

Relación entre las competencias emocionales y el rendimiento en la ejecución de proyectos

Rivas Eulises¹ y Díaz Carlos²

¹eulisesrivas@gmail.com, ²cdiaz1120@gmail.com

¹ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7466-2718>, ²ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-4225-942X>

Universidad Internacional Iberoamericana, UNINI.

Campeche-México

Recibido (03/02/2021), Aceptado (05/03/2021)

Resumen: El desarrollo de la ciencia y la tecnología y de las competencias técnicas ha impulsado el desarrollo de la sociedad haciéndolas más complejas, causando que las aptitudes emocionales se conviertan en factores de éxito, ya que afectan el desempeño humano en todos los escenarios donde se desenvuelve, no obstante a pesar de las investigaciones en este área, actualmente no se cuenta con modelos que relacionen dichas aptitudes con el rendimiento organizacional, lo cual dio origen a esta investigación que busca determinar el impacto de dichas competencias en la ejecución de proyectos en la empresa ENGISERV VENEZUELA C.A. Para realizar el estudio la metodología usada considero que se trata de una investigación de campo, no experimental y transversal. La población fue de 35 expertos en proyectos y la muestra se seleccionó por el método probabilístico aleatorio simple, Concluyéndose que las competencias emocionales afectan el rendimiento de los proyectos cerca 83,4%.

Palabras Clave: Inteligencia emocional, Competencias emocionales, rendimiento de proyectos.

Relationship between emotional competencies and performance in project execution

Abstract: The development of science and technology and technical competencies has promoted the development of society, making them more complex, causing emotional aptitudes to become factors of success, since they affect human performance in all scenarios where it operates, not However, despite research in this area, currently there are no models that relate these skills to organizational performance, which gave rise to this research that seeks to determine the impact of these skills in the execution of projects in the company ENGISERV VENEZUELA AC To carry out the study, the methodology used I consider that it is a field research, not experimental and cross-sectional. The population consisted of 35 project experts and the sample was selected by the simple random probabilistic method, concluding that emotional competencies affect the performance of projects by 83.4%.

Keywords: Emotional intelligence, Emotional skills, project performance.



I. INTRODUCCIÓN

El comportamiento humano es el resultado de la evolución de su sistema de creencias, emociones y sentimientos, los cuales conducen a las personas a desarrollar determinadas conductas que les permiten hacer frente a las circunstancias y situaciones del medio ambiente donde se desenvuelven.

García [1] sostiene que gran parte de las nociones que el ser humano posee sobre el mundo son fruto de sus creencias, y que las mismas sirven como soporte en la medida en que son medios relativamente estables de percibir la realidad. La supervivencia de los individuos, grupos y sociedades en general depende del grado de inteligencia y adaptabilidad al entorno cambiante del que forman parte, y es fundamental el desarrollo de competencias específicas para ello.

El término competencia surgió hace más de cincuenta años, en primer lugar, con un enfoque educativo, y posteriormente, con un enfoque funcional conocido como normalización y certificación de competencias; estos enfoques consideran el término asociado a una cualidad o atributo personal; no obstante, fue a partir de 1973 que se difundió masivamente a nivel empresarial, después de los McClelland, D. [2].

Levy-Leboyer [3] señala que la competencia es un concepto teórico que se refiere a aspectos intangibles de la realidad; no hay referencias directas para señalar la existencia de la competencia, solo puede hacerse referencia a la misma por vía indirecta, a través de resultados, evidencias o conductas observables vinculadas al desempeño idóneo, el cual constituye la premisa de validez del concepto. Esto ha dificultado los procesos de medición, los cuales se han venido desarrollando progresivamente, sin ningún tipo de estandarización universal.

Bisquerra [4] señala que aunque las denominaciones pueden variar dependiendo de los autores, en general se distingue entre competencias técnico-profesionales o específicas y competencias genéricas o transversales. Las competencias técnicas, funcionales o específicas se circunscriben a conocimientos y procedimientos en relación con un determinado ámbito profesional y son propias de cada proceso productivo; se relacionan con el saber y el saber hacer necesarios para el desempeño especializado.

Fragoso [5] resume que las competencias emocionales son los recursos emocionales que una persona tiene para responder a la infinidad y continuas demandas que requiere el entorno, para su adaptación al mismo de forma individual y social, lo cual obedece necesariamente a un proceso educacional que conduce a desarrollar en el individuo la capacidad de movilizar todos sus recursos internos para lograr propósitos superiores.

