clima laboral.

Por otro lado, las habilidades sociales son el conjunto de capacidades que permiten interactuar eficazmente con otros para lograr objetivos comunes. Estas habilidades abarcan desde la comunicación efectiva, que implica saber escuchar

activamente y expresar ideas con claridad, hasta la capacidad de influir positivamente en los demás sin necesidad de imponer. También incluye el manejo de conflictos, es decir, la disposición y habilidad para resolver desacuerdos de manera constructiva, buscando siempre un equilibrio entre las partes (Goleman, 2022). Dentro de estas habilidades destaca también el liderazgo, entendido no solo como la capacidad de guiar, sino de inspirar a otros hacia metas compartidas. Además, ser un catalizador del cambio implica detectar áreas de mejora e impulsar transformaciones de manera proactiva (Bartra et al., 2022). Finalmente, la colaboración y el trabajo en equipo son esenciales para lograr sinergias reales, donde el aporte individual se multiplica en función del propósito colectivo.

Estas competencias sociales son especialmente relevantes en contextos organizacionales como el de una empresa de ingeniería y construcción, donde la coordinación entre distintas áreas, el trabajo en campo y la presión por resultados requieren no solo de conocimientos técnicos, sino también de una comunicación fluida, confianza mutua y liderazgo emocional (Goleman, 2022). Evidentemente, desarrollar y fortalecer estas habilidades permite a las personas no solo relacionarse mejor, sino también liderar con conciencia, gestionar equipos más cohesionados y adaptarse a los desafíos relacionales del entorno laboral actual.

Limitaciones en el desarrollo del proyecto

La implementación de estrategias de inteligencia emocional en la empresa Maelcon S.A.C. representó un avance importante para el fortalecimiento del clima laboral y las competencias personales. No obstante, el proyecto enfrentó diversas limitaciones que condicionaron su desarrollo y alcance. Una de las principales

restricciones fue el tiempo operativo disponible. Debido a la naturaleza técnica y productiva del sector construcción, resultó difícil disponer de espacios prolongados para intervenciones emocionales, lo que obligó a rediseñar las actividades hacia formatos breves, integrados en rutinas existentes como reuniones o pausas activas. Esta adaptación, aunque efectiva, limitó la profundidad de los contenidos trabajados.

Otra barrera relevante fue la resistencia inicial de algunos líderes y colaboradores, quienes consideraban el enfoque emocional ajeno a su perfil profesional. Para mitigar esta percepción, se integraron indicadores operativos (como reducción de conflictos o mejora en la comunicación) en la justificación de las actividades, logrando mayor aceptación progresiva del enfoque. También se evidenciaron limitaciones logísticas y humanas. La ausencia de un área formal dedicada al bienestar organizacional implicó que muchas actividades se desarrollaran desde Recursos Humanos, en paralelo a funciones administrativas, lo cual demandó una gestión eficiente de los tiempos y recursos disponibles.

Por último, factores externos como la rotación de personal, ajustes en los contratos o cambios presupuestales influyeron en el ritmo del proyecto, forzando ajustes metodológicos. Estos desafíos fueron abordados mediante estrategias de evaluación continua, uso de recursos asincrónicos y una metodología flexible centrada en la realidad operativa. Pese a estas limitaciones, el proyecto mantuvo su validez metodológica, adaptándose a las condiciones del entorno y demostrando que la inteligencia emocional puede aplicarse eficazmente incluso en contextos exigentes y técnicos como el de la construcción.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1. Experiencia profesional

Durante la experiencia profesional, la cual, se inició el 3 de agosto de 2023, cuando fue incorporado como asistente de la coordinadora del área de Psicología en una pequeña y mediana empresa (PYME). En esta primera etapa, bajo la supervisión directa de la coordinadora, comenzó a desarrollar competencias específicas en el ámbito de la psicología organizacional y los procesos administrativos vinculados a la gestión del talento humano. Asimismo, la rápida adaptación a la dinámica laboral permitió una integración eficiente al equipo, lo cual le valió el reconocimiento de la gerencia general por su desempeño y compromiso.

Posteriormente, ante la renuncia de la coordinadora por motivos de crecimiento profesional, se produjo el nombramiento como coordinador del área de Psicología. Este nuevo rol implicó una ampliación significativa de sus responsabilidades, abarcando tanto funciones del área de recursos humanos como tareas administrativas. Entre las principales funciones asumidas se incluyeron: reclutamiento y selección de personal, procesos de inducción y capacitación, implementación de pausas activas, y gestión de documentación relacionada con contratos laborales, pagos, seguros de salud y la activación de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), trabajando en estrecha coordinación con la aseguradora Mapfre.

En el ámbito de la capacitación, se destacó por la aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y proyectivas, tales como evaluaciones de ansiedad y el test gráfico “Dibujo de una persona bajo la lluvia”, utilizadas para valorar el estado

emocional y el perfil psicológico de los colaboradores. Además, tuvo a su cargo la supervisión directa de un asistente, con quien debía establecer y ejecutar una planificación estructurada de actividades, asegurando el cumplimiento de objetivos del área.

Durante el desempeño de este cargo, el vínculo laboral se inició bajo un contrato por locación de servicios, con renovaciones sucesivas: inicialmente por un mes, luego por tres meses, y posteriormente por seis meses. Finalmente, se le incorporó a planilla con todos los beneficios de ley. Cabe señalar que, al tratarse de una PYME, el régimen laboral contemplaba 15 días de descanso anual y seguro médico parcial. Esta experiencia permitió el desarrollo de habilidades clave en gestión de personas, liderazgo, administración de recursos humanos, y aplicación de herramientas psicológicas en contextos organizacionales, consolidando así una base sólida para futuras investigaciones o intervenciones en el ámbito de la psicología del trabajo.

