



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Inteligencia emocional y toma de decisiones gerenciales en
el Sector Construcción, Lambayeque 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios – MBA

AUTORA:

Espinoza Anaya, Bettsy Guiuliana (orcid.org/0009-0002-2023-8676)

ASESORAS:

Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Dra. Sobrino Olea, Angelica Yuliana (orcid.org/0000-0001-7529-323X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024", cuyo autor es ESPINOZA ANAYA BETTSY GUIULIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 08-08- 2024 09:09:04

Código documento Trilce: TRI - 0836555



Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA ANAYA BETTSY GUIULIANA, estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
BETTSY GUIULIANA ESPINOZA ANAYA DNI: 74029703 ORCID: 0009-0002-2023-8676	Firmado electrónicamente por: BESPINOZAANA el 26- 07-2024 15:44:26

Código documento Trilce: TRI - 0836557



Dedicatoria

A mi hija / A mi familia.

Betsy

Agradecimiento

A mi familia por todo el amor y apoyo incondicional. A mis padres por su sacrificio, y a mis hermanos, por su constante ánimo. A mis amigos por su aliento, a mis docentes por ser la guía en este camino. Este logro es tanto mío como suyo.

Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad.....	15
Tabla 2	Correlato entre inteligencia emocional vs. Toma de decisiones	16
Tabla 3	Correlato entre inteligencia emocional vs. Estilos	17
Tabla 4	Correlato entre inteligencia emocional vs. Procesos	18
Tabla 5	Correlato entre inteligencia emocional vs. Métodos	19

Índice de figuras

Figura 1	Esquema del diseño de investigación	12
Figura 2	Modelo de propuesta de IE	20

Resumen

El presente estudio se basó en el ODS 8 que busca promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, así como brindar un trabajo decente para todos; por lo tanto, se formuló como objetivo general determinar la relación de inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024, empleando una metodología de tipo básica, cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, transversal, con una población de 40 gerentes, de quienes se encontró que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo considerable y significativo del $r_s=0,747^{**}$ con la toma de decisiones de los gerentes en el sector construcción de Lambayeque; a su vez se encontró un sig. (b) de 0.000 menor de 0.05; llegando a concluir que en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a tomar mejores decisiones, logrando una gestión más efectiva de equipos, mejor manejo de conflictos en las obras, y una comunicación más asertiva con clientes y proveedores.

Palabras clave: Autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía, toma de decisiones.

Abstract

This study was based on SDG 8, which seeks to promote sustainable, inclusive and sustained economic growth, as well as to provide decent work for all; Therefore, the general objective was formulated to determine the relationship between emotional intelligence and managerial decision-making in the construction sector, Lambayeque 2024, using a basic, quantitative, non-experimental design, correlational, cross-sectional methodology, with a population of 40 managers, of whom it was found that emotional intelligence presented a considerable and significant positive correlation of $r_s=0.747^{**}$ with the decision-making of managers in the construction sector of Lambayeque; in turn, a sig. (b) of 0.000 lower than 0.05; concluding that in the construction sector, managers with higher EI tend to make better decisions, achieving more effective team management, better conflict management in construction sites, and more assertive communication with clients and suppliers.

Keywords: Self-awareness, self-regulation, motivation, empathy, decision making.

I. INTRODUCCIÓN

En el dinámico mundo empresarial contemporáneo las decisiones gerenciales representan una fuente vital para el desarrollo constante del negocio, donde, la inteligencia emocional (IE) es la piedra angular del gerente debido a la complejidad de tomar decisiones con alto nivel de incertidumbre, y es allí, donde la clave para triunfar es el manejo de sus emociones; buscando cumplir con el objetivo número 8 del desarrollo sostenible, que busca promover el crecimiento económico sostenible, inclusivo y sostenido, específicamente en la meta 8.5 para brindar un trabajo decente para todos (Naciones Unidas, 2023). Siendo relevante para el sector de la construcción, dado su potencial para generar empleos y contribuir al desarrollo económico de la región.

Una investigación realizada por la universidad de Berkely, California, mostró que la IE era 4 veces mejor para que se pueda predecir el éxito de una persona, ganando hasta 29.000 dólares más que otros gerentes, generando hasta un 90% de rendimiento en las organizaciones, como fue el caso de PepsiCo que los gerentes con IE superaban en 20% sus objetivos anuales de ingresos (Baker, 2021). El estudio demostró la incidencia significativa de la IE en el desempeño laboral y el éxito profesional, especialmente en roles de liderazgo y toma de decisiones.

En tanto, en Hungría los gerentes tenían en promedio 11 años experiencia con cargos de mando, donde solo el 68% controlaban sus emociones para tomar una decisión correcta, sin embargo, sucedía lo contrario cuando no tenían el control de sí mismos (Krén y Séllei, 2021). Por otro lado, gerentes de organizaciones en Arabia Saudita, demostraron el 77,5% tenían la capacidad innovar mediante la IE y el 78% la transformación del aprendizaje, al momento de crear metodologías correctas que den respuesta a los entornos cambiantes para generar buenas decisiones en el rendimiento financiero (Nguyen, 2020). Con ello, se evidenció que a mayor conocimiento emocional da como respuesta un mayor rendimiento financiero, identificando así que los gerentes toman mejores decisiones cuando utilizan su razonamiento emocional, donde el autoconocimiento juega un rol importante.

Por otro lado, se mostró una gran asertividad en los gerentes del rubro de construcción con gran capacidad de liderazgo al trabajar con grupos de personas, manejando conflictos y sobrellevando el estrés, principalmente para que los proyectos sean culminados con éxitos, sin embargo, existía una disminución de emotividad de los trabajadores (Kukah et al., 2022). Esto significó que, los gerentes de construcción se ven ligados a manejo de personal por ende necesitan tener habilidades y competencias para poder liderarlos, además que se mejora la productividad.

También, en el Perú, empresarios y líderes de distintos rubros, mostraron una gran resistencia al cambio (58%) y un problema con el manejo del estrés (43%), sin embargo, contaban con gran sentido de responsabilidad hacia su equipo de trabajo, existiendo gran nivel de resiliencia y autoconfianza (Arce et al., 2023). Se demostró, que si el gerente es quien tiene el peso del manejo de la organización, se encuentra en constante estrés, pero si el gerente cuenta con autoconfianza y es resiliente pues va a poder surgir de cualquier crisis que pueda existir.

En líneas similares, en el contexto empresarial el sector construcción en las últimas décadas tuvo un decrecimiento fuerte, debido a situaciones como la pandemia y extorsiones; bajo ese contexto las decisiones gerenciales representan el desarrollo y éxito de la organización, por ende, los gerentes del sector construcción en la ciudad de Chiclayo al tener el poder de la elección de opciones deben desarrollar diferentes habilidades y competencias no solo de conocimiento sino también de inteligencia emocional (IE) para poder manejar sus emociones en situaciones de incertidumbre y estrés, para ello debe adaptarse al cambio rápidamente, pero sobre todo a ser empáticos con su entorno, logrando poder tomar decisiones, que puedan emplear de forma eficiente los recursos de la empresa, así como de potenciar a su personal con destrezas y habilidades, orientado a los objetivos organizacionales y la clave para triunfar es el manejo de las emociones teniendo gerentes con autoconocimiento, capaces de lidiar con estrés, cambios, conflictos y sin perder el optimismo.

Ante ello, Como problema general se planteó ¿Existe relación entre inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?, como problemas específicos: (a) ¿Existe relación entre inteligencia emocional y los estilos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024? (b) ¿Existe relación entre inteligencia emocional y los procesos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024? (c) ¿Existe relación entre inteligencia emocional y los métodos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024? (d) ¿Cómo es el modelo de propuesta de inteligencia emocional para la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?

Se justifica teórica ya que se revisó revisar distintos artículos científicos, revistas indexadas entre otros además se generando un conocimiento científico y aportando a la ciencia un estudio actualizado del tema, asimismo, se justifica de manera metodológica ya que, se utilizó herramientas e instrumentos construidos con un enfoque cuantitativo para analizar el comportamiento de las variables, por último se justifica de manera social debido a que los gerentes del sector construcción en Lambayeque carecen de IE, siendo un sector que impacta directamente a las familias y a su crecimiento se tiene que trabajar a fondo estos temas debido a que la IE se relaciona con el gerente para que tome decisiones lo más certeras posibles y esto se ve reflejado crecimiento de la empresa consiguiendo así un en mayor empleo a la población dando como resultado mayor crecimiento económico .

El objetivo principal fue Determinar la relación de inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024. Objetivos específicos: (a) Identificar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024, (b) Analizar la relación entre inteligencia emocional y los procesos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024, (c) Medir la relación entre inteligencia emocional y los métodos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024, (d) Diseñar el modelo de propuesta de inteligencia

emocional para la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024.

Por otro lado, se analizaron diversos antecedentes del contexto internacional, teniendo en cuenta a Karpov y Victorovna (2021), quienes identificaron y explicaron el correlato de la IE en el proceso de toma de decisiones (TD) en gerentes rusos, para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, transversal, con una muestra de 340 decisores, de quienes se encontró que la IE tenía una correlación alta y positiva ($r=0.854$) con el proceso de TD; además, el 28,1% presentaba un estilo permisivo, el 22,3% un estilo autoritario, el 24,6% un estilo marginal, el 17,3% un estilo situacional y el 11,9% un estilo intrigante. Se enfatizó que en su mayoría los gerentes presentaban un estilo permisivo y diversos estilos de proceso para tomar decisiones desde la gerencia, mediante patrones heterogéneos de IE.

Además, Alzoubi y Aziz (2021) exploraron la incidencia directa entre la IE de los directivos de Emiratos Árabes Unidos y la calidad de sus decisiones, para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, transversal, con una muestra de 213 gerentes, de quienes se encontró ($r=0,745$) que ambas variables presentaban incidencia significativa y directa; por otro lado, el 46,6% tenía conciencia de sí mismo, el 72,6% podía autogestionar, el 56,1% gestionaba relaciones, 48,2% tomaba decisiones excepcionales y el 41,9% presentaba buena IE. Los autores hicieron mención que la innovación ha revolucionado de manera significativa, donde los directivos necesitaron tener una correcta IE para tomar decisiones que luego las puedan convertir en políticas para su empresa.

Por su parte, Moshood et al. (2020), determinaron el alcance de la TD en la gestión de riesgos de constructoras en Malasia, para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, transversal, con un muestreo aleatorio de 146 contratistas, de quienes el 36,3% presentaba un nivel bajo para tomar decisiones en situaciones de riesgo y el 59,7% no implementaba estrategias en situaciones turbulentas. El trabajo previo destaca las principales actitudes en la toma de decisiones son la Inteligencia emocional, competencia profesional, formación académica, salud física y experiencia laboral, lo que

genera que los contratistas no tengan la capacidad de tomar las decisiones correctas antes diversas situaciones que se les presente.

Al mismo tiempo, Zhou et al. (2020), investigaron el impacto de la IE en el proceso de TD para la seguridad psicológica del equipo, para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, analítica, transversal, con una muestra de 54 decisores, de quienes se encontró que la IE estaba relacionada con el proceso de toma de decisiones ($r=0.348$); asimismo, la seguridad psicológica tenía incidencia positiva con la toma de decisiones ($r=0.529$); y la IE presentaba influencia significativa con la seguridad psicológica ($r=0.423$). Se demostró que la IE tenía incidencia con la toma de decisiones, por ende, si existía una mejor IE en los equipos de trabajo, mejoraría su proceso de toma de decisiones y con ello incrementaría su seguridad psicológica.