Sánchez [6] menciona que la educación emocional debe entenderse como un proceso de desarrollo humano, que abarca tanto lo personal como lo social e implica cambios en las estructuras cognitiva, actitudinal y procedimental y debe ser un proceso continuo participativo y permanente que debe estar presente a lo largo de todo el proceso formación que incluye la familia, la escuela y la sociedad en todos sus ámbitos.

Esta investigación surge debido a la baja eficiencia en la ejecución de proyectos de la empresa ENGISERV VENEZUELA CA asociada a causas diferentes a las capacidades técnicas y la ausencia de instrumentos para determinar las causas, lo cual introdujo el ámbito emocional como posible causa siendo un factor relevante considerando la hipótesis sustentada por las investigaciones de Goleman, D. Goleman [7] sostiene que el éxito de los profesionales depende en un 80% aproximadamente de las competencias emocionales actuando como variable independiente afectando el rendimiento de las empresas en sus distintos aspectos que en serían las variables dependientes teniéndose hasta la fecha escaso conocimiento dada la falta de indicadores de campo que permitan relacionar dichas variables, vale decir las competencias emocionales y el rendimiento de las empresas.

El objetivo de esta investigación es establecer una relación entre las competencias emocionales de los profesionales y el rendimiento de proyectos, a fin de diseñar programas de desarrollo del talento humano que incluyan las competencias emocionales como factor clave de éxito. La metodología para el estudio considera un diseño de investigación de campo, con enfoque emergente no experimental, transversal, con metodología cualitativa y alcance correlacional, que se circunscribe al área de proyectos de la empresa y su personal asociado, partiendo de la hipótesis que las competencias emocionales afectan el rendimiento de la ejecución de los proyectos especialmente porque se requiere crear sinergias en el equipo de trabajo que va más allá del rendimiento laboral individual.

Aunque los datos obtenidos durante el estudio pueden ser tabulados y graficados para su análisis estadístico realmente la investigación se enmarca dentro del ámbito cualitativo dado que las variables independientes son de carácter general abstractas y por ende cualitativas no pudiéndose medir de forma directa con instrumentos de las ciencias básicas.

Las revisiones realizadas en esta investigación así como los llevados a cabo por la propia empresa muestran que

la dificultad de medición y establecimiento de relaciones causa efectos entre competencias emocionales y la ejecución de proyectos ha complicado hasta ahora poder aplicar de forma general modelos de competencia emocional en la gestión de empresas y gestión del talento humano, resultando una situación hasta ahora sin resolver asociar los indicadores económicos y de rendimientos con dichas competencias.

Vivas [8] sostiene que no hay acuerdo entre los investigadores sobre los modelos de competencia emocional ni tampoco en el mercado hay disponible un modelo aplicable a las empresas y en consecuencia no se cuenta con ninguna herramienta de gestión que permita establecer la relación entre las habilidades emocionales, y el rendimiento de los proyectos, siendo éste el problema inicial a resolver para que la organización pueda hacer planes de remediación y mejora continua

El rendimiento de la ejecución de los proyectos depende de múltiples factores- Entre ellos, la tecnología, los modelos de gestión, la cultura organizacional, el liderazgo y las estrategias de negocio, las políticas de la empresa, las bases de datos, la estructura y configuración de los sistemas, los interesados, la infraestructura física, políticas de los gobiernos, ubicación geográfica, tipos de proyectos, el entorno en general, el costo de los recursos utilizados, los riesgos, el nivel de planificación y el equipo de proyectos, entre otros

Pinkerton [9] sostiene que el éxito del proyecto depende en primer lugar del proceso de gestión, en concreto en la realización exitosa del proyecto en cuanto a costo, tiempo y calidad. Estas tres dimensiones indican el grado de la eficiencia de la ejecución del proyecto y en segundo lugar del éxito del producto del proyecto haciendo referencia a los efectos que se producen en los productos finales del proyecto

Esta investigación considero veinticinco competencias emocionales propuestas por [7] como variables independientes que se relacionan con factores del rendimiento de los proyectos. El estudio corrobora la hipótesis planteada que considero la relación entre las competencias emocionales y el rendimiento de los proyectos resultando que cerca del 80 % del rendimiento está en función de dichas competencias.