Desde el momento en que me incorporé a la organización, una de las primeras cosas que llamó mi atención fue el ambiente emocional que se vivía entre los colaboradores. Si bien la empresa tenía objetivos claros y un equipo técnico competente, era evidente que existían dificultades para manejar los conflictos, gestionar el estrés y comunicarse efectivamente entre compañeros. Estas observaciones iniciales me llevaron a pensar en la importancia de fortalecer las habilidades emocionales en el entorno laboral, y fue ahí donde nació la idea de desarrollar un proyecto centrado en la inteligencia emocional.

3.2. Experiencia con la aplicación de las estrategias

Desarrollo del Proyecto: Estrategias de Inteligencia Emocional en una Empresa

1. Identificación del problema

Durante los primeros meses de observación en la empresa, se detectaron dificultades en el clima laboral relacionadas con la gestión emocional. A través de entrevistas informales, revisión de reportes del área de recursos humanos y observación directa, se evidenció que muchos colaboradores presentaban comportamientos impulsivos, escasa comunicación asertiva, dificultades para empatizar con los compañeros y una baja motivación frente a los objetivos del trabajo. Estos indicios señalaron una carencia de habilidades emocionales esenciales, lo que impactaba negativamente en la productividad, la convivencia y el bienestar organizacional.

2. Objetivo general

Diseñar e implementar estrategias de intervención basadas en la inteligencia emocional para fortalecimiento en los trabajadores las competencias de autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, contribuyendo al desarrollo de un clima laboral más saludable y funcional.

3. Estrategia metodológica

Se optó por una estrategia psicoeducativa y vivencial, a través de la cual los participantes pudieran explorar sus emociones, conocerse a sí mismos, y adquirir herramientas prácticas para gestionar de manera más efectiva sus relaciones

personales y laborales. El programa fue estructurado en diez sesiones, organizadas en torno a las cinco competencias propuestas por Daniel Goleman, con dos sesiones por dimensión. Cada sesión combinó actividades individuales, grupales y reflexivas. Además, se aplicó Inventario del Cociente Emocional de BarOn (I-CE) antes y después como herramienta estandarizada de evaluación pre y post intervención, lo que permitió medir el impacto de las estrategias en términos de desarrollo emocional.

Aspectos éticos

Este estudio se desarrolló conforme a los principios éticos de la investigación en psicología. Se solicitó el consentimiento informado a todos los participantes, quienes fueron debidamente informados sobre los objetivos del estudio, los procedimientos, los posibles beneficios y su derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de la información recolectada, así como el uso exclusivo de los datos para fines investigativos. Además, se aseguró que las actividades psicoeducativas no generaran daño psicológico, respetando siempre la dignidad, la autonomía y el bienestar de los involucrados. La investigación se enmarcó en las directrices del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú y los principios de la Declaración de Helsinki.

4. Fases del proyecto

a. Diagnóstico

Aplicación inicial del test de Cooper y Sawaf para obtener una línea base de las competencias emocionales en el grupo. Así mismo, se aplicó la observación

participativa y entrevistas informales para conocer la dinámica emocional interna.

Análisis de las principales carencias emocionales en el grupo.

b. Planificación

Selección de las estrategias para cada competencia emocional. Permitiendo el diseño de las diez sesiones estructuradas con objetivos, materiales y tiempos definidos. Se realizó la coordinación con el área de recursos humanos para calendarizar las sesiones dentro del horario laboral.

c. Implementación

Se desarrollaron las sesiones en formato presencial, con una duración promedio de 45 minutos por sesión, distribuidas en jornadas semanales. A continuación, se explica cómo se implementaron las primeras dos dimensiones como ejemplo detallado:

Etapas 1: Autoconocimiento

Sesión 1: Reconociendo emociones en el cuerpo (Tabla 1.1)

Se trabajó el reconocimiento de las emociones a través del cuerpo. Inició con la aplicación del test Cooper y Sawaf (2005), (dimensión emocional personal) y continuó con la dinámica “Espejo emocional”, permitiendo a los participantes identificar y expresar emociones de manera lúdica. En el desarrollo, se aplicó la técnica del “mapa corporal emocional”, que permitió asociar las emociones con sensaciones físicas. La sesión cerró con una rueda de reflexión grupal (anexo 1).

Sesión 2: Identidad emocional personal (Tabla 1.2)

Esta sesión buscó profundizar en la historia emocional de cada participante. Comenzó con la revisión de los resultados previos del test y luego con la actividad “Línea de vida emocional”, que ayudó a identificar eventos claves vinculados a

emociones intensas. En el desarrollo, los participantes respondieron preguntas introspectivas que facilitaron el reconocimiento de patrones emocionales personales. Finalmente, compartieron hallazgos personales en un espacio de confianza.

Etapa 2: Autorregulación

Sesión 3: Control de impulsos (Tabla 2.1)

Se introdujo la importancia de controlar las reacciones impulsivas. Se aplicó el test correspondiente a esta dimensión y se desarrolló la dinámica del “semáforo emocional”, que ayudó a identificar señales de alerta emocional. Posteriormente, se trabajaron los “detonantes emocionales” personales y se diseñaron estrategias para responder de forma más asertiva ante situaciones desafiantes.