Por otra parte, Istianingsih et al. (2020) determinaron el efecto de la IE en el rendimiento de los directivos de manera directa mediante la TD, para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, transversal, con una muestra de 44 líderes, de quienes se encontró que mediante un $r=0.857$ la IE y la toma de decisiones tienen un efecto simultáneo con el rendimiento de los gerentes. Los autores contrastaron el efecto entre la IE en el rendimiento gerencial mediante la toma de decisiones, incrementa de manera directa; por ende, para que los decisores sean capaces de tomar correctas decisiones es necesario que tengan buena IE, para que su desempeño dentro de una organización sea óptimo.

Asimismo, teniendo en cuenta, los antecedentes del contexto nacional, se evidenció que Fernandez (2023), determinó la incidencia entre la IE y las habilidades que tienen los gerentes de una organización pública en Rioja; para lograr dicho propósito empleó una metodología cuantitativa, básica, transversal, con una muestra de 55 decisores, de quienes se evidenció una incidencia positiva significativa y alta entre ambas variables ($r= 0.974$), asimismo, el 45% presentaba un nivel medio de IE, y el 49% un nivel moderado de habilidades gerenciales. Se consideró necesario la implementación de

capacitaciones vinculadas con las IE para que se pueda optimizar el grado de eficiencia en la toma de decisiones.

Del mismo modo, Tarrillo (2022) determinó la incidencia de la IE con la TD para lograr las metas en PYMES de Lima; para lograr dicho propósito empleó una metodología cuantitativa, básica, transversal, con una muestra de 2,477 colaboradores, de quienes se halló un $r=0.830$, indicando que la IE ayuda a tomar correctas decisiones, teniendo en cuenta que algunos negocios pueden llegar al fracaso si no logran cuidar a sus colaboradores para que puedan manejar su IE. Se encontró incidencia entre las dos variables, por ende, se necesitó planificar y tener un orden, para que, al tomar decisiones se muestre un efecto rotundo en cada resultado y se intente cambiar algunas acciones para alcanzar la meta, brindando felicidad, prosperidad y bienestar.

Al mismo tiempo, Bustamante (2022) diseñó una herramienta gerencial para fortalecer el proceso de TD durante la COVID19, en el rubro inmobiliario; para lograr dicho propósito empleó una metodología mixta, básica, transversal, con una muestra de 6 decisores de diversas empresas del rubro, quienes indicaron que no existe un proceso para que tomen decisiones y cada vez que las realizan las toman de manera oportuna cada semana; buscando una mejor rentabilidad y utilidad de cada proyecto; sin embargo, en muchas ocasiones sus decisiones, han sido influenciadas por sus emociones, conllevando a decisiones erradas. Se comprendió que fue necesario contar con herramientas, flujogramas o procesos para su proceso de TD en general.

Por otro lado, Juárez (2021) determinó la incidencia de la IE en el rendimiento del personal de una constructora en Trujillo; para lograr dicho propósito empleó una metodología cuantitativa, explicativa, transversal, con una muestra de 32 colaboradores que frecuentemente toman decisiones dentro de la organización, de quienes se encontró una incidencia directa, muy alta y significativa ($r=0,823$) entre ambas variables de estudio. El autor demostró que la IE fue importante para que puedan tomar correctas decisiones, especialmente el área gerencial y talento humano de la constructora, quienes son los responsables de velar por que el personal tenga un buen rendimiento en su puesto de trabajo.

Sin embargo, Nauca y Chávarry (2020) diseñaron un modelo de inteligencia estratégica para un correcto proceso de TD de los gerentes; para lograr dicho propósito emplearon una metodología cuantitativa, descriptiva, prospectiva, transversal, con una muestra de 14 ejecutivos del rubro de servicios, de quienes el 50% aseguraron tener éxito en sus decisiones, ya que tienen en cuenta las nuevas tendencias, aplican KPIs, FODA, y valoran el talento humano. Se evidenció que los directivos toman decisiones a largo plazo mediante el uso de la inteligencia competitiva para la formulación estratégica de sus actividades, con la finalidad de tener efectos positivos en su empresa.

Por otro lado, abordando las bases teóricas, se encontró que la gestión implica la orientación del personal, asistencia, constante comunicación e influencia para el cumplimiento de los objetivos (Chiavenato, 2006). Para que, las personas de la empresa cumplan con sus objetivos, gerenciando así con un juicio correcto o errado (Drucker, 1967).

Partiendo desde el concepto de Gardner (2022), la inteligencia la tenemos todos los seres humanos como potencial biológico en bruto, son la inteligencia interpersonal que es cómo entendemos a nuestro entorno de manera empática e inteligencia intrapersonal, la relación que tenemos con nosotros mismos. Para Salovey et al. (2004), es la habilidad que se tiene para manejar los sentimientos y emociones, utilizándolos para gestionar los pensamientos y acciones. Según Bar-On (2010), la IE es un grupo de habilidades sociales y emocionales que tienen influencia en la forma en que las personas logran percibir y expresar de ellas mismas, comprenden y se relacionan con los demás, y manejan las demandas y presiones de la vida diaria de manera efectiva.

Por su parte, Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo. Con la IE se puede reconocer, entender y gestionar las emociones propias y de los demás de manera empática. Teniendo en cuenta la dimensión autoconocimiento que se refiere a la capacidad de reconocer y comprender las propias emociones, estados de ánimo, impulsos y su efecto en los demás.

Implica estar en sintonía con los sentimientos internos y ser capaz de evaluarse a sí mismo con honestidad.

Asimismo, la autorregulación considerada como la habilidad para controlar y redirigir los impulsos y estados emocionales manteniendo la calma y no dejarse llevar por arranques emocionales intensos. También la dimensión motivación que se refiere a la capacidad de mantenerse en un estado de ánimo positivo y orientado hacia el logro de objetivos, a pesar de los contratiempos y frustraciones que puedan surgir (Goleman, 2022)

La dimensión empatía definida como la habilidad para comprender las emociones y perspectivas de los demás. Implica la capacidad de entenderse con las señales emocionales sutiles de los otros y de establecer relaciones positivas. Y las habilidades sociales que se refieren a la destreza para inducir respuestas deseadas en los demás. Incluye la capacidad de persuadir, influenciar, liderar, comunicarse efectivamente y resolver conflictos (Goleman, 2022).

Salovey et al. (2004), describen que el modelo de IE comprende las siguientes categorías: (a) Percepción emocional; esta destreza implica la habilidad de reconocer las emociones tanto en uno mismo como en los demás; (b) Facilidad emocional, hace referencia a la manera de generar, usar y experimentar emociones de forma apropiada para expresar o comunicar diversos sentimientos; (c) Comprensión emocional, esta habilidad implica la capacidad de entender la información emocional, incluyendo cómo las emociones pueden combinarse y evolucionar con el tiempo, permitiendo la apreciación de significados emocionales; (d) Regulación emocional, consiste en las habilidades de manejo y control de las propias emociones y las de los demás, fomentando así el crecimiento individual y la comprensión.

Dentro de la IE, están las destrezas incluyen el autoconcepto, que implica aceptarse y respetarse a uno mismo, reconociendo tanto virtudes como defectos (Tajmiriyahi y Ickes, 2022). Asimismo, se destaca el asertividad, que se define como la expresión libre de nuestras ideas, formas de pensar y sentimientos, sin causar daño a los demás ni experimentar sentimientos de culpa (Ambler et al., 2023). Otro aspecto relevante en este contexto es la

autorrealización, que se entiende como la capacidad de experimentar satisfacción al realizar actividades que genuinamente nos gustan y disfrutamos (Zhu et al., 2021). Y la independencia que también juega un papel significativo, manifestándose como la habilidad de autodirigirse y tomar decisiones de manera autónoma (Jardine et al., 2022).

Además, las habilidades interpersonales incluyen la disposición constante para cooperar en un grupo social específico, demostrando un compromiso evidente con el éxito empresarial (Adair y Farrell, 2023). También implica iniciar, mantener y cultivar relaciones interpersonales que sean mutuamente satisfactorias (Mercader et al., 2023). Estos momentos desafiantes son oportunidades para descubrir la fortaleza necesaria para enfrentarlos. En este contexto, se trata de no necesariamente controlar las emociones, sino de modularlas de manera que se expresen de manera adecuada según las circunstancias (Borrajo et al., 2023). Asimismo, el estado de ánimo implica la habilidad para apreciar los aspectos positivos de la vida, incluso cuando se enfrentan circunstancias adversas (Howe et al., 2019).

Basándose en la segunda variable toma de decisiones (TD), es considerada como el proceso que realiza un análisis y hay una elección entre distintas alternativas (Chiavenato, 2006). Por su parte, Robbins y Coulter (2005) lo definen como la alternativa seleccionada a partir de dos o más opciones; donde, el gerente está en constante toma de decisiones y estas alternativas afectan directamente el desempeño y dirección de la organización, por ello debe contemplar la información técnica y el manejo emocional del mismo; el desconocimiento del tema hace que los gerentes opten por tomar decisiones tacitas; sin embargo, la combinación de elecciones estratégicas apalancada con habilidades emocionales bien gestionadas son decisiones con resultados más efectivos (Ferrando y Callohuanca, 2020).

Siendo así como la variable, se apoyó en la teoría de la TD incrementales, que postula que este proceso es acumulativo y gradual. En esta perspectiva, las decisiones son tomadas de manera progresiva, mientras surgen dificultades y se incorpora información nueva; la teoría sugiere que las decisiones se ajustan y mejoran de manera continua con el tiempo, basándose en los resultados

obtenidos y en el feedback recibido; en consecuencia implica un enfoque que favorece la adaptación, la posición relativa, la prudencia, la proactividad, la conciencia, la flexibilidad y el aprendizaje organizacional en entornos cambiantes y complejos (Kenneth y Rao, 2022) .

Debido a que March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución. Las decisiones adoptadas no se centran únicamente en ejercer autoridad sin considerar a las demás personas; al contrario, implican la aplicación de principios adecuados y convenientes orientados a lograr las apariencias del grupo y alcanzar las metas establecidas. Siendo así como, dan a conocer como dimensión el estilo de decisiones, que se basa en la forma en que un gerente se acerca al proceso de TD, abarcando su enfoque, preferencias, valores y actitudes individuales.

Además, March y Simon (1993), también planteó la dimensión proceso de decisiones, que aborda los pasos o etapas a seguir para llegar a tomar una correcta decisión. En el ámbito de la TD, los procesos varían según la situación y contexto. No obstante, existen etapas comunes en el proceso de decisión, como la identificación de la dificultad u oportunidad, la recolección de datos relevantes, la generación de opciones, la valoración de varias alternativas, la elección de la mejor opción y, finalmente, la implementación (Ding et al., 2023). Cada fase puede demandar técnicas y habilidades específicas, como la definición del problema, los juicios de decisión, la generación de alternativa, el análisis de la eficacia, entre otros. Sin embargo, se reconoce que los procesos de decisión no siempre siguen una secuencia lineal y pueden implicar regresar a fases anteriores o a que se consideren nuevas alternativas (Thaler et al., 2023). Donde, el tiempo y la complejidad son necesarios en cada etapa, las mismas que pueden tener una variación según la naturaleza de la decisión y la cantidad de datos disponibles (Piwowarski y Nermend, 2022).

Como última dimensión, March y Simon (1993), planteó los métodos de la TD, que se refiere a las herramientas y técnicas empleadas para TD en un ámbito específico. Estos pueden ser cualitativos o cuantitativos y varían de acuerdo

con las preferencias y situación individuales del decisor. Teniendo en cuenta que existen diversas metodologías, el enfoque de solución de la problemática, la decisión teniendo en cuenta la información, el análisis de costo-beneficio, etc. (Akram et al., 2023). Por lo que, elegir el método está condicionada por factores como el tiempo con el que se cuenta, el tipo de decisión que se desea tomar y la cantidad de datos disponible, siendo la racionalidad y la intuición limitados aspectos fundamentales en este proceso (Shiralkar et al., 2022).