La validación de la relación entre las competencias emocionales y el rendimiento de los proyectos se realizó mediante el juicio de expertos en proyectos, obteniéndose un índice de correlación de Pearson $R = 0,73$ entre los datos obtenidos de la medición de campo y los datos generados según la opinión de los expertos.

La estructura de este artículo incluye el resumen, la introducción, el desarrollo de la investigación, la metodología usada, los resultados y las conclusiones.

II. DESARROLLO

La investigación se desarrolló partiendo de la hipótesis avalada por Goleman, D. [10] que asegura que existe relación entre las competencias emocionales y el éxito profesional y por extensión con el éxito de las empresas y de las organizaciones en general, en consecuencia las variables independientes para el estudio la conforman las 25 habilidades emocionales propuestas por Goleman consideradas de aplicación universal y las variables dependientes fueron definidas por los expertos de proyectos siguiendo los criterios establecidos en los sistemas de medición y control de los proyectos de los proyectos

Otros autores [4] recalcan que es importante destacar que a largo de todo este tiempo ha habido discrepancias de varios actores en lo que se considera los fundamentos teóricos sobre la inteligencia y competencias emocionales que sigue abierto. Independientemente de los avances que ha habido en el campo teórico, no obstante la realidad es que estas competencias conocidas en la práctica religiosa como virtudes son fundamentales para la vida y el bienestar personal y social.

La dificultad para operacionalizar este concepto es lo que permite la innovación y el desarrollo de nuevos modelos siendo fundamental los estudios de campo que en base a criterio de expertos y uso de datos se derive en un desarrollo de utilidad práctica que es lo que al final es lo que produce las competencias que pueden ser aprendidas y que beneficiar a la persona y a su entorno

El diagnóstico de la situación actual se realizó mediante la revisión documental a las bases de datos de la empresa, donde se determinó el bajo rendimiento general del desarrollo de los proyectos asociado a diversas causas entre ellas las competencias emocionales. El desempeño de los proyectos afecta la confiabilidad, el cumplimiento de los compromisos, el prestigio de la organización y pérdidas económicas considerables poniendo en riesgo su sostenibilidad; por tanto, se precisa llevar adelante el análisis de proceso para determinar las causas de las fallas y diseñar planes de acción, con enfoque en las habilidades emocionales. En la figura 1 se muestran los resultados de seis proyectos analizados.

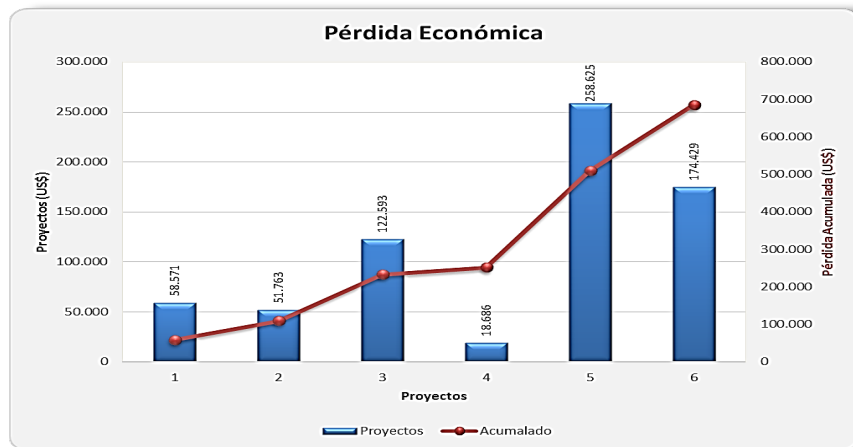


Fig. 1. Pérdida económica total de la empresa según los proyectos desarrollados

Fuente: elaboración propia

Relación causa efecto: para establecer la relación causa-efecto entre las variables independientes y dependientes se asoció a cada competencia emocional con los veinticinco efectos principales que de acuerdo con la empresa afectan directamente el rendimiento, con esta información se procedió a medir las competencias emocionales a partir de la medición de campo extraída de los sistemas de gestión de la empresa con lo que se diseñaron los indicadores técnicos los cuales relacionaron con las competencias emocionales intrapersonales y extra personales como se muestra en las tablas 1 y 2.