Sesión 4: Técnicas para calmarse (Tabla 2.2)

Esta sesión tuvo un enfoque más práctico. Comenzó con un repaso de lo aprendido y una breve activación corporal. Luego se enseñó la técnica de respiración 4-7-8, seguida de una visualización guiada orientada a generar calma. Para cerrar, los participantes elaboraron su propia lista de recursos personales para mantener el control emocional en momentos críticos.

Las demás etapas (motivación, empatía y habilidades sociales) siguieron un enfoque similar: introducción teórica, actividades dinámicas, trabajo reflexivo y cierre, con evaluación antes y después de cada dimensión mediante el test estandarizado.

5. Herramientas utilizadas

A nivel de modelo teórico, se trabajó con las dimensiones señaladas por Daniel Goleman. En relación a los instrumentos utilizados se trabajó con el test Inventario de inteligencia emocional (BarOn) (ver anexo-). De igual forma, se aplicaron técnicas didácticas como dinámicas de grupo, role-playing, visualización, escritura reflexiva, juegos colaborativos, respiración consciente, mapas emocionales. Respecto al material de apoyo utilizado este estuvo integrado por fichas, hojas de trabajo, carteles, música relajante, papelógrafos, entre otros.

6. Resultados esperados y logros observados

Como parte de la implementación de la estrategia psicoeducativa basada en la inteligencia emocional, se establecieron una serie de resultados esperados que guiaron el desarrollo del programa. En primer lugar, se proyectaba una mejora sustancial en el reconocimiento y la comprensión tanto de las emociones propias como de las de los demás. Esta competencia era clave para promover la autorreflexión y facilitar una comunicación emocionalmente más consciente entre los participantes.

Asimismo, se esperaba un mayor control de los impulsos, especialmente en contextos de presión, estrés o conflicto, favoreciendo así respuestas más adaptativas y menos reactivas en el entorno laboral. En paralelo, uno de los objetivos era fomentar la motivación intrínseca, es decir, el compromiso genuino con el trabajo, orientado más al sentido de logro y realización personal que a recompensas externas.

Otro de los logros anticipados fue el fortalecimiento de la empatía,

entendida como la capacidad de ponerse en el lugar del otro y responder con sensibilidad. Esta competencia, junto con la mejora de la escucha activa, fue esencial para consolidar relaciones laborales más sólidas y respetuosas. Finalmente, se buscó el desarrollo de habilidades sociales clave, como la comunicación asertiva, la colaboración y el trabajo en equipo, indispensables para una cultura organizacional saludable y eficaz.

Los resultados obtenidos tras la aplicación del post-test con el Inventario del Cociente Emocional de BarOn (I-CE) confirmaron que se produjeron avances significativos en las cinco competencias evaluadas: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estos logros no solo se reflejaron en el crecimiento individual de los participantes, sino también en una mejora tangible de la dinámica grupal, evidenciada en un ambiente laboral más armónico, colaborativo y emocionalmente inteligente.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

La población esta conformada por personales de una empresa del rubro de ingeniería y construcción de Lima, específicamente es una muestra de 15 colaboradores entre hombres y mujeres, del área de ingeniería, legal y administrativa, donde las edades abarcan desde lo 23 hasta los 33 años.

Tabla 1

Colaboradores en las Áreas Laborales de una Empresa de Rubro de Ingeniería

Área Laboral	Colaboradores de la empresa	
	Frecuencia	Porcentaje
Ingeniería	7	47%
Administrativa	3	20%
Legal	5	33%
Total	15	100%

Tabla 2

Sexo de los Colaboradores de una Empresa de Rubro de Ingeniería

Sexo	Colaboradores de la empresa	
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	60%
Femenino	6	40%
Total	15	100%

Tabla 3

Inteligencia Emocional (Pretest – Postest)

Niveles	Inteligencia emocional (Pretest)		Inteligencia emocional (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%	0	0%
Muy baja	0	0%	0	0%
Baja	8	53%	0	0%
Promedio	7	47%	9	60%
Alta	0	0%	6	40%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al analizar los resultados de la tabla 1 sobre la inteligencia emocional en los pretest y postest, se observa que en el pretest el 53% (8) de los participantes estaban en un nivel de inteligencia emocional baja. En contraste, el postest muestra un cambio significativo, con un 60% (9) en el nivel promedio, lo cual indica un progreso claro en cuanto al desarrollo de las habilidades emocionales, sugiriendo que la intervención fue efectiva y benefició a la mayoría de los involucrados.

Tabla 4

Intrapersonal (Pretest – Postest)

Niveles	Intrapersonal (Pretest)		Intrapersonal (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	7%	0	0%
Muy baja	5	33%	0	0%
Baja	9	60%	0	0%
Promedio	0	0%	4	27%
Alta	0	0%	11	73%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al observar los datos en la tabla 2 las habilidades intrapersonales según el pretest y postest, se observa en el pretest que el 60% (9) de los encuestados está en un nivel baja. En contraste, los resultados del postest muestran un cambio significativo, donde el 73% (11) está en el nivel alta. Donde cabe decir que, estos hallazgos sugieren que la intervención fue eficaz en la mejora de las capacidades intrapersonales.

Tabla 5

Interpersonal (Pretest – Postest)

Niveles	Interpersonal (Pretest)		Interpersonal (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	7%	0	0%
Muy baja	4	27%	0	0%
Baja	8	53%	0	0%
Promedio	2	13%	3	20%
Alta	0	0%	12	80%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al examinar los resultados de la tabla 3 sobre la evaluación de las habilidades interpersonales en los pretest y postest, se evidencia para el pretest que el 53% (8) se encontraban en el nivel baja. Sin embargo, los resultados del postest revelan una transformación notable, el 80% (12) avanzaron al nivel alta. Esto indica que la intervención fue altamente efectiva tras la intervención.