Por su parte, González (2017) explica que la TD consiste en elegir un camino de acción entre diversas opciones disponibles, siendo un proceso que implica optar por entre diferentes acciones, cada una con sus propias posibles consecuencias y probabilidades. También la TD es a menudo un proceso rápido y basado en la intuición, especialmente en situaciones complejas o inciertas, es decir, a menudo es un proceso veloz y guiado por la intuición, especialmente en contextos complejos o inciertos (Amaya, 2011). En otras palabras, puede ser afectada por sesgos cognitivos y atajos mentales que pueden apartarla de la racionalidad. También, se caracteriza como el producto de las decisiones adoptadas por sus miembros, las cuales suelen ser decisiones de rutina que se toman de manera estandarizada y conforme a los principios y la experiencia (Chiavenato, 2021).

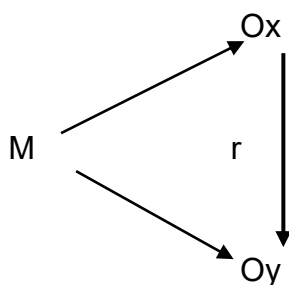
Para lograr decisiones efectivas, es crucial contar con procesos organizados, mediante la aplicación de un análisis de información pertinente, resaltando la importancia de utilizar métodos analíticos y concentrarse en información clave en lugar de datos irrelevantes («Improved DEMATEL methodology for effective safety management decision-making», 2020). Sin embargo, este proceso se respalda de las TIs, contribuyendo así a establecer un entorno empresarial más competitivo. La eficacia de este proceso está directamente vinculada a la cantidad y calidad de datos disponibles (Amaya, 2011). Además los estilos de decisiones influyen en la forma en que se hace el proceso de la información, considerando diversas opciones y evaluando los posibles riesgos y beneficios por la decisión tomada (Upadhyay, 2021). Asimismo, la hipótesis general planteada fue: Si existe relación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque.

II. METODOLOGÍA

El tipo fue básica, porque se llevó a cabo sin considerar la aplicación práctica de los resultados obtenidos, estando orientada hacia la adquisición de conocimiento por sí mismo, sin preocuparse por sus posibles aplicaciones prácticas inmediatas (Vásquez et al., 2023). En tanto que el enfoque fue cuantitativo, debido a que se recopiló y analizó datos numéricos para describir, explicar o predecir eventos, y para probar las relaciones entre variables, destacando la naturaleza numérica de los datos y señalando su utilidad para describir, explicar, predecir y probar hipótesis de estudio (Arias, 2023). También, el diseño no experimental, se caracterizó por la observación sin intervención directa del investigador sobre las variables, es decir, no se pretendió manipular la IE de los gerentes para tener efectos en la toma de decisiones de su respectivo rubro (Hernández et al., 2014). Y su corte fue transversal debido a que las encuestas fueron aplicadas a los gerentes del rubro construcción de Lambayeque en un tiempo único y determinado (Hernández et al., 2014). Además, fue de alcance correlacional, porque se busca determinar la relación de IE con el proceso de TD desde la gerencia del sector construcción en Lambayeque (Arias, 2023).

Figura 1

Esquema del diseño de investigación



Nota. M=Muestra, Ox=Inteligencia emocional, Oy= Toma de decisiones y r=Relación.

Haciendo énfasis a la definición conceptual, Según Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo. Por tanto, la IE será medida mediante cinco

dimensiones tales como autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales. Por su parte, March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución. Siendo medida a través tres dimensiones tales como estilos, procesos y métodos.

La población estuvo basada en 40 gerentes del rubro construcción de empresas en la ciudad de Chiclayo, teniendo en cuenta que una población de estudio es considerada como todos los sujetos que serán participes en un estudio (Arias, 2023). Siendo la unidad de análisis el gerente del rubro construcción de empresas en la ciudad de Chiclayo

Para el desarrollo se empleó como técnica una encuesta, que busca recopilar información relevante de los sujetos de estudio, mediante un conjunto de ítems, que serán aplicado de manera presencial y virtual (Hernández y Mendoza, 2018). Junto a la técnica, el instrumento fueron dos cuestionarios, conformados por diversas interrogantes diseñadas para recolectar datos numéricos sobre la IE y la TD en los gerentes del rubro de construcción (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, los cuestionarios serán validados por el juicio de expertos con experiencia en el tema estudiado, para que emitan su opinión sobre cada interrogante y de ser necesario se indique aquellos que deben ser eliminados y se ajuste a la redacción de las preguntas necesarias teniendo en cuenta las dimensiones correspondientes (Hernández y Mendoza, 2018). Además, se obtendrá la confiabilidad de los instrumentos a través del estadígrafo el Alfa Cronbach para la evaluación de la consistencia interna de cada elemento y escala estudiada que conforman cada cuestionario (Hernández y Mendoza, 2018).

Una vez que se hayan recopilado los datos, la siguiente etapa implica la limpieza y organización de la información en Excel, esto incluye verificar la consistencia de las respuestas, identificar y tratar valores atípicos y codificar los datos si es necesario. Para luego, con el SPSS proceder a realizar un análisis descriptivo para resumir las respuestas de la encuesta y un análisis

inferencial, como pruebas de hipótesis y análisis de normalidad y el coeficiente de Pearson, para examinar las relaciones entre la IE y la TD. Finalmente, se interpretarán los resultados del análisis estadístico para que se pueda determinar el correlato, brindando información valiosa para la TD mediante la IE en los gerentes del rubro construcción.

La investigación consideró como parte de la ética lo estipulado en la resolución N° 0470-2022/UCV, considerando el principio de respeto hacia los participantes, mediante el reconocimiento de su autonomía; asimismo, el principio de beneficencia, al garantizar el bienestar de los gerentes del rubro de construcción, maximizando los beneficios y disminuyendo algún tipo de riesgo. Por otro lado, se ha reconocido la propiedad intelectual de los estudios considerados en la presente investigación, mediante un adecuado registro de citas y referencias teniendo en cuenta las normas APA cuarta edición en español.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional	,953	40	,095
Toma de decisiones	,951	40	,082

De acuerdo con el análisis de prueba de normalidad se analizó Shapiro-Wilk al tener una población de 40 siendo menor que 50, luego de ello se procedió a verificar el nivel de significancia para la IE y la TD hallando que presentaban un sig. de 0.095 y 0.082 respectivamente, identificando que ambos son mayores que el 0.05 por lo tanto, se distribuyen de manera paramétrica, es decir tienen una distribución normal, por ende, se tomó la decisión de emplear el coeficiente de correlato Pearson para probar las hipótesis de estudio.

OG: Determinar la relación de IE y la TD gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024.

Tabla 2

Correlato entre inteligencia emocional vs. Toma de decisiones

		Toma de decisiones
Inteligencia Emocional	C. Pearson	,747**
	Sig. (b)	,000
	N	40

Los resultados inferenciales mostraron que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo considerable y significativo del $r_s=0,747^{**}$ con la toma de decisiones de los gerentes en el sector construcción de Lambayeque; a su vez se encontró un sig. (b) de 0.000 menor de 0.05, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis general de estudio y evidenciar que efectivamente si existe correlación entre ambas variables analizadas. Lo que significa que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a tomar mejores decisiones, logrando una gestión más efectiva de equipos, mejor manejo de conflictos en las obras, y una comunicación más asertiva con clientes y proveedores, por ende, para las empresas constructoras de Lambayeque, invertir en el desarrollo de la IE de sus líderes podría mejorar significativamente la calidad de la toma de decisiones, lo cual es crucial en un sector caracterizado por proyectos complejos y dinámicos.

OE1: Identificar la relación entre IE y los estilos de TD gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024

Tabla 3

Correlato entre inteligencia emocional vs. Estilos

		Dimensión: Estilos
Inteligencia Emocional	C. Pearson	,529**
	Sig. (b)	,000
	N	40

Los resultados indicaron que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, medio y significativo del $rs=0,529^{**}$ con los estilos para tomar decisiones gerenciales en el sector construcción de Lambayeque; a su vez se encontró un sig. (b) de 0.000 menor de 0.05, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis específica uno de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los estilos de la TD gerenciales. Lo que significa que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a adoptar estilos de toma de decisiones más efectivos, teniendo una mayor capacidad para equilibrar factores técnicos y humanos en proyectos complejos, así como, una mejor adaptación a los cambios imprevistos en obra, y una comunicación más eficaz con los diversos equipos; por ende, para las constructoras lambayecanas, estos resultados resaltan la importancia de desarrollar programas de capacitación que fortalezcan tanto la IE como las habilidades de toma de decisiones de sus líderes, lo cual podría resultar en una gestión más ágil y exitosa de proyectos del sector.

OE2: Analizar la relación entre IE y los procesos de TD gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024.

Tabla 4

Correlato entre inteligencia emocional vs. Procesos

		Dimensión: Procesos
Inteligencia Emocional	C. Pearson	,761**
	Sig. (b)	,000
	N	40

Los resultados mostraron que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, considerable y significativo del $r_s=0,761^{**}$ con los procesos que emplean los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque; a su vez se halló un sig. (b) de 0.000 menor de 0.05, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis específica dos de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los procesos de la TD gerenciales. Lo que significa que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a emplear procesos de toma de decisiones más efectivos y sofisticados, ayudándoles en la mejora de la evaluación de riesgos en proyectos complejos, ya que, tienen una capacidad mejorada para integrar múltiples acciones en la planificación de obras, y una mayor habilidad para conocer las dinámicas interpersonales de los equipos de trabajo en las construcciones, por ende, para la empresa del sector, es importante fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en sus líderes, lo cual podría resultar en procesos de toma de decisiones mejorados y adaptables a las diversas situaciones que se presenten en el día a día, siendo, fundamentales para el éxito en un entorno caracterizado por altos niveles de incertidumbre y cambio constante.

OE3: Medir la relación entre IE y los métodos de TD gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024

Tabla 5

Correlato entre inteligencia emocional vs. Métodos

Dimensión: Métodos		
Inteligencia Emocional	C. Pearson	,523**
	Sig. (b)	,001
	N	40

Los resultados mostraron que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, medio y significativo del $r_s=0,523^{**}$ con los métodos utilizados por los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque; a su vez se halló un sig. (b) de 0.000 menor de 0.05, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis específica tres de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los métodos de la TD gerenciales. Lo que significa que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a utilizar métodos más efectivos en la toma de decisiones, seleccionando de manera más apropiada las técnicas de análisis para diferentes tipos de problemas que se presenten en las obras, con una mejor integración de datos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de proyectos, y una mayor capacidad para adaptar los métodos de decisión al contexto específico de cada situación, siendo importante que las constructoras lambayecanas, desarrollen programas de formación que no solo mejoren las habilidades técnicas, sino que también potencien la IE de sus líderes, conduciendo a una aplicación más flexible y contextualizada de los métodos de toma de decisiones.

OE4: Diseñar el modelo de propuesta de IE para la TD gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024

Figura 2

Modelo de propuesta de IE



El modelo propuesto basado en las dimensiones planteadas por Goleman (2022), se definen estrategias basadas en la autoconciencia, como sesiones de reflexión diaria para que los gerentes identifiquen sus estados emocionales antes de tomar decisiones importantes, así como utilizar herramientas de evaluación 360° para obtener feedback sobre cómo sus emociones impactan en sus decisiones y en el equipo; para la autorregulación, técnicas de manejo del estrés y regulación emocional e implementar un sistema de compañero de autorregulación entre gerentes; también para la motivación estrategias basadas en un programa de incentivos vinculado a la mejora continua en la toma de decisiones y la organización de sesiones de visión de futuro en sus decisiones actuales. Para la empatía, realizar Role-Play, programas de escucha activa y de mentorías inversas, finalmente con las habilidades sociales, plantear capacitaciones en comunicación asertiva y negociación; y programas de gestión de conflictos.