El rendimiento de la ejecución de los proyectos de ingeniería se mide con indicadores económicos, especialmente en horas hombre (HH) siendo este el indicador por excelencia de medición usado para la planificación, ejecución, control y gestión, Tanto los presupuestos, como los cronogramas se expresan en estas unidades con la finalidad de facilitar la gestión

En este estudio la correlación se establece entre las competencias emocionales (variables independientes) y los factores asociados al rendimiento de los proyectos (variables dependientes) que se obtienen mediante la revisión documental de los informes de gestión y los registros de los indicadores de seguimiento de los proyectos. Los datos obtenidos de la revisión documental se relacionó siguiendo el criterio de expertos con las variables independientes, en este caso las competencias interpersonales, cuyos resultados se muestran en la tabla 1, evidenciándose la correspondencia entre cada variable independiente y con la variable dependiente asociada así como el indicador y la forma de medición correspondiente en base a información de campo obtenida.

Tabla 1. Competencias emocionales del ámbito interpersonal aplicables

Ámbito	Número	Competencia emocional (Variables Independientes)	Rendimiento (Variables dependientes)	Indicador/ forma de medición
	1	Comprensión integral y del entorno	Incomprensión del alcance	(HH) en corrección de no conformidades por no comprensión del alcance (HH corrección / HH plan
	2	Enfoque en el desarrollo humano	Mejoramiento de las competencias del equipo	HH perdidas por no mejoramiento de competencias y cumplimiento de requisitos HH Perdidas / HH Plan
	3	Orientación al servicio (enfoque al cliente)	Satisfacción del cliente	HH retrabajo por incumplimiento de Acuerdos HH retrabajo / HH Plan

Interpersonal	4	Enfoque sistémico	Inconsistencias del diseño	HH corrección de inconsistencias (HH correcciones de inconsistencias) / HH plan
	5	Capacidad de síntesis	Manejo de la información	HH Atraso por mal manejo de la información (HH atraso) / HH Plan
	6	Persuasión	Consenso para la toma de decisiones	HH atraso por falta de consenso en la toma de decisiones (HH de atraso) / HH Plan
	7	Comunicación.	Efectividad de la comunicación	HH Por errores por comunicación inadecuada (HH corrección)/ HH Plan
	8	Manejo de conflictos	Esfuerzo en la resolución de conflictos	HH Empleadas en la resolución de conflictos en el equipo (HH en conflictos) / HH plan
	9	Liderazgo.	Coherencia en los planes	HH retrabajo por incoherencia de planes HH de retrabajo/ HH plan
	10	Catalizador del cambio	Clima organizacional	HH pérdidas por falta de armonía en el equipo de trabajo HH / HH plan
	11	Establecer vínculos.	Cooperación	HH pérdidas por falta de cooperación entre los miembros del equipo HH pérdidas / HH plan
	12	Habilidades de equipo.	Incumplimiento de precedencias	HH pérdidas por incumplimiento de precedencias HH retrabajo / HH plan

Fuente: elaboración propia

La tabla 2 muestra el conjunto de competencias emocionales del ámbito intrapersonal asociados a las variables dependientes relacionados al rendimiento de ejecución de proyectos que conforman la estructura del modelo de competencias que permite medir la relación causa efecto entre la variables y determinar su impacto.

Tabla 2. Competencias emocionales del ámbito intrapersonal

Ámbito	Numero	Competencia emocional (Variable independiente)	Rendimiento (Variables dependientes)	Indicador/ forma de medición
	1	Consciencia emocional.	Atraso por toma de decisiones inconsistentes (procrastinación)	HH atraso por tomade decisiones inconsistentes con el plan (HH Peridas/ HH plan
	2	Valoración adecuada de sí mismo.	Brecha técnica entre competencias y roles	HH de retrabajo por incompatibilidad entre habilidades y roles HH pérdidas / HH Plan
	3	Confianza en sí mismo.	Requerimiento de supervisión adicional	HH De retraso por requerimiento de supervisión (HH de supervisión adicional / HH plan)
	4	Autocontrol.	Fallas por descuido en el trabajo	HH pérdidas por desviación de la atención acorde con los estándares (HH en exceso)/ HH plan
	5	Confiabilidad.	Incumplimiento de especificaciones	HH efectivas produciendo en especificaciones (HH pérdidas por fallas humanas) / HH plan
	6	Integridad.	Intercambio de actividades	HH pérdidas por desarrollo de actividades ajenas (HH en actividades ajenas/ HH Plan