Tabla 6

Adaptabilidad (Pretest – Postest)

Niveles	Adaptabilidad (Pretest)		Adaptabilidad (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	54%	0	0%
Muy baja	7	46%	0	0%
Baja	0	0%	12	80%
Promedio	0	0%	2	13%
Alta	0	0%	1	7%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al analizar los resultados de la tabla 4 sobre la adaptabilidad de acuerdo con los pretest y postest, se observa en el pretest un 54% (8) en el nivel deficiente. Así mismo para el postest los resultados son alentadores, ya que el 80% (12) se ubicó el nivel baja. Este progreso indica que la intervención fue efectiva, permitiendo que los participantes mejoraran considerablemente su adaptabilidad.

Tabla 7

Manejo de Estrés (Pretest – Postest)

Niveles	Manejo de Estrés (Pretest)		Manejo de Estrés (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	33%	0	0%
Muy baja	9	60%	0	0%
Baja	1	7%	0	0%
Promedio	0	0%	13	87%
Alta	0	0%	2	13%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al examinar los resultados de la tabla 5 sobre el manejo del estrés según el pretest y postest, se observa para el pretest un 60% (9) de los encuestados en el nivel de muy baja. Esto indica que la mayoría enfrentaba dificultades significativas en esta área. Sin embargo, los resultados del postest muestran una mejora significativa, ya que el 87% (13) alcanzó un nivel promedio, sugiriendo que la intervención fue efectiva, permitiendo a los participantes desarrollar habilidades más sólidas para manejar el estrés. Estos hallazgos reflejan un avance considerable en la capacidad de los individuos para enfrentar y gestionar situaciones estresantes de manera más efectiva.

Tabla 8

Estado de Ánimo en General

Niveles	Estado de Ánimo (Pretest)		Estado de Ánimo (Postest)	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0%	0	0%
Muy baja	3	20%	0	0%
Baja	11	73%	0	0%
Promedio	1	7%	9	60%
Alta	0	0%	6	40%
Muy alta	0	0%	0	0%
Total	15	100%	15	100%

Al analizar los resultados de la tabla 6 sobre el estado de ánimo de los participantes, se pudo observar en el pretest un 73% (11) en el nivel de baja. No obstante, los resultados del postest presentan una mejora destacable, donde el 60% (9) logró alcanzar un nivel promedio. Esto sugiere que la intervención fue efectiva, permitiendo a los participantes alcanzar una mejora en su estado de ánimo de manera significativa. Estos hallazgos indican una mejora positiva en la regulación emocional y en la percepción general del estado de ánimo del grupo evaluado.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La intervención basada en la inteligencia emocional mejoró las habilidades emocionales de los participantes. Los resultados muestran una mejora general en la inteligencia emocional de los participantes. Antes de la intervención, el 53 % se encontraba en un nivel bajo, y nadie alcanzó un nivel alto o muy alto. Tras la intervención, todos los participantes avanzaron hacia niveles promedio (60 %) y altos (40 %). Esto demuestra que las tácticas implementadas tuvieron un gran efecto.

Se observó una mejora significativa en las habilidades intrapersonales, como la autoconciencia, la autorregulación y la motivación. Antes de la prueba, todos los participantes se encontraban en niveles inadecuados, muy bajos o bajos. Tras la intervención, el 73 % alcanzó un nivel alto y el 27 % un nivel regular. Estos resultados muestran que los trabajadores adquirieron mayor conciencia de sí mismos, lo que les facilitó la autoconciencia, el control de sus emociones y la motivación.

Respecto a las habilidades interpersonales basadas en las habilidades sociales y la empatía. Mostrando que al comienzo una cantidad considerable (87%) se ubicaba en niveles bajos. Pero, posteriormente 80% se ubicó en un nivel alto y 20 medio. Esto significa que quienes participaron mejoraron su capacidad para hacer amigos, mostrar empatía y colaborar.

La adaptabilidad, una habilidad emocional, mejoró considerablemente, pero aún existen áreas que requieren trabajo. Se observó una clara mejora con respecto a la prueba previa, cuando todos los participantes se encontraban en

niveles inadecuados o muy bajos. El 80% se situó en el nivel bajo, el 13% en el nivel medio y solo el 7% en el alto. Esto demuestra que la intervención logró que los participantes superaran las etapas más importantes, pero también demuestra que esta habilidad debe practicarse con regularidad para que perdure.

Se mostro una mejora respecto al afrontamiento del estrés, destacado que primero se encontraban en 93% en nivel bajo y después el 87% se colocó en promedio. Esto es una evidencia de que, la gestión de las situaciones conflictivas o consideradas difíciles, incrementa el equilibrio emocional.

El estado de ánimo del grupo en general mejoró considerablemente. Antes de la intervención, el 93 % de los participantes afirmó estar de mal o muy mal humor. Tras la intervención, el 60 % alcanzó niveles promedio y el 40 % altos. Esto demuestra que el entorno emocional, tanto individual como grupal, mejoró.

Recomendaciones

Se destaco que la intervención basada en la inteligencia emocional mejoró las habilidades emocionales de los participantes, desplazando a todos de niveles bajos a niveles promedio y altos. En tal sentido, se recomienda establecer un programa de formación continua en inteligencia emocional, con sesiones periódicas de refuerzo y evaluación, para mantener y afianzar los avances logrados. Incluir actividades prácticas como role-playing, dinámicas grupales y estudios de caso que promuevan la aplicación constante de lo aprendido en contextos laborales reales.