IV. DISCUSIÓN

Por consiguiente, se analizaron los hallazgos más relevantes encontrados en el presente estudio, los mismos que son comparados con trabajos previos y teorías, iniciando por el objetivo general los resultados inferenciales mostraron que la inteligencia emocional presenta un correlato positivo considerable y significativo del $r_s=0,747^{**}$ con la toma de decisiones de los gerentes en el sector construcción de Lambayeque, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis general de estudio y evidenciar que efectivamente si existe correlación entre ambas variables analizadas, demostrando, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a tomar mejores decisiones, logrando una gestión más efectiva de equipos, mejor manejo de conflictos en las obras, y una comunicación más asertiva con clientes y proveedores, por ende, para las empresas constructoras de Lambayeque, invertir en el desarrollo de la IE de sus líderes podría mejorar significativamente la calidad de la toma de decisiones, lo cual es crucial en un sector caracterizado por proyectos complejos y dinámicos. Lo antes mencionado, se contrasta con Karpov y Victorovna (2021) quienes con una muestra de 340 decisores, de quienes se encontró que la IE tenía una correlación alta y positiva ($r=0.854$) con el proceso de TD; A su vez, Tarrillo (2022) con una muestra de 2,477 colaboradores, de quienes se halló un $r=0.830$, indicando que la IE ayuda a tomar correctas decisiones, teniendo en cuenta que algunos negocios pueden llegar al fracaso si no logran cuidar a sus colaboradores para que puedan manejar su IE; también Juárez (2021) con 32 participantes que frecuentemente toman decisiones dentro de la organización, de quienes se encontró una incidencia directa, muy alta y significativa ($r=0,823$) entre ambas variables de estudio. Todo ello, se refuerza con Goleman (2022) quien define la IE como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo; asimismo, March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución. Por tanto, la capacidad de reconocer y manejar las emociones propias y ajenas, característica central de la IE según

Goleman, es un factor clave en la habilidad de los gerentes para abordar problemas complejos, considerar múltiples alternativas y ejecutar soluciones efectivas en el entorno de la construcción, destacando la importancia de integrar el desarrollo de habilidades emocionales en los programas de formación y desarrollo gerencial en el sector construcción, complementando las competencias técnicas tradicionalmente enfatizadas, enfatizando la preparación de líderes que contribuyan significativamente a la mejora de los procesos de TD y, por ende, al éxito de los proyectos y empresas del sector en Lambayeque.

Con base en el primer objetivo específico se evidenció que la IE presenta un correlato positivo, medio y significativo del $rs=0,529^{**}$ con los estilos para tomar decisiones gerenciales en el sector construcción lambayecano, basado en una muestra de 40 participantes, por tanto, se considera favorable aceptar la hipótesis específica uno de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los estilos de la TD gerenciales, afirmando que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a adoptar estilos de toma de decisiones más efectivos, teniendo una mayor capacidad para equilibrar factores técnicos y humanos en proyectos complejos, así como, una mejor adaptación a los cambios imprevistos en obra, y una comunicación más eficaz con los diversos equipos; por ende, para las constructoras lambayecanas, estos resultados resaltan la importancia de desarrollar programas de capacitación que fortalezcan tanto la IE como las habilidades de toma de decisiones de sus líderes, lo cual podría resultar en una gestión más ágil y exitosa de proyectos del sector. Contrastándose con Moshood et al. (2020), quienes con una muestra de 146 contratistas, encontró que el 36,3% presentaba un nivel bajo para tomar decisiones en situaciones de riesgo y el 59,7% no implementaba estrategias en situaciones turbulentas, si bien, encontraron bajos niveles de capacidad para TD en situaciones de riesgo entre contratistas, basándose en el potencial de la IE en la mejora de los estilos de TD, especialmente en situaciones de incertidumbre típicas del sector construcción, enfatizando la necesidad de implementar programas de capacitación que no solo desarrollen habilidades técnicas, sino que también fortalezcan la IE de sus líderes, conduciendo a estilos de TD más flexibles y efectivos, fundamentales para una

gestión ágil y exitosa de proyectos en un sector caracterizado por su complejidad y constante evolución. Teniendo como base la definición de March y Simon (1993) quien destaca cómo los estilos de TD se basan no solo en habilidades emocionales, sino también en enfoques, preferencias, valores y actitudes individuales, siendo importante para el sector, ya que, esto podría manifestarse en una mayor capacidad de los gerentes con alta IE para equilibrar factores técnicos y humanos en proyectos complejos, adaptándose a cambios imprevistos en obra, y comunicarse eficazmente con sus equipos de trabajo.

Siguiendo con el segundo objetivo específico, se encontró que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, considerable y significativo del $r_s=0,761^{**}$ con los procesos que emplean los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis específica dos de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los procesos de la TD gerenciales, afirmando que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a emplear procesos de toma de decisiones más efectivos y sofisticados, ayudándoles en la mejora de la evaluación de riesgos en proyectos complejos, ya que, tienen una capacidad mejorada para integrar múltiples acciones en la planificación de obras, y una mayor habilidad para conocer las dinámicas interpersonales de los equipos de trabajo en las construcciones, por ende, para la empresa del sector, es importante fomentar el desarrollo de la inteligencia emocional en sus líderes, lo cual podría resultar en procesos de toma de decisiones mejorados y adaptables a las diversas situaciones que se presenten en el día a día, siendo, fundamentales para el éxito en un entorno caracterizado por altos niveles de incertidumbre y cambio constante; los resultados guardan similitud con Zhou et al. (2020), con una muestra similar de 54 decisores, encontraron que la IE estaba relacionada con el proceso de toma de decisiones ($r=0.348$); asimismo, la seguridad psicológica tenía incidencia positiva con la toma de decisiones ($r=0.529$); y la IE presentaba influencia significativa con la seguridad psicológica ($r=0.423$). Se demostró que la IE tenía incidencia con la toma de decisiones, por ende, si existía una mejor IE en los equipos de trabajo, mejoraría su proceso de toma de decisiones y con ello incrementaría su

seguridad psicológica; también Istianingsih et al. (2020) con una muestra de 44 líderes, de quienes se encontró que mediante un $r=0.857$ la IE y la toma de decisiones tienen un efecto simultáneo con el rendimiento de los gerentes, ambos encontraron relaciones significativas entre la IE y los procesos de TD, aunque con diferentes intensidades, indicando una relevancia particularmente alta de la IE en el sector construcción de Lambayeque, reforzando la importancia de integrar el desarrollo de la IE en los programas de formación y desarrollo gerencial en el sector. Basándose en March y Simon (1993) quien planteó que el proceso de decisiones aborda los pasos o etapas a seguir para llegar a tomar una correcta decisión; siguiendo esta definición sobre los procesos de decisiones, los resultados indican que la IE tienen un correlato significativamente en la capacidad de los gerentes para seguir pasos estructurados y efectivos en la TD, por ende, para las empresas constructoras de Lambayeque, invertir en el desarrollo de la IE de sus líderes, puede significar una mejora sustancial de los procesos de TD, lo que a su vez, conduce a una gestión más eficaz de proyectos y a una mayor adaptabilidad frente a los desafíos del sector.

Finalmente, con el objetivo tres, los resultados mostraron que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, medio y significativo del $r_s=0,523^{**}$ con los métodos utilizados por los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque, por tanto, se consideró favorable aceptar la hipótesis específica tres de estudio y afirmar que si existe correlación entre la IE y los métodos de la TD gerenciales. Basándose en que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a utilizar métodos más efectivos en la toma de decisiones, seleccionando de manera más apropiada las técnicas de análisis para diferentes tipos de problemas que se presenten en las obras, con una mejor integración de datos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de proyectos, y una mayor capacidad para adaptar los métodos de decisión al contexto específico de cada situación, siendo importante que las constructoras lambayecanas, desarrollen programas de formación que no solo mejoren las habilidades técnicas, sino que también potencien la IE de sus líderes, conduciendo a una aplicación más flexible y contextualizada de los métodos de toma de decisiones. Cuyos resultados se asemejan a Alzoubi y

Aziz (2021) quienes encontraron ($r=0,745$) que ambas variables presentaban incidencia significativa y directa; por otro lado, el 46,6% tenía conciencia de sí mismo, el 72,6% podía autogestionar, el 56,1% gestionaba relaciones, 48,2% tomaba decisiones excepcionales y el 41,9% presentaba buena IE; asimismo, teniendo en cuenta, los antecedentes del contexto nacional, se evidenció que Fernandez (2023), evidenció una incidencia positiva significativa y alta entre ambas variables ($r= 0.974$), asimismo, el 45% presentaba un nivel medio de IE, y el 49% un nivel moderado de habilidades gerenciales. Ambos, también encontraron correlaciones significativas entre la IE y las habilidades de TD, aunque con diferentes intensidades, lo que significa que, si bien la IE es un factor importante en la selección y aplicación de métodos de TD, no es el único determinante, replicándolo en las empresas constructoras de Lambayeque, estos resultados enfatizan la importancia de desarrollar programas de formación que no solo mejoren las habilidades técnicas de sus líderes, sino que también potencien su IE, teniendo en cuenta, que la inversión en el desarrollo de estas competencias emocionales y metodológicas podrían mejorar significativamente la capacidad de los gerentes para abordar la complejidad y variabilidad inherentes a los proyectos de construcción en Lambayeque. Basándose en March y Simon (1993) quien afirma que los métodos de la TD, se refieren a las herramientas y técnicas empleadas para TD en un ámbito específico, los mismos que pueden ser cualitativos o cuantitativos y varían de acuerdo con las preferencias y situación individuales del decisor. en el sector construcción de Lambayeque, esta definición podría manifestarse en una mayor capacidad de los gerentes con alta IE para seleccionar apropiadamente técnicas de análisis para diferentes tipos de problemas en obra, integrar mejor los datos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de proyectos, y adaptar los métodos de decisión al contexto específico de cada situación.

V. CONCLUSIONES

En conclusión, se determinó que la inteligencia emocional presenta un correlato positivo considerable y significativo con la toma de decisiones de los gerentes en el sector construcción de Lambayeque, demostrando, que en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a tomar mejores decisiones, logrando una gestión más efectiva de equipos, mejor manejo de conflictos en las obras, y una comunicación más asertiva con clientes y proveedores.

Se identificó que la IE presenta un correlato positivo, medio y significativo con los estilos para tomar decisiones gerenciales en el sector construcción lambayecano, afirmando que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a adoptar estilos de toma de decisiones más efectivos, teniendo una mayor capacidad para equilibrar factores técnicos y humanos en proyectos complejos.

Se analizó que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, considerable y significativo con los procesos que emplean los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque, evidenciando que, en el rubro construcción los gerentes con mayor IE tienden a emplear procesos de toma de decisiones más efectivos y sofisticados, ayudándoles en la mejora de la evaluación de riesgos en proyectos complejos.

Se midió que la inteligencia emocional presentó un correlato positivo, medio y significativo con los métodos utilizados por los gerentes para tomar decisiones en el sector construcción de Lambayeque, donde los gerentes con mayor IE tienden a utilizar métodos más efectivos en la toma de decisiones, seleccionando de manera más apropiada las técnicas de análisis para diferentes tipos de problemas que se presenten en las obras, con una mejor integración de datos cuantitativos y cualitativos en la evaluación de proyectos.

Se diseñó un modelo de propuesta basado en las dimensiones planteadas por Goleman (2022), como la autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, con la finalidad de mejorar la toma de decisiones basada en sus dimensiones estilos, procesos y métodos.

VI. RECOMENDACIONES

A los gerentes de las empresas constructoras implementar un programa integral de desarrollo de inteligencia emocional para sus líderes y gerentes de proyectos, a través de talleres prácticos y sesiones de coaching individual, abordando las cinco dimensiones clave, iniciando con una evaluación de la IE actual, seguida de sesiones quincenales durante seis meses, combinando teoría, ejercicios prácticos y simulaciones de situaciones reales del sector construcción, con el propósito de mejorar la capacidad de toma de decisiones de los gerentes.