Intrapersonal	7	Adaptabilidad.	Adaptación a los cambios de planes	HH asociadas al tiempo de respuesta a los cambios de planes más allá de los estándares (HH en exceso) / HH planificadas
	8	Innovación.	Fallas por falta generación de soluciones	HH de retrabajo por no dar soluciones más allá de lo tradicional (HH Perdidas) / HH plan
	9	Motivación al logro.	Fallas por cambios de objetivos	HH perdidas por no mantener el rumbo en los objetivos (HH Perdidas) / HH plan
	10	Compromiso.	Incumplimiento de los compromisos	HH Perdidas por incumplimientos de compromisos de calidad, alcance y tiempo de entrega (HH Perdidas) / HH plan
	11	Iniciativa.	Fallas por requerimiento de dirección para iniciar las tareas	HH de atraso por falta de iniciativa propia para realizar la tarea (HH Perdidas) / HH plan
	12	Optimismo.	Fallas por enfoque disfuncional de los eventos	HH Perdidas por enfoque no funcional de los eventos (HH Perdidas) / HH plan
	13	Automotivación	Falta de acción oportuna	HH de atraso por falta de decisión y acción oportuna (HH Perdidas) / HH plan

Fuente: elaboración propia

III.METODOLOGÍA

Para el abordaje de la problemática de investigación, se consideró una investigación de campo, no experimental, transversal, con enfoque emergente y cualitativo, de alcance correlacional.

El tamaño de la muestra se consideró tomando en cuenta lo sugerido por Michelen [11], quien señala que para garantizar seguridad estadística de la representatividad real de la muestra, se han establecido algunos procedimientos que conjugan factores como amplitud de la población total y de la muestra (tamaño); nivel de confianza adoptado (el cual puede oscilar entre 90% y 99%); error de estimación (entre 1% y 15%) y variabilidad de la población (desviación típica). El propósito es compensar debilidades de validez.

En este sentido, existen diversas fórmulas estadístico-matemáticas para precisar el tamaño de la muestra sobre una base estadística que permita estimar la representatividad. En este estudio se utilizó la fórmula Sierra [12], que se muestra en la gráfica 4 donde se establece el tamaño de la muestra de 28 participantes, con un nivel de confianza de 95 % y un error máximo de 5%.

$$\eta = \frac{NzZ_a^2pxq}{d^2(N-1) + Z_a^2pxq} \quad (1)$$

En donde, η = tamaño de la muestra N = tamaño de la población Z = nivel de confianza, p = probabilidad de éxito, o proporción esperada q = probabilidad de fracaso d = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Técnicas e instrumentos de investigación. Para la recolección de la opinión de los profesionales que conforman la muestra, se utilizó la técnica de la encuesta.

En esta investigación se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, tomando como referencia lo expuesto por Baptista [13].

Para el análisis e interpretación de resultados se usaron tablas, gráficas y hojas de cálculo para gestión estadística de datos que permitieron establecer las correlaciones entre las distintas variables de forma tal que la información obtenida sirve de base para la toma de decisiones de la organización

La validez y confiabilidad del instrumento que se usó en esta investigación se determinará mediante el coeficiente Alfa de

Cronbach.

En cuanto a la medición de la variable dependiente esta se realizó mediante revisión documental directamente de la base de datos de la empresa donde se registran los indicadores fundamentales sobre el rendimiento de los proyectos que la organización considera clave para el control de la gestión. Estas variables y sus indicadores asociados sirvieron de base para el diseño del modelo para el establecimiento de la relación causa efecto entre las competencias emocionales con variable independiente y el rendimiento de los proyectos.

Esta investigación toma como referencia los datos de campo validados por los expertos de la empresa que resultan de la medición del desempeño de los proyectos llevado a cabo mediante los diferentes instrumentos y sistemas de gestión de la organización, por ende para este estudio esta información se considera real y es la única fuente disponible tomándose la información de seis proyectos en ejecución.

En resumen la metodología, que se siguió para el estudio consideró una investigación de campo, no experimental, transversal, con enfoque emergente y cualitativo, de alcance correlacional. La población total la conforman los miembros expertos de un equipo de ejecución de proyectos de alto desempeño de la empresa siendo un total de 35 y la muestra se seleccionó por el método probabilístico aleatorio simple usando la fórmula 1 para determinar la cantidad que resultó un total de 28 expertos para validar los resultados de la medición de campo de las competencias emocionales tal cual se muestran en la figura 1 incluyó 25 competencias emocionales como variables independientes y como variable dependiente el rendimiento de la ejecución de los proyectos con sus respectivas sub-variables.