En relación a la mejora significativa en habilidades intrapersonales como autoconciencia, autorregulación y motivación. Destacando que se recomienda

implementar espacios de reflexión individual y coaching psicológico breve, centrados en el desarrollo personal, para que los trabajadores identifiquen patrones emocionales, trabajen en su autorregulación y se motiven desde metas personales y laborales alineadas con el propósito organizacional.

Respecto a las mejoras notables en habilidades interpersonales, especialmente en la empatía y la colaboración. Se recomienda promover talleres de comunicación efectiva y escucha activa, complementados con actividades de team building, donde se desarrollen habilidades de empatía, resolución de conflictos y trabajo colaborativo entre pares de diferentes áreas y niveles jerárquicos.

En relación a la mejora en la adaptabilidad, pero persisten niveles bajos, lo que indica necesidad de más trabajo. Se recomienda diseñar y ejecutar un plan de desarrollo progresivo de adaptabilidad, que incluya simulaciones de escenarios de cambio, talleres de flexibilidad cognitiva y emocional, y estrategias para afrontar la incertidumbre. Además, integrar estas prácticas en el proceso de inducción para nuevos colaboradores.

Respecto a la mejora del afrontamiento del estrés, pasando de niveles bajos a promedio, lo que evidencia mejor gestión emocional ante situaciones difíciles. Se recomienda crear un programa de bienestar emocional y manejo del estrés basado en técnicas de mindfulness, respiración consciente, y gestión del tiempo. Incluir además protocolos de intervención en crisis y acompañamiento psicológico en casos de alta demanda emocional.

En relación a la mejora respecto al estado de ánimo general del grupo mejoró significativamente tras la intervención. Se recomienda fomentar un clima

organizacional emocionalmente positivo, mediante el reconocimiento emocional en el liderazgo, prácticas de feedback positivo y celebraciones de logros. Además, establecer una política organizacional que valore el bienestar psicoemocional como eje estratégico.

REFERENCIAS

- Bartra, K., Torres, O., & Armesto, M. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 11(1), 119-147.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8381820>
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. El Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Cooper, R., & Sawaf, A. (2005). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Grupo Editorial Norma.
- Franco, C. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: Las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560869828007>
- García, L., de Lima, V., García, D. R., Abussanra, J., & de Melo, L. (2022). Inteligência emocional nas organizações: Uma revisão de literatura. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 8(8), 502-513.
<https://doi.org/10.51891/rease.v8i8.6523>
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional*. Javier Vergara Editor.
- Goleman, D. (2019). *Inteligencia emocional en la empresa*. Ediciones B.
- Goleman, R. (2022). *Inteligencia Emocional. 4 E-Books en 1. Controlar y Comprender*

las Emociones: Aumentar Autoestima y Disciplina. E-Book.

Leal, M. S. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las MiPymes de Ecuador. *Ciencias administrativas*, 54(21), 8-8.

<https://doi.org/10.24215/23143738e116>

Martínez, A. (2021). Inteligencia emocional en el talento humano empresarial [Business human talent's Emotional intelligence]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 1(1), 23-29. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v1i1.20>

Shigyo, C., Cevallos, J., Flores, J., Shigyo, C., Cevallos, J., & Flores, J. (2022).

Inteligencia emocional en el desempeño de las ventas en una empresa del sector salud ubicada en el Perú. *Industrial Data*, 25(2), 261-274.

<https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.22739>

ANEXOS

ANEXO 1: ESTRATEGIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Autoconocimiento

Tabla 1.1 – Autoconocimiento: Reconociendo emociones en el cuerpo

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Presentación del tema	Se introduce la dimensión del autoconocimiento. Aplicación del test de Cooper y Sawaf (dimensión emocional personal).	PPT, test impreso	10 minutos
	Dinámica “Espejo emocional”	En parejas, un participante imita una expresión emocional y el otro la identifica. Reflexión grupal.	Carteles con emociones	10 minutos
Desarrollo	“Mapa corporal emocional”	Dibujo de silueta humana donde se marcan zonas corporales asociadas a diferentes emociones. Se comentan los resultados.	Hojas, lápices de colores	15 minutos
Cierre	Rueda de cierre	Se comenta una emoción identificada en uno mismo y cómo se manifiesta físicamente.	Ninguno	5 minutos

Tabla 1.2 – Autoconocimiento: Identidad emocional personal

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Revisión y bienvenida	Breve repaso de la sesión anterior. Aplicación de ítems específicos del test Cooper y Sawaf relacionados al reconocimiento emocional.	Test impreso, hojas	10 minutos
	“Línea de vida emocional”	Cada participante dibuja una línea de tiempo con momentos emocionales significativos (positivos y negativos) de su vida.	Papel bond, colores	10 minutos
Desarrollo	“¿Quién soy emocionalmente?”	Responder a preguntas reflexivas como: ¿Qué emoción siento con frecuencia? ¿Qué situación me afecta más? ¿Qué me da equilibrio?	Guías impresas, bolígrafos	15 minutos
Cierre	Compartir una reflexión	Voluntariamente, cada participante comparte un descubrimiento sobre su mundo emocional.	Ninguno	5 minutos