A los gerentes implementar un programa de desarrollo de liderazgo centrado en la integración de la IE con los estilos de toma de decisiones, a través de un espacio de aprendizaje experiencial donde los gerentes puedan explorar y perfeccionar diversos estilos de toma de decisiones en escenarios simulados de proyectos de construcción, combinando talleres teóricos sobre IE y estilos de liderazgo con ejercicios prácticos de resolución de problemas complejos.

A los gerentes implementar un sistema de mejora continua de procesos decisorios, basada en crear un marco de trabajo que integre sistemáticamente la IE en los procesos de TD, con un ciclo trimestral de evaluación, capacitación y aplicación práctica, analizando los procesos decisorios actuales de cada gerente, mejorando la capacidad de los gerentes para evaluar y manejar riesgos en proyectos.

A los gerentes implementar un programa de optimización de métodos decisorios, para mejorar la selección y aplicación de métodos de toma de decisiones integrando las habilidades de IE, desarrollándose mediante un ciclo de formación semestral que incluya talleres mensuales de un día, alternando entre teoría y práctica, con mentorías donde gerentes experimentados con alta IE guíen a otros en la aplicación práctica de lo aprendido en proyectos reales.

A futuras investigaciones adoptar un enfoque metodológico mixto, para evaluar la eficacia del modelo propuesto basado en las dimensiones de Goleman, con un diseño cuasi-experimental con mediciones pre y post-test.

REFERENCIAS

- Adair, B., & Farrell, J. (2023). Personal Growth and Emotional Intelligence: Foundational Skills for the Leader. *Clinics in Sports Medicine*, 42(2), 261-267. <https://doi.org/10.1016/j.csm.2022.11.008>
- Akram, M., Zahid, K., & Deveci, M. (2023). Multi-criteria group decision-making for optimal management of water supply with fuzzy ELECTRE-based outranking method. *Applied Soft Computing*, 143, 110403. <https://doi.org/10.1016/j.asoc.2023.110403>
- Alzoubi, H., & Aziz, R. (2021). Does Emotional Intelligence Contribute to Quality of Strategic Decisions? The Mediating Role of Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 130. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020130>
- Amaya, J. (2011). *Toma de decisiones gerenciales: Métodos Cuantitativos*. Ecoe Ediciones.
- Ambler, K., Petrides, K., & Vernon, P. (2023). Relations between a self-defeating interpersonal style and trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 203, 112026. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.112026>
- Arce, G., Portugal, A., Torres, G., Ugarte, W., & Angulo, H. (2023). Emotional Intelligence and Resilience, an Applied Study in the City of Arequipa, Peru. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 705-715. Scopus. <https://doi.org/10.37394/23207.2023.20.65>
- Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Baker, C. (2021). *Emotional Intelligence in the Workplace: What You Should Know*. Leaders.Com. <https://leaders.com/articles/personal-growth/emotional-intelligence-in-the-workplace/>

- Bar-On, R. (2010). Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62. <https://doi.org/10.1177/008124631004000106>
- Borrajo, E., Calvete, E., & Urquijo, I. (2023). Negative self-talk in runners: Emotional intelligence and perceived stress as explanatory factors. *Psychology of Sport and Exercise*, 70, 102545. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102545>
- Bustamante, I. (2022). *Toma de decisiones en una inmobiliaria en el periodo de pandemia COVID -19* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97799>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGRAW-HILL/ÍTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published. https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_de_Talento_Humano/F4lbzgEACAAJ?hl=es-419
- Ding, R.-X., Cheng, R.-X., Li, M.-N., Yang, G.-R., & Herrera-Viedma, E. (2023). Conflict management-based consensus reaching process considering conflict relationship clustering in large-scale group decision-making problems. *Expert Systems with Applications*, 238, 122095. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.122095>
- Drucker, P. (1967). *Management*. Allied Publishers.
- Fernandez, N. (2023). *Inteligencia emocional y habilidades gerenciales del personal administrativo de la Unidad de Gestión Territorial de Salud de Rioja, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122056>
- Ferrando, A., & Callohuanca, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. *Anales Científicos*, 81(1), Article 1. <https://doi.org/10.21704/ac.v81i1.1494>

- Gardner, H. (2022). *Inteligencias Múltiples: La Teoría en la Práctica*. Editorial Planeta, S. A.
- Goleman, D. (2022). *La inteligencia emocional: Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Penguin Random House Grupo Editorial México.
- González, M. (2017). *Decisiones gerenciales estratégicas: Una aplicación a la teoría de juegos*. Editorial CESA.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología Investigación Científica*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Howe, C., Pummell, E., Pang, S., Spendiff, O., & Moir, H. J. (2019). Emotional intelligence and mood states impact on the stress response to a treadmill ultramarathon. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 22(7), 763-768. <https://doi.org/10.1016/j.jsams.2019.02.008>
- Improved DEMATEL methodology for effective safety management decision-making. (2020). *Safety Science*, 127, 104705. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104705>
- Istianingsih, N., Masnun, A., & Pratiwi, W. (2020). Managerial performance models through decision making and emotional intelligence in public sector. *Administratie si Management Public*, 2020(35), 153-166. Scopus. <https://doi.org/10.24818/amp/2020.35-10>
- Jardine, B., Vannier, S., & Voyer, D. (2022). Emotional intelligence and romantic relationship satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *Personality and Individual Differences*, 196, 111713. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111713>

- Juarez, M. (2021). *Inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral en la Compañía Constructora H&M Ingenieros SAC, de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/25813>
- Karpov, A., & Victorovna, S. (2021). Emotional intelligence as a determinant of management decision-making styles. *Perspektivy Nauki i Obrazovania*, 51(3), 344-359. Scopus. <https://doi.org/10.32744/pse.2021.3.24>
- Kenneth, D., & Rao, N. (2022). Testing risk management decision making competency of project managers in a crisis. *The Journal of Modern Project Management*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.19255/JMPM02904>
- Krén, H., & Séllei, B. (2021). The role of emotional intelligence in organizational performance. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 29(1), 1-9. Scopus. <https://doi.org/10.3311/PPSO.15879>
- Kukah, A. S., Akomea-Frimpong, I., Jin, X., & Osei-Kyei, R. (2022). Emotional intelligence (EI) research in the construction industry: A review and future directions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 29(10), 4267-4286. Scopus. <https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2021-0414>
- March, J., & Simon, H. (1993). *Organizations*. John Wiley & Sons.
- Mercader, I., Gutiérrez, N., Brito, S., Silva, S., Moisés, A., & Furtado, G. (2023). Contributions of one hypothetical model of predictive relationships between psychological skills and emotional intelligence in university student-athletes: A cross-sectional study. *Heliyon*, 9(9), e19916. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19916>
- Moshood, T., Adeleke, A., Nawanir, G., & Mahmud, F. (2020). Ranking of human factors affecting contractors' risk attitudes in the Malaysian construction industry. *Social Sciences and Humanities Open*, 2(1). Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100064>

- Naciones Unidas. (2023). Objetivos y metas de desarrollo sostenible. *Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Nauca, E., & Chávarry, P. (2020). Inteligencia estratégica para la toma de decisiones gerenciales. *TZHOECOEN*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1241>
- Nguyen, T. M. P., Tran, Q. B., Do, D. T., Tran, T. H. M., & Dang, Q. T. (2020). The impact of manager's emotional intelligence on performance: The case of Vietnam. *Management Science Letters*, 10(10), 2201-2210. Scopus. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.015>
- Piowowski, M., & Nermend, K. (2022). Issues of multi-criteria methods applicability supporting complex business process decision-making in management. *Procedia Computer Science*, 207, 4161-4170. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2022.09.479>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.
- Salovey, P., Brackett, M., & Mayer, J. (2004). *Emotional Intelligence: Key Readings on the Mayer and Salovey Model*. National Professional Resources Inc./Dude Publishing.
- Shiralkar, K., Bongale, A., & Kumar, S. (2022). Issues with decision making methods for supplier segmentation in supplier relationship management: A literature review. *Materials Today: Proceedings*, 50, 1786-1792. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2021.09.197>
- Tajmirriyahi, M., & Ickes, W. (2022). Evidence that increasing self-concept clarity tends to reduce the role of emotional contagion in predicting one's emotional intelligence regarding a romantic partner. *Personality and Individual Differences*, 185, 111259. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111259>
- Tarrillo, J. (2022). *Inteligencia emocional en la toma de decisiones para alcanzar el logro de metas de los colaboradores de las PYMES Lima, 2020* [Tesis de

doctorado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional de la UPEU.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/6413>

Thaler, T., Hanger, S., Schinko, T., & Nordbeck, R. (2023). Addressing path dependencies in decision-making processes for operationalizing compound climate-risk management. *iScience*, 26(7), 107073. <https://doi.org/10.1016/j.isci.2023.107073>

Upadhyay, D. (2021). Consideration of future consequences and decision-making patterns as determinants of conflict management styles. *IIMB Management Review*, 33(1), 5-14. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.03.006>

Vásquez, A., Guanuchi, L., Tapia, R., Vera, R., & Julio Holgado. (2023). Métodos de investigación científica. En *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>

Zhou, W., Zhu, Z., & Vredenburg, D. (2020). Emotional intelligence, psychological safety, and team decision making. *Team Performance Management*, 26(1-2), 123-141. Scopus. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2019-0105>

Zhu, F., Wang, X., Wang, L., & Yu, M. (2021). Project manager's emotional intelligence and project performance: The mediating role of project commitment. *International Journal of Project Management*, 39(7), 788-798. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2021.08.002>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia Emocional	Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo	La IE será medida mediante cinco dimensiones tales como la intrapersonal, interpersonal, adaptación, manejo de estrés y ánimos, cada uno con sus respectivos indicadores, conformando 46 enunciados.	Intrapersonal	Comprensión de sí mismo	Ordinal
				Asertividad	
				Autoconcepto y autorrealización	
				Independencia	
			Autorregulación	Control de emociones	
				Adaptación	
			Motivación	Completar tareas	
				Ánimos	
			Empatía	Comprensión	
				Compartir	
Habilidades sociales	Comunicación				
	solución de conflictos				
	Adaptación				
Toma de decisiones	March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución	La toma de decisiones será medida mediante tres dimensiones tales como estilos, procesos y métodos, cada uno con sus respectivos indicadores, conformando 32 enunciados.	Estilos	Directivo	Ordinal
				Analítico	
				Conceptual	
				Conductual	
			Procesos	Identifica un problema	
				Desarrolla y analiza alternativas	
				Implementa la alternativa	
			Métodos	Evalúa la eficacia	
				Racionalidad	
				Intuición	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



CUESTIONARIO SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL



Dirigido a gerentes de empresas constructoras de Lambayeque.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre inteligencia emocional, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	AV	CS	SI	Siempre			
Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: Inteligencia Emocional									
Dimensión: Intrapersonal									
	Indicadores	Ítems			1	2	3	4	5
1	Comprensión de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos							
2		Entró fácilmente en contacto con mis emociones							
3		Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)							
4	Asertividad	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir							
5		Me resulta difícil decir "No" aunque tenga el deseo de hacerlo							
6		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso							
7	Autoconcepto y autorrealización	Me siento seguro(a) de sí mismo(a) en las mayorías de las situaciones							
8		Estoy contento(a) con la forma en que me veo							
9		No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosa soy bueno(a)							
10		Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan							
11		Disfruto de las cosas que me interesan							
12	Independencia	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar en más en las ideas de los demás que en las mías propias							
13		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)							
14		Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan							
Dimensión: Autorregulación									
15	Control de emociones	Puedo mantener la calma bajo presión y controlar mis emociones en situaciones difíciles.							
16		Soy capaz de pensar antes de actuar y tomar decisiones racionales.							
17		Soy capaz de aprender de mis errores y mejorar mi comportamiento.							
18	Adaptación	Soy capaz de manejar el estrés de manera efectiva							
19		Soy capaz de mantener una perspectiva positiva y optimista							
20		Soy capaz de perdonar a los demás y seguir adelante							
21		Soy capaz de mantener un equilibrio saludable entre mi vida personal y profesional.							
Dimensión: Motivación									
22	Completar tareas	Cuando hay que hacer algo complicado, lo hago de inmediato y me olvido de ello							
23		Cuando hay que hacer algo complicado, espero hasta que no quede otra opción que hacerlo							
24		Cuando hay que hacer algo complicado, encuentro a alguien que lo haga por mi							