Autorregulación

Tabla 2.1 – Autorregulación: Control de impulsos

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Introducción al tema	Se presenta la importancia de manejar impulsos. Aplicación de test Cooper y Sawaf (dimensión autorregulación emocional).	PPT, test impreso	10 minutos
	Dinámica “Semáforo emocional”	Se presenta el semáforo emocional. Se trabaja con ejemplos cotidianos y se analiza la respuesta adecuada a cada situación.	Tarjetas de colores	10 minutos
Desarrollo	“Mis detonantes emocionales”	Identificación escrita de situaciones que provocan pérdida de control emocional. Se plantean formas posibles de respuesta saludable.	Fichas, bolígrafos	15 minutos
Cierre	Autoevaluación de impulsos	Rellenar una escala del 1 al 5 sobre cómo reacciona ante situaciones comunes. Test de manejo de la ira	Hoja de rúbrica	5 minutos

Tabla 2.2 – Autorregulación: Técnicas para calmarse

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Recordatorio y activación	Repaso de estrategias anteriores. Ejercicio de activación corporal suave.	Ninguno	5 minutos
	Técnica de respiración 4-7-8	Se enseña la técnica y se practica. Luego se comenta en grupo cómo ayuda a calmarse y cuándo usarla.	Cronómetro, espacio tranquilo	15 minutos
Desarrollo	Visualización guiada	Se realiza una meditación breve enfocada en tranquilidad y control. Luego se asocian esas sensaciones a situaciones reales.	Música relajante	15 minutos
Cierre	Lista personal de recursos	Cada estudiante crea una lista con sus “recursos de calma” (acciones, personas, frases).	Hojas, lápices	5 minutos

Motivación

Tabla 3.1 – Motivación: Reconectar con las metas

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Introducción al tema	Reflexión sobre la importancia de tener objetivos y cómo la emoción impulsa la acción. Test Cooper y Sawaf (motivación intrínseca).	PPT, test impreso	10 minutos
	Visualización de metas	Mediante relajación guiada, imaginarse alcanzando una meta personal. Reflexión emocional posterior.	Música suave, colchonetas	10 minutos
Desarrollo	Creación de "isla de sueños"	Dibujar una isla donde representen sus metas personales/profesionales y lo que necesitan para llegar a ellas.	Hojas, marcadores	15 minutos
Cierre	Compromiso motivacional	Cada uno expresa en una frase qué lo impulsa a seguir adelante en su vida.	Ninguno	5 minutos

Tabla 3.2 – Motivación: Celebrar los logros

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Introducción al concepto	Breve reflexión sobre el valor de reconocer los propios logros.	PPT	5 minutos
	Muro de logros	Escribir y compartir un logro reciente del cual sentirse orgulloso. Se arma un mural colectivo.	Cartulinas, cinta, plumones	15 minutos
Desarrollo	Historias de superación	En grupos, relatan una historia personal donde superaron una dificultad. Se destaca el proceso, no solo el resultado.	Ninguno	15 minutos
Cierre	Lista de metas futuras	Elaboran una lista con tres objetivos que se proponen alcanzar a corto y mediano plazo.	Hojas, lápices	5 minutos

Empatía

Tabla 4.1 – Empatía: Comprender al otro

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Presentación del tema	Introducción al concepto de empatía. Aplicación del test Cooper y Sawaf (empatía y vínculo interpersonal).	PPT, test impreso	10 minutos
	Role-play “Ponte en sus zapatos”	Escenificación de un conflicto cotidiano. Cada uno actúa el rol del otro y expresa cómo se sentiría.	Fichas con conflictos	10 minutos
Desarrollo	Historias cruzadas	Cada participante cuenta una experiencia difícil y otro intenta ponerse en su lugar.	Ninguno	15 minutos
Cierre	Comentario empático	Se realiza un círculo donde cada uno ofrece un mensaje empático a un compañero.	Ninguno	5 minutos

Tabla 4.2 – Empatía: Escucha activa

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Dinámica de activación	Juego breve para conectar con el otro a través de la mirada y el gesto.	Ninguno	5 minutos
	Escucha activa en parejas	En parejas, uno habla y el otro escucha sin interrumpir. Luego se invierten los roles. Posteriormente se comenta cómo se sintieron.	Cronómetro	15 minutos
Desarrollo	Reflexión guiada	Se presentan claves para mejorar la escucha activa: contacto visual, parafraseo, evitar juicios.	PPT, afiches	10 minutos
Cierre	Compromiso de escucha	Cada estudiante escribe un compromiso personal para escuchar mejor a los demás.	Hojas, lápices	5 minutos

Habilidades sociales

Tabla 5.1 – Habilidades sociales: Trabajo colaborativo

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Introducción al tema	Se explica la importancia de trabajar en equipo. Aplicación del test Cooper y Sawaf (habilidades relacionales).	PPT, test impreso	10 minutos
	Juego “Construcción colaborativa”	En grupos pequeños, deben construir una figura con materiales limitados. Se observa la dinámica de trabajo.	Palitos, cinta, tijeras	15 minutos
Desarrollo	Evaluación grupal	Cada equipo analiza qué funcionó bien y qué se puede mejorar.	Plantilla grupal	10 minutos
Cierre	Ronda de comentarios	Reflexión personal sobre cómo se sintió trabajando en grupo.	Ninguno	5 minutos

Tabla 5.2 – Habilidades sociales: Comunicación asertiva

Estructura	Actividad	Desarrollo de la actividad	Materiales	Tiempo
Inicio	Activación “Palabra justa”	Juego breve de comunicación clara y directa usando una palabra clave para resolver una situación.	Tarjetas	5 minutos
	Teatrillo de conflictos	Escenificación breve de una situación con diálogo agresivo, pasivo y asertivo. Se analiza cuál fue más efectiva.	Guiones simples	15 minutos
Desarrollo	Técnica del mensaje yo	Aprenden a expresar emociones sin atacar (ej. “Me siento... cuando...”). Se hacen ejercicios escritos y orales.	Hojas de trabajo	15 minutos
Cierre	Afirmación final	Cada uno dice una frase asertiva que aplicaría en un conflicto real.	Ninguno	5 minutos

ANEXO 2: INSTRUMENTOS PARA LAS DINÁMICAS

RESULTADOS TEST DE LA IRA

0-45: La cantidad de ira y molestia que generalmente siente es notablemente baja. Pocas personas tendrían tan bajo puntaje. ¡es una de las personas más calmada en nuestra sociedad!