25	Ánimos	Estoy preparado para hacer un esfuerzo adicional					
26		No me detendré hasta que el trabajo este bien hecho					
27		Encuentro cómo evadir los obstáculos					
28		Si logro encontrar una salida fácil, la tomo					
Dimensión: Empatía							
29	Comprensión	Me importa lo que les ocurre a otras personas					
30		Me siento cómodo expresando mis propias emociones a los demás.					
31		Puedo ponerme en el lugar de los demás y comprender sus perspectivas					
32		Puedo gestionar los conflictos de manera efectiva, tomando en cuenta las emociones de todas las partes involucradas.					
33	Compartir	Soy capaz de ofrecer apoyo emocional a mis empleados cuando lo necesitan.					
34		Soy consciente de cómo mis propias emociones pueden afectar a los demás					
Dimensión: Habilidades sociales							
35	Comunicación	Puedo establecer relaciones positivas y de confianza con mis empleados					
36		Me comunico de manera clara, concisa y efectiva con los demás.					
37		Soy capaz de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva					
38	solución de conflictos	Puedo resolver conflictos de manera efectiva y satisfactoria para todas las partes involucradas					
39							
40	Adaptación	Puedo trabajar en equipo de manera efectiva y colaborativa					
41		Me adapto fácilmente a diferentes situaciones y culturas					
42		Soy capaz de manejar el estrés y las emociones difíciles de manera efectiva					

Muchas gracias por su colaboración ;

Dirigido a gerentes de empresas constructoras de Lambayeque.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la toma de decisiones, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	AV	CS	SI	Siempre			
Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: TOMA DE DECISIONES									
Dimensión: Estilos									
	Indicadores	Ítems			1	2	3	4	5
1	Directivo	Utiliza correctamente la toma de decisiones de estilo directivo dentro de su empresa							
2		Consulta a su equipo antes de tomar decisiones importantes, o prefiere tomar decisiones de manera independiente							
3	Analítico	Utiliza retroalimentación para mejorar procesos y estrategias en proyectos futuros							
4		Es analítico para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa							
5	Conceptual	Toma decisiones pensando en cómo impactarán a su equipo y proyecto en el futuro							
6		Busca activamente soluciones creativas cuando se enfrenta a desafíos en proyectos de construcción							
7		Ha tomado decisiones estratégicas basadas en la anticipación de oportunidades futuras en la industria							
8	Conductual	En sus proyectos de construcción, fomenta la colaboración y la participación activa de todos los miembros del equipo							
9		Considera que el desarrollo y el bienestar de su equipo son fundamentales para la toma de decisiones							
Dimensión: Procesos									
10	Identifica un problema	Identifica inmediatamente el problema que genera discordias dentro de su empresa							
11		Han identificado y analizado correctamente todos los problemas dentro de su empresa							
12		Al identificar un problema, confía en datos y evidencia para respaldar su análisis							
13	Desarrolla y analiza alternativas	Ha logrado identificar criterios para una decisión correcta dentro de su área							
14		Antes de tomar una decisión, se asegura de considerar todas las opciones disponibles							
15		Realiza un análisis detallado de los aspectos positivos y negativos de cada alternativa antes de tomar una decisión							
16		Desarrolla y analiza todas las alternativas en favor de sus clientes							
17	Implementa la alternativa	Las alternativas que se han ido tomando han sido las adecuadas							
18		Antes de implementar una decisión, desarrolla un plan detallado que incluye pasos específicos y plazos							
19		Ha seleccionado la alternativa correcta en favor de sus clientes							

20		Las capacidades y conocimientos han sido base fundamental para la selección de la mejor alternativa					
21		Ha implementado una segunda alternativa para la toma de decisiones					
22	Evalúa la eficacia	Ha realizado una correcta evaluación para la toma de decisiones y su aplicación efectiva antes de aplicarla					
23		Realiza un seguimiento continuo de la implementación para asegurarme de que se esté llevando a cabo de manera efectiva.					
24		Después de la implementación, realiza una evaluación detallada para identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora					
Dimensión: Métodos							
25	Racionalidad	Considera que aplica correctamente la racionalidad para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa					
26		En su proceso de toma de decisiones, realiza un análisis riguroso de datos y evidencia relevante					
27		Utiliza modelos y marcos de decisión establecidos para abordar problemas complejos					
28		Antes de tomar una decisión, evalúa cuidadosamente los riesgos y beneficios asociados con cada alternativa					
29	Intuición	Considera que la intuición ha influido positivamente en la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa					
30		Su intuición a menudo se basa en el reconocimiento de patrones y tendencias					
31		Su experiencia previa influye significativamente en su capacidad para tomar decisiones intuitivas					
32		Cuando ha confiado en su intuición, ha experimentado resultados positivos en sus decisiones					

Muchas gracias por su colaboración ;

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GUEVARA MUSAYON**
Nombres **OSCAR EDEN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44839254**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **11/06/18**
Resolución/Acta **0177-2018-UCV**
Diploma **052-036691**
Fecha Matrícula **04/10/2016**
Fecha Egreso **01/03/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001893980



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 17/05/2024 15:47:44-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

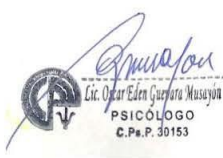
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo.

VARIABLE: Inteligencia Emocional			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión: Intrapersonal							
	Indicadores	Ítems					
1	Comprensión de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	1	1	1	
2		Entré fácilmente en contacto con mis emociones	1	1	1	1	
3		Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	1	1	1	1	
4	Asertividad	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	1	1	1	
5		Me resulta difícil decir "No" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	1	1	1	
6		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	1	1	1	
7	Autoconcepto y autorrealización	Me siento seguro(a) de sí mismo(a) en las mayorías de las situaciones	1	1	1	1	
8		Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	1	1	1	
9		No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosa soy bueno(a)	1	1	1	1	
10		Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	1	1	1	1	
11		Disfruto de las cosas que me interesan	1	1	1	1	
12	Independencia	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar en más en las ideas de los demás que en las mías propias	1	1	1	1	
13		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	1	1	1	1	
14		Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	1	1	1	1	
Dimensión: Autorregulación							
15	Control de emociones	Puedo mantener la calma bajo presión y controlar mis emociones en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
16		Soy capaz de pensar antes de actuar y tomar decisiones racionales.	1	1	1	1	
17		Soy capaz de aprender de mis errores y mejorar mi comportamiento.	1	1	1	1	
18	Adaptación	Soy capaz de manejar el estrés de manera efectiva	1	1	1	1	
19		Soy capaz de mantener una perspectiva positiva y optimista	1	1	1	1	
20		Soy capaz de perdonar a los demás y seguir adelante	1	1	1	1	
21		Soy capaz de mantener un equilibrio saludable entre mi vida personal y profesional.	1	1	1	1	
Dimensión: Motivación							
22	Completar	Cuando hay que hacer algo complicado, lo hago de	1	1	1	1	

	tareas	inmediato y me olvido de ello					
23		Cuando hay que hacer algo complicado, espero hasta que no quede otra opción que hacerlo	1	1	1	1	
24		Cuando hay que hacer algo complicado, encuentro a alguien que lo haga por mi	1	1	1	1	
25	Ánimos	Estoy preparado para hacer un esfuerzo adicional	1	1	1	1	
26		No me detendré hasta que el trabajo este bien hecho	1	1	1	1	
27		Encuentro cómo evadir los obstáculos	1	1	1	1	
28		Si logro encontrar una salida fácil, la tomo	1	1	1	1	
Dimensión: Empatía							
29	Comprensión	Me importa lo que les ocurre a otras personas	1	1	1	1	
30		Me siento cómodo expresando mis propias emociones a los demás.	1	1	1	1	
31		Puedo ponerme en el lugar de los demás y comprender sus perspectivas	1	1	1	1	
32		Puedo gestionar los conflictos de manera efectiva, tomando en cuenta las emociones de todas las partes involucradas.	1	1	1	1	
33	Compartir	Soy capaz de ofrecer apoyo emocional a mis empleados cuando lo necesitan.	1	1	1	1	
34		Soy consciente de cómo mis propias emociones pueden afectar a los demás	1	1	1	1	
Dimensión: Habilidades sociales							
35	Comunicación	Puedo establecer relaciones positivas y de confianza con mis empleados	1	1	1	1	
36		Me comunico de manera clara, concisa y efectiva con los demás.	1	1	1	1	
37		Soy capaz de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva	1	1	1	1	
38	solución de conflictos	Puedo resolver conflictos de manera efectiva y satisfactoria para todas las partes involucradas	1	1	1	1	
39			1	1	1	1	
40	Adaptación	Puedo trabajar en equipo de manera efectiva y colaborativa	1	1	1	1	
41		Me adapto fácilmente a diferentes situaciones y culturas	1	1	1	1	
42		Soy capaz de manejar el estrés y las emociones difíciles de manera efectiva	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Guevara Musayón Oscar Edén
Documento de identidad	44839254
Años de experiencia laboral	Mas de 5 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo I.E. Corazón de Belén
Labor que desempeña	– Programa Aurora - Promotor Social – CEM CIA La Cruz – Programa Aurora - Integrante del Comité de Salud Mental - Docente Tiempo Completo - Jefe del Área de Bienestar
Número telefónico	989 461 667
Correo electrónico	oscarguevaramusayon@gmail.com
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución.

VARIABLE: TOMA DE DECISIONES							
Dimensión: Estilos			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Indicadores	Ítems						
1	Directivo	Utiliza correctamente la toma de decisiones de estilo directivo dentro de su empresa	1	1	1	1	
2		Consulta a su equipo antes de tomar decisiones importantes, o prefiere tomar decisiones de manera independiente	1	1	1	1	
3	Analítico	Utiliza retroalimentación para mejorar procesos y estrategias en proyectos futuros	1	1	1	1	
4		Es analítico para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
5	Conceptual	Toma decisiones pensando en cómo impactarán a su equipo y proyecto en el futuro	1	1	1	1	
6		Busca activamente soluciones creativas cuando se enfrenta a desafíos en proyectos de construcción	1	1	1	1	
7		Ha tomado decisiones estratégicas basadas en la anticipación de oportunidades futuras en la industria	1	1	1	1	
8	Conductual	En sus proyectos de construcción, fomenta la colaboración y la participación activa de todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
9		Considera que el desarrollo y el bienestar de su equipo son fundamentales para la toma de decisiones	1	1	1	1	
Dimensión: Procesos							
10	Identifica un problema	Identifica inmediatamente el problema que genera discordias dentro de su empresa	1	1	1	1	
11		Han identificado y analizado correctamente todos los problemas dentro de su empresa	1	1	1	1	
12		Al identificar un problema, confía en datos y evidencia para respaldar su análisis	1	1	1	1	
13	Desarrolla y analiza alternativas	Ha logrado identificar criterios para una decisión correcta dentro de su área	1	1	1	1	
14		Antes de tomar una decisión, se asegura de considerar todas las opciones disponibles	1	1	1	1	
15		Realiza un análisis detallado de los aspectos positivos y negativos de cada alternativa antes de tomar una decisión	1	1	1	1	
16		Desarrolla y analiza todas las alternativas en favor de sus clientes	1	1	1	1	

17	Implementa la alternativa	Las alternativas que se han ido tomando han sido las adecuadas	1	1	1	1	
18		Antes de implementar una decisión, desarrolla un plan detallado que incluye pasos específicos y plazos	1	1	1	1	
19		Ha seleccionado la alternativa correcta en favor de sus clientes	1	1	1	1	
20		Las capacidades y conocimientos han sido base fundamental para la selección de la mejor alternativa	1	1	1	1	
21		Ha implementado una segunda alternativa para la toma de decisiones	1	1	1	1	
22	Evalúa la eficacia	Ha realizado una correcta evaluación para la toma de decisiones y su aplicación efectiva antes de aplicarla	1	1	1	1	
23		Realiza un seguimiento continuo de la implementación para asegurarme de que se esté llevando a cabo de manera efectiva.	1	1	1	1	
24		Después de la implementación, realiza una evaluación detallada para identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora	1	1	1	1	
Dimensión: Métodos							
25	Racionalidad	Considera que aplica correctamente la racionalidad para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
26		En su proceso de toma de decisiones, realiza un análisis riguroso de datos y evidencia relevante	1	1	1	1	
27		Utiliza modelos y marcos de decisión establecidos para abordar problemas complejos	1	1	1	1	
28		Antes de tomar una decisión, evalúa cuidadosamente los riesgos y beneficios asociados con cada alternativa	1	1	1	1	
29	Intuición	Considera que la intuición ha influido positivamente en la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
30		Su intuición a menudo se basa en el reconocimiento de patrones y tendencias	1	1	1	1	
31		Su experiencia previa influye significativamente en su capacidad para tomar decisiones intuitivas	1	1	1	1	
32		Cuando ha confiado en su intuición, ha experimentado resultados positivos en sus decisiones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Guevara Musayón Oscar Edén
Documento de identidad	44839254
Años de experiencia laboral	Mas de 5 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo I.E. Corazón de Belén
Labor que desempeña	- Programa Aurora - Promotor Social – CEM CIA La Cruz - Programa Aurora - Integrante del Comité de Salud Mental - Docente Tiempo Completo - Jefe del Área de Bienestar
Número telefónico	989 461 667
Correo electrónico	oscarguevaramusayon@gmail.com
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **RUBIÑOS MONTERO**
Nombres **JORGE ARMANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40452015**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**
Rector **MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA**
Secretario General **RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO**
Decano **CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **30/03/16**
Resolución/Acta **064/2016**
Diploma **94739**
Fecha Matrícula **24/08/2012**
Fecha Egreso **09/07/2015**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001893974



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/05/2024 15:43:17-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.


**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo.

VARIABLE: Inteligencia Emocional			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión: Intrapersonal							
	Indicadores	Ítems					
1	Comprensión de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	1	1	1	
2		Entró fácilmente en contacto con mis emociones	1	1	1	1	
3		Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	1	1	1	1	
4	Asertividad	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	1	1	1	
5		Me resulta difícil decir "No" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	1	1	1	
6		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	1	1	1	
7	Autoconcepto y autorrealización	Me siento seguro(a) de sí mismo(a) en las mayorías de las situaciones	1	1	1	1	
8		Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	1	1	1	
9		No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosa soy bueno(a)	1	1	1	1	
10		Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	1	1	1	1	
11		Disfruto de las cosas que me interesan	1	1	1	1	
12	Independencia	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar en más en las ideas de los demás que en las mías propias	1	1	1	1	
13		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	1	1	1	1	
14		Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	1	1	1	1	
Dimensión: Autorregulación							
15	Control de emociones	Puedo mantener la calma bajo presión y controlar mis emociones en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
16		Soy capaz de pensar antes de actuar y tomar decisiones racionales.	1	1	1	1	
17		Soy capaz de aprender de mis errores y mejorar mi comportamiento.	1	1	1	1	
18	Adaptación	Soy capaz de manejar el estrés de manera efectiva	1	1	1	1	
19		Soy capaz de mantener una perspectiva positiva y optimista	1	1	1	1	
20		Soy capaz de perdonar a los demás y seguir adelante	1	1	1	1	
21		Soy capaz de mantener un equilibrio saludable entre mi vida personal y profesional.	1	1	1	1	
Dimensión: Motivación							
22	Completar	Cuando hay que hacer algo complicado, lo hago de	1	1	1	1	

	tareas	inmediato y me olvido de ello					
23		Cuando hay que hacer algo complicado, espero hasta que no quede otra opción que hacerlo	1	1	1	1	
24		Cuando hay que hacer algo complicado, encuentro a alguien que lo haga por mí	1	1	1	1	
25	Ánimos	Estoy preparado para hacer un esfuerzo adicional	1	1	1	1	
26		No me detendré hasta que el trabajo este bien hecho	1	1	1	1	
27		Encuentro cómo evadir los obstáculos	1	1	1	1	
28		Si logro encontrar una salida fácil, la tomo	1	1	1	1	
Dimensión: Empatía							
29	Comprensión	Me importa lo que les ocurre a otras personas	1	1	1	1	
30		Me siento cómodo expresando mis propias emociones a los demás.	1	1	1	1	
31		Puedo ponerme en el lugar de los demás y comprender sus perspectivas	1	1	1	1	
32		Puedo gestionar los conflictos de manera efectiva, tomando en cuenta las emociones de todas las partes involucradas.	1	1	1	1	
33	Compartir	Soy capaz de ofrecer apoyo emocional a mis empleados cuando lo necesitan.	1	1	1	1	
34		Soy consciente de cómo mis propias emociones pueden afectar a los demás	1	1	1	1	
Dimensión: Habilidades sociales							
35	Comunicación	Puedo establecer relaciones positivas y de confianza con mis empleados	1	1	1	1	
36		Me comunico de manera clara, concisa y efectiva con los demás.	1	1	1	1	
37		Soy capaz de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva	1	1	1	1	
38	solución de conflictos	Puedo resolver conflictos de manera efectiva y	1	1	1	1	
39		satisfactoria para todas las partes involucradas	1	1	1	1	
40	Adaptación	Puedo trabajar en equipo de manera efectiva y colaborativa	1	1	1	1	
41		Me adapto fácilmente a diferentes situaciones y culturas	1	1	1	1	
42		Soy capaz de manejar el estrés y las emociones difíciles de manera efectiva	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jorge Armando Rubiños Montero
Documento de identidad	40452015
Años de experiencia laboral	Mas de 5 años
Máximo grado académico	MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Arellano Consultoría para Crecer
Labor que desempeña	Director Comercial
Número telefónico	994 107 686
Correo electrónico	jorge.rubinos@icloud.com
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución.

VARIABLE: TOMA DE DECISIONES							
Dimensión: Estilos			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Indicadores	Ítems						
1	Directivo	Utiliza correctamente la toma de decisiones de estilo directivo dentro de su empresa	1	1	1	1	
2		Consulta a su equipo antes de tomar decisiones importantes, o prefiere tomar decisiones de manera independiente	1	1	1	1	
3	Analítico	Utiliza retroalimentación para mejorar procesos y estrategias en proyectos futuros	1	1	1	1	
4		Es analítico para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
5	Conceptual	Toma decisiones pensando en cómo impactarán a su equipo y proyecto en el futuro	1	1	1	1	
6		Busca activamente soluciones creativas cuando se enfrenta a desafíos en proyectos de construcción	1	1	1	1	
7		Ha tomado decisiones estratégicas basadas en la anticipación de oportunidades futuras en la industria	1	1	1	1	
8	Conductual	En sus proyectos de construcción, fomenta la colaboración y la participación activa de todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
9		Considera que el desarrollo y el bienestar de su equipo son fundamentales para la toma de decisiones	1	1	1	1	
Dimensión: Procesos							
10	Identifica un problema	Identifica inmediatamente el problema que genera discordias dentro de su empresa	1	1	1	1	
11		Han identificado y analizado correctamente todos los problemas dentro de su empresa	1	1	1	1	
12		Al identificar un problema, confía en datos y evidencia para respaldar su análisis	1	1	1	1	
13	Desarrolla y analiza alternativas	Ha logrado identificar criterios para una decisión correcta dentro de su área	1	1	1	1	
14		Antes de tomar una decisión, se asegura de considerar todas las opciones disponibles	1	1	1	1	
15		Realiza un análisis detallado de los aspectos positivos y negativos de cada alternativa antes de tomar una decisión	1	1	1	1	
16		Desarrolla y analiza todas las alternativas en favor de sus clientes	1	1	1	1	

17	Implementa la alternativa	Las alternativas que se han ido tomando han sido las adecuadas	1	1	1	1	
18		Antes de implementar una decisión, desarrolla un plan detallado que incluye pasos específicos y plazos	1	1	1	1	
19		Ha seleccionado la alternativa correcta en favor de sus clientes	1	1	1	1	
20		Las capacidades y conocimientos han sido base fundamental para la selección de la mejor alternativa	1	1	1	1	
21		Ha implementado una segunda alternativa para la toma de decisiones	1	1	1	1	
22	Evalúa la eficacia	Ha realizado una correcta evaluación para la toma de decisiones y su aplicación efectiva antes de aplicarla	1	1	1	1	
23		Realiza un seguimiento continuo de la implementación para asegurarme de que se esté llevando a cabo de manera efectiva.	1	1	1	1	
24		Después de la implementación, realiza una evaluación detallada para identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora	1	1	1	1	
Dimensión: Métodos							
25	Racionalidad	Considera que aplica correctamente la racionalidad para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
26		En su proceso de toma de decisiones, realiza un análisis riguroso de datos y evidencia relevante	1	1	1	1	
27		Utiliza modelos y marcos de decisión establecidos para abordar problemas complejos	1	1	1	1	
28		Antes de tomar una decisión, evalúa cuidadosamente los riesgos y beneficios asociados con cada alternativa	1	1	1	1	
29	Intuición	Considera que la intuición ha influido positivamente en la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
30		Su intuición a menudo se basa en el reconocimiento de patrones y tendencias	1	1	1	1	
31		Su experiencia previa influye significativamente en su capacidad para tomar decisiones intuitivas	1	1	1	1	
32		Cuando ha confiado en su intuición, ha experimentado resultados positivos en sus decisiones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Jorge Armando Rubiños Montero
Documento de identidad	40452015
Años de experiencia laboral	Mas de 5 años
Máximo grado académico	MBA
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Arellano Consultoría para Crecer
Labor que desempeña	Director Comercial
Número telefónico	994 107 686
Correo electrónico	jorge.rubinos@icloud.com
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **TABOADA ARANA**
Nombres **DUNCAN GUSTAVO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **16737150**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**
Rector **VICTOR RAUL LOZANO IBAÑEZ**
Secretaria General **BERTHA ROSA MALABRIGO DE VERTIZ**
Director De Postgrado **DELFIN RAMEL ULLOA DEZA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION Y DIRECCION DE EMPRESAS**
Fecha de Expedición **18/04/2012**
Resolución/Acta **2290-2012-R-UPAO**
Diploma **A1434961**
Fecha Matriculación **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001893992



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/05/2024 15:54:27-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Goleman (2022) lo define como el reconocimiento de las emociones y la motivación para manejar las emociones y del prójimo.