46-55: Es mucho más pacífico que la persona promedio.

56-75: Responde a las molestias de la vida con cantidad promedio de ira.

76-85: Tiende a reaccionar de manera iracunda ante las molestias de la vida. Es más irritable que la persona promedio.

86-100: Es el campeón de la ira. Probablemente guarda sentimientos negativos mucho tiempo. Su ira puede salirse de control a veces, y como resultado tiene arranques de hostilidad impulsiva.

Dr. Colbert (2011) “El Inventario Novaco de la Ira” (pp. 236-237).

TEST DE LA IRA

N°	Ítems	Muy Enojado	Bastante enojado	Moderadamente enojado	Un poco irritado	Ninguna o muy poca irritación
1	Desempaca un electrodoméstico que acaba de comprar, lo enchufa y descubre que no funciona.	4	3	2	1	0
2	El técnico que tanto necesita le dé cobra más.	4	3	2	1	0
3	Su jefe le corrige siempre, pero ignora las acciones de los demás.	4	3	2	1	0
4	Su auto se queda atascado o accidentado.	4	3	2	1	0
5	Habla con alguien y la persona no le responde ni reconoce que le habló.	4	3	2	1	0
6	Alguien finge ser lo que no es.	4	3	2	1	0
7	Mientras lucha por llevar cuatro tazas de café a su mesa en la cafetería, alguien lo lleva por delante, volcando el café.	4	3	2	1	0
8	Después de colgar su ropa alguien la hace caer al suelo y no la levanta.	4	3	2	1	0
9	Un vendedor o vendedora lo persigue desde la entrada de la tienda.	4	3	2	1	0
10	Ha hecho arreglos para ir a un lugar con alguien que a último momento cancela y lo deja de plantón.	4	3	2	1	0
11	Alguien se burla de usted.	4	3	2	1	0
12	Su auto queda detenido ante el semáforo en rojo y el conductor de atrás toca corneta todo el tiempo.	4	3	2	1	0
13	Accidentalmente, en el estacionamiento toma un giro equivocado, y cuando sale del auto alguien le grita: ¿Dónde aprendiste a manejar?	4	3	2	1	0
14	Alguien se equivoca, pero le echa la culpa a usted.	4	3	2	1	0
15	Está intentando concentrarse, pero hay alguien que hace ruido constantemente con el pie.	4	3	2	1	0
16	Le presta un libro o herramienta importante a alguien, pero no se lo devuelven.	4	3	2	1	0
17	Ha tenido un día agitado y la persona con quien vive se queja porque usted olvidó hacer algo que había acordado hacer.	4	3	2	1	0
18	Está hablando con alguien y un tercero continuamente interrumpe para hablar de algo de lo que sabe muy poco.	4	3	2	1	0
19	Está intentando hablar de algo importante con su cónyuge, quien no le da la oportunidad de expresar libremente sus emociones sin interrupciones.	4	3	2	1	0
20	Alguien se mete en una discusión que usted mantiene con otra persona.	4	3	2	1	0
21	Necesita ir rápido a un lugar, pero el auto que está delante va a 20Km. p/h en una zona permitida para 40 Km. p/h, y no puede pasarlo.	4	3	2	1	0
22	Pisa un Chicle.	4	3	2	1	0
23	Un grupito de personas se ríe cuando usted pasa junto a ellas.	4	3	2	1	0
24	En un apuro por ir a un lugar, se engancha la ropa y la rasga.	4	3	2	1	0
25	Usa todo el cambio para hacer una llamada, pero lo desconectan justo cuando alguien contesta y dice: “Hola”.	4	3	2	1	0
PUNTAJES TOTALES						

ESCALA 4 CONCIENCIA EMOCIONAL DE SÍ MISMO

Nº	ÍTEMS	Muy Bien	Moderada- mente bien	Un poco	Nada bien
01	Puedo nombrar mis sentimientos.	3	2	1	0
02	He aprendido mucho acerca de mí mismo escuchando mis sentimientos.	3	2	1	0
03	Soy consciente de mis sentimientos la mayor parte del tiempo.	3	2	1	0
04	Sé cuándo me estoy alterando.	3	2	1	0
05	Cuando estoy triste, sé por qué.	3	2	1	0
06	Me juzgo a mí mismo por la manera como creo que los demás me ven.	0	1	2	3
07	Gozo de mi vida emocional.	3	2	1	0
08	Me asustan las personas que muestran fuertes emociones.	0	1	2	3
09	A veces quisiera ser otra persona.	0	1	2	3
10	Presto atención a mi estado físico para entender mis sentimientos.	3	2	1	0
11	Acepto mis sentimientos como propios.	3	2	1	0
ESCALA 4					
SUBTOTALES					
TOTALES					