VARIABLE: Inteligencia Emocional			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Dimensión: Intrapersonal							
	Indicadores	Ítems					
1	Comprensión de sí mismo	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	1	1	1	
2		Entró fácilmente en contacto con mis emociones	1	1	1	1	
3		Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	1	1	1	1	
4	Asertividad	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	1	1	1	
5		Me resulta difícil decir "No" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	1	1	1	
6		Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	1	1	1	
7	Autoconcepto y autorrealización	Me siento seguro(a) de sí mismo(a) en las mayorías de las situaciones	1	1	1	1	
8		Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	1	1	1	
9		No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para qué cosa soy bueno(a)	1	1	1	1	
10		Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan	1	1	1	1	
11		Disfruto de las cosas que me interesan	1	1	1	1	
12	Independencia	Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar en más en las ideas de los demás que en las mías propias	1	1	1	1	
13		Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	1	1	1	1	
14		Me parece que necesito de los demás, más de lo que ellos me necesitan	1	1	1	1	
Dimensión: Autorregulación							
15	Control de emociones	Puedo mantener la calma bajo presión y controlar mis emociones en situaciones difíciles.	1	1	1	1	
16		Soy capaz de pensar antes de actuar y tomar decisiones racionales.	1	1	1	1	
17		Soy capaz de aprender de mis errores y mejorar mi comportamiento.	1	1	1	1	
18	Adaptación	Soy capaz de manejar el estrés de manera efectiva	1	1	1	1	
19		Soy capaz de mantener una perspectiva positiva y optimista	1	1	1	1	
20		Soy capaz de perdonar a los demás y seguir adelante	1	1	1	1	
21		Soy capaz de mantener un equilibrio saludable entre mi vida personal y profesional.	1	1	1	1	
Dimensión: Motivación							
22	Completar	Cuando hay que hacer algo complicado, lo hago de	1	1	1	1	

	tareas	inmediato y me olvido de ello					
23		Cuando hay que hacer algo complicado, espero hasta que no quede otra opción que hacerlo	1	1	1	1	
24		Cuando hay que hacer algo complicado, encuentro a alguien que lo haga por mí	1	1	1	1	
25	Ánimos	Estoy preparado para hacer un esfuerzo adicional	1	1	1	1	
26		No me detendré hasta que el trabajo este bien hecho	1	1	1	1	
27		Encuentro cómo evadir los obstáculos	1	1	1	1	
28		Si logro encontrar una salida fácil, la tomo	1	1	1	1	
Dimensión: Empatía							
29	Comprensión	Me importa lo que les ocurre a otras personas	1	1	1	1	
30		Me siento cómodo expresando mis propias emociones a los demás.	1	1	1	1	
31		Puedo ponerme en el lugar de los demás y comprender sus perspectivas	1	1	1	1	
32		Puedo gestionar los conflictos de manera efectiva, tomando en cuenta las emociones de todas las partes involucradas.	1	1	1	1	
33	Compartir	Soy capaz de ofrecer apoyo emocional a mis empleados cuando lo necesitan.	1	1	1	1	
34		Soy consciente de cómo mis propias emociones pueden afectar a los demás	1	1	1	1	
Dimensión: Habilidades sociales							
35	Comunicación	Puedo establecer relaciones positivas y de confianza con mis empleados	1	1	1	1	
36		Me comunico de manera clara, concisa y efectiva con los demás.	1	1	1	1	
37		Soy capaz de dar y recibir retroalimentación de manera constructiva	1	1	1	1	
38	solución de conflictos	Puedo resolver conflictos de manera efectiva y	1	1	1	1	
39		satisfactoria para todas las partes involucradas	1	1	1	1	
40	Adaptación	Puedo trabajar en equipo de manera efectiva y colaborativa	1	1	1	1	
41		Me adapto fácilmente a diferentes situaciones y culturas	1	1	1	1	
42		Soy capaz de manejar el estrés y las emociones difíciles de manera efectiva	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Duncan Gustavo Taboada Arana
Documento de identidad	16737150
Años de experiencia laboral	20 años
Máximo grado académico	Doctor en Administración y Dirección de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	989 461 667
Correo electrónico	Gustavot.arana@gmail.com
Firma	 Dr. Gustavo Taboada Arana
Fecha	17 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TOMA DE DECISIONES

March y Simon (1993), mencionan que la TD Implica cumplir con una obligación al proporcionar una solución a un problema definido, abordando los obstáculos que podrían impedir la ejecución de un plan y buscar alternativas que conduzcan a una adecuada solución.

VARIABLE: TOMA DE DECISIONES							
Dimensión: Estilos			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Indicadores	Ítems						
1	Directivo	Utiliza correctamente la toma de decisiones de estilo directivo dentro de su empresa	1	1	1	1	
2		Consulta a su equipo antes de tomar decisiones importantes, o prefiere tomar decisiones de manera independiente	1	1	1	1	
3	Analítico	Utiliza retroalimentación para mejorar procesos y estrategias en proyectos futuros	1	1	1	1	
4		Es analítico para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
5	Conceptual	Toma decisiones pensando en cómo impactarán a su equipo y proyecto en el futuro	1	1	1	1	
6		Busca activamente soluciones creativas cuando se enfrenta a desafíos en proyectos de construcción	1	1	1	1	
7		Ha tomado decisiones estratégicas basadas en la anticipación de oportunidades futuras en la industria	1	1	1	1	
8	Conductual	En sus proyectos de construcción, fomenta la colaboración y la participación activa de todos los miembros del equipo	1	1	1	1	
9		Considera que el desarrollo y el bienestar de su equipo son fundamentales para la toma de decisiones	1	1	1	1	
Dimensión: Procesos							
10	Identifica un problema	Identifica inmediatamente el problema que genera discordias dentro de su empresa	1	1	1	1	
11		Han identificado y analizado correctamente todos los problemas dentro de su empresa	1	1	1	1	
12		Al identificar un problema, confía en datos y evidencia para respaldar su análisis	1	1	1	1	
13	Desarrolla y analiza alternativas	Ha logrado identificar criterios para una decisión correcta dentro de su área	1	1	1	1	
14		Antes de tomar una decisión, se asegura de considerar todas las opciones disponibles	1	1	1	1	
15		Realiza un análisis detallado de los aspectos positivos y negativos de cada alternativa antes de tomar una decisión	1	1	1	1	
16		Desarrolla y analiza todas las alternativas en favor de sus clientes	1	1	1	1	

17	Implementa la alternativa	Las alternativas que se han ido tomando han sido las adecuadas	1	1	1	1	
18		Antes de implementar una decisión, desarrolla un plan detallado que incluye pasos específicos y plazos	1	1	1	1	
19		Ha seleccionado la alternativa correcta en favor de sus clientes	1	1	1	1	
20		Las capacidades y conocimientos han sido base fundamental para la selección de la mejor alternativa	1	1	1	1	
21		Ha implementado una segunda alternativa para la toma de decisiones	1	1	1	1	
22	Evalúa la eficacia	Ha realizado una correcta evaluación para la toma de decisiones y su aplicación efectiva antes de aplicarla	1	1	1	1	
23		Realiza un seguimiento continuo de la implementación para asegurarme de que se esté llevando a cabo de manera efectiva.	1	1	1	1	
24		Después de la implementación, realiza una evaluación detallada para identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora	1	1	1	1	
Dimensión: Métodos							
25	Racionalidad	Considera que aplica correctamente la racionalidad para la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
26		En su proceso de toma de decisiones, realiza un análisis riguroso de datos y evidencia relevante	1	1	1	1	
27		Utiliza modelos y marcos de decisión establecidos para abordar problemas complejos	1	1	1	1	
28		Antes de tomar una decisión, evalúa cuidadosamente los riesgos y beneficios asociados con cada alternativa	1	1	1	1	
29	Intuición	Considera que la intuición ha influido positivamente en la toma de decisiones en los sucesos de crisis dentro de su empresa	1	1	1	1	
30		Su intuición a menudo se basa en el reconocimiento de patrones y tendencias	1	1	1	1	
31		Su experiencia previa influye significativamente en su capacidad para tomar decisiones intuitivas	1	1	1	1	
32		Cuando ha confiado en su intuición, ha experimentado resultados positivos en sus decisiones	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Duncan Gustavo Taboada Arana
Documento de identidad	16737150
Años de experiencia laboral	20 años
Máximo grado académico	Doctor en Administración y Dirección de Empresas
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	989 461 667
Correo electrónico	Gustavot.arana@gmail.com
Firma	 Dr. Gustavo Taboada Arana
Fecha	17 / 05 / 2024

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Validez de la V. de Ayken

$$V = \frac{\bar{X} - l}{k}$$

$$L = \frac{2nkV + z^2 - z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk + z^2)} \quad (2)$$

Y para el límite superior del intervalo:

$$U = \frac{2nkV + z^2 + z\sqrt{4nkV(1-V) + z^2}}{2(nk + z^2)} \quad (3)$$

- L límite inferior del intervalo
- U límite superior del intervalo
- Z valor en distribución normal estándar
- V V de Aiken, calculado por la fórmula 1.
- n número de jueces

Validez de la V. de Ayken del instrumento inteligencia emocional

Coeficiente	Elementos	Valor
V de Ayken	42	1.000

Validez de la V. de Ayken del instrumento toma de decisiones

Coeficiente	Elementos	Valor
V de Ayken	33	1.000

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Para determinar la validez del instrumento de medición, se aplicaron los instrumentos a una prueba piloto de 15 gerentes del rubro construcción del departamento de Lambayeque, obteniendo como resultado:

Prueba de confiabilidad Inteligencia emocional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,896	42

Nota. Programa estadístico SPSS25

Prueba de confiabilidad Toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,950	31

Nota. Programa estadístico SPSS25

Interpretación de fiabilidad

Rango	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

Nota. Después de haberse analizado los resultados del Alfa de Cronbach ($\alpha=0,929$ y $0,945$) y de acuerdo con el baremo mostrado, se puede determinar que el instrumento es confiable muy alto, por ende, se procederá a ser aplicado a toda la población de estudio.

Anexo 5. Consentimiento informado UCV

Título de la investigación: ***Inteligencia emocional y toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024***

Investigadora: *Espinoza Anaya, Bettsy Guiuliana*

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Inteligencia emocional y toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024*", cuyo objetivo es *determinar la relación de inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024*. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa académico de maestría en Administración de negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Los gerentes del sector construcción en Lambayeque carecen de IE, siendo un sector que impacta directamente a las familias y a su crecimiento se tiene que trabajar a fondo estos temas debido a que la IE se relaciona con el gerente para que tome decisiones lo más certeras posibles y esto se ve reflejado crecimiento de la empresa consiguiendo así un mayor empleo a la población dando como resultado mayor crecimiento económico

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente propio local de la institución. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora

Espinoza Anaya, Betsy Guiuliana, e-mail: xxxxxx@ucvvirtual.edu.pe, y la asesora Dra. Mendoza Banda, Tania Yasely, e-mail: xxxxxx@ucvvirtual.edu.pe

Firma

Anexo 7: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?	Determinar la relación de inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Si existe relación entre la inteligencia emocional y la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Inteligencia Emocional	Autoconocimiento	TIPO
				Autorregulación	Básica.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		Motivación	DISEÑO
¿Existe relación entre inteligencia emocional y los estilos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?	Identificar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Si existe relación entre la inteligencia emocional y los estilos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024		Empatía	Enfoque: Cuantitativo. Nivel: Correlacional Diseño: No experimental - Transversal
¿Existe relación entre inteligencia emocional y los procesos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?	Analizar la relación entre inteligencia emocional y los procesos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Si existe relación entre la inteligencia emocional y los procesos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Habilidades sociales		
¿Existe relación entre inteligencia emocional y los métodos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?	Medir la relación entre inteligencia emocional y los métodos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Si existe relación entre la inteligencia emocional y los métodos de toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024	Estilos		
			Procesos		
¿Cómo es el modelo de propuesta de inteligencia emocional para la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024?	Diseñar el modelo de propuesta de inteligencia emocional para la toma de decisiones gerenciales en el sector construcción, Lambayeque 2024		Toma de decisiones	Métodos	