**CONOCIMIENTO EMOCIONAL ESCALA 6 CONCIENCIA
EMOCIONAL DE OTROS**

N°	ÍTEMS	Muy Bien	Moderadamente bien	Un poco	Nada bien
1	Puedo reconocer las emociones de otros mirándolos a los ojos.	3	2	1	0
2	Me cuesta trabajo hablar con personas que no comparten mis puntos de vista.	0	1	2	3
3	Me concentro en las cualidades positivas de los demás.	3	2	1	0
4	Rara vez siento ganas de reñir a otros.	3	2	1	0
5	Pienso cómo se sentirían los demás antes de expresar mi opinión.	3	2	1	0
6	Con cualquiera que hablo, siempre lo escucho con atención.	3	2	1	0
7	Puedo presentir el ánimo de un grupo cuando entro en un salón.	3	2	1	0
8	Yo puedo hacer que las personas a quienes acabo de conocer hablen de si mismas.	3	2	1	0
9	Sé “leer entre líneas” cuando alguien está hablando.	3	2	1	0
10	Generalmente sé cómo piensan los demás sobre mí.	3	2	1	0
11	Puedo presentir los sentimientos de una persona, aunque no los exprese con palabras.	3	2	1	0
12	Cambio mi expresión emocional según la persona con quien esté.	0	1	2	3
13	Sé cuándo un amigo está preocupado.	3	2	1	0
ESCALA 6					
SUBTOTALES					
TOTALES					

ANEXO 3: INSTRUMENTO PARA APLICAR EN EL PRETEST Y POSTEST

Evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE)

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Ocupación: _____ Especialidad: _____ Fecha: _____

Inventario de inteligencia emocional (BarOn)

Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso

Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estes seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada a ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Responde honesta y sinceramente de acuerdo a como eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Es duro para mi disfrutar de la vida.
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.
4. Se cómo enfrentar 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 mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy incapaz de comprender como se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otros tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.
21. Realmente no sé para que soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis ideas.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme.
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Pienso bien de las personas.
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 no puedo explicar.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras.
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta fácil hacer amigos(as).
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.
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 sí mismo(a).
49. No puedo soportar el estrés.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.
52. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).

53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. Generalmente espero lo mejor.
55. Mis amigos me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo(a).
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. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.
68. Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.
69. Me es difícil llevarme 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 continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.
81. Tarto de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.
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 con el tipo de persona que soy.
86. Tengo reacciones fuertes, intentas 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, aun cuando estoy alterado(a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy capaz de respetar a 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. Tiendo a exagerar.

98. Soy sensible ante los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy extraña.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy 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, aun cuando surgen problemas.
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 volver a ponerme en contacto 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 pienso acerca de las diferentes maneras de 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. No tengo días malos.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo.
130. Tengo una tendencia a explotar de colera 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 de que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

ANEXO 4: PRUEBA PSICOMÉTRICA PARA EVALUAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL ES EL INVENTARIO DEL COCIENTE EMOCIONAL DE BARON (I-CE)

La prueba psicométrica utilizada en el artículo de Ugarriza (2001) para evaluar la **inteligencia emocional** es el **Inventario del Cociente Emocional de BarOn (I-CE)**. A continuación, se resumen sus propiedades psicométricas más relevantes encontradas en el estudio:

Confiabilidad

- **Consistencia interna (alfa de Cronbach):**
 - **Inventario total (CE total):** $\alpha = .93$
 - **Componentes principales:** entre **.77** y **.91**
 - **Subcomponentes:** 13 de los 15 subcomponentes presentan coeficientes $\geq .70$; los más bajos fueron:
 - Flexibilidad: $\alpha = .48$
 - Independencia y Solución de problemas: $\alpha = .60$

Validez

- **Análisis factorial confirmatorio de segundo orden:**
 - Verificó la estructura **5-1** del modelo de BarOn (cinco componentes en un factor general).
 - Las cargas factoriales fueron:
 - Intrapersonal (CIA): 0.92 (85% varianza explicada)
 - Estado de ánimo general (CAG): 0.88 (77%)
 - Adaptabilidad (CAD): 0.78 (61%)
 - Interpersonal (CIE): 0.68 (46%)
 - Manejo del estrés (CME): 0.61 (37%)
- **Validez de constructo, convergente y discriminante:**
 - Se reportan correlaciones entre subcomponentes del I-CE y otros constructos teóricos (por ejemplo, personalidad, afrontamiento, desempeño laboral), mostrando valores moderados entre **.30** y **.70**.
- **Validez factorial exploratoria:**
 - Confirmó una estructura factorial razonablemente alineada con la teoría del instrumento, hallando 13 factores que correspondían a los componentes esperados.

En resumen, el Inventario de BarOn (I-CE) demostró **alta confiabilidad** y **validez estructural y de constructo** adecuadas en la muestra peruana, lo que respalda su uso para evaluar inteligencia emocional en contextos similares.

ANEXO 5: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO

Título del Proyecto: _____

Investigador Principal: _____

Yo, _____, identificado con DNI _____, trabajador de la empresa de Maelcon S.A.C, desempeñando en el puesto de _____, acepto participar, de manera voluntaria e informada, en el proceso de elaboración de pruebas psicométricas cuya finalidad es levantar información de los colaboradores. Asimismo, la información será llevada a cabo con los estándares de ética que se exigen en toda actividad de campo de la psicología. Cabe decir, que toda la información brindada será utilizada de manera seria, profesional y confidencial, para fines de aprendizaje.

Asimismo, declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
 - ✓ Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
 - ✓ Los beneficios e inconvenientes del proceso.
 - ✓ El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
 - ✓ Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo) y solicitar la eliminación de mis datos personales.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO
(marcar lo que corresponda)

Fecha

Firma