IV.RESULTADOS

Los resultados de los análisis llevados a cabo con la información obtenida de los sistemas de gestión de la empresa muestran que las competencias emocionales afectan en 79,08 % el rendimiento de los proyectos y de acuerdo con el juicio de los expertos en proyectos este impacto es de 83,4%. La correlación de Pearson fue de 0,73. Obtenida entre los datos de campo de los sistemas de gestión y los obtenidos mediante juicio de expertos en proyectos.

Los resultados reflejan que las competencias interpersonales afectan el rendimiento en un 38,4%, siendo la comunicación la competencia emocional con mayor impacto, con 3,34% evidenciando la consistencia del resultado, dado que el desarrollo de proyectos en general demanda la aplicación de metodologías ágiles y procesos secuenciales e iterativo que exigen alto nivel de efectividad de las comunicaciones.

La competencia con menor impacto fue la comprensión del entorno con un impacto de 3,03% cuya variable dependiente según el modelo es la comprensión del alcance de las actividades a desarrollar basadas en la cadena de suministro. Este resultado obedece al grado de definición tanto de los proyectos como de las actividades haciendo que los requerimientos de los clientes estén más claros y requieran menos interpretación personal.

En la figura 2 se muestran los resultados de doce competencias emocionales interpersonales incluidas en el modelo de competencias diseñado para este proyecto de investigación de acuerdo con los indicadores de gestión de la empresa

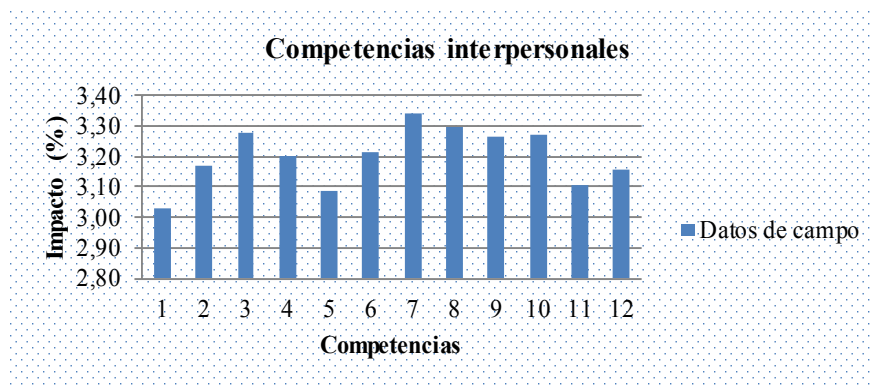


Fig. 2. Influencia de las competencias emocionales interpersonales

Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que de acuerdo con la información obtenida se evidencia que todas las competencias tienen una influencia similar en el resultado del desempeño de los proyectos, habiendo muy poca diferencia entre el mínimo y el máximo valor y esta diferencia incluso por lo general se debe mayormente a las características propias de los proyectos y su grado de definición y su complejidad.

Las trece competencias intrapersonales afectan la ejecución de proyectos 40,68%. La variable con mayor impacto es la iniciativa, con 3,25% siendo clave para llevar adelante trabajos que demanden autogestión del conocimiento, la información

y disponibilidad para buscar soluciones más allá de los estándares. El compromiso con una influencia cercana al 2,96% resulto ser la habilidad emocional con menor impacto, no obstante es importante resaltar que el rango entre el máximo y el mínimo es de 0,3% que puede decirse que existe una afectación similar de todas las competencias en la gestión de los proyectos simplemente porque todas las competencias forman parte de un solo sistema que conforma la integralidad de la persona. En la figura 3 se muestran los datos registrados de la influencia de las competencias intrapersonales en los proyectos.



Fig. 3. Valoración de expertos: influencia de las competencias emocionales intrapersonales

Fuente: Elaboración propia

En la figura 4 muestra la gráfica de dispersión que representan los resultados de la correlación de Pearson entre las mediciones de campo y el juicio de expertos para las competencias interpersonales, evidenciando una correlación positiva corroborando la hipótesis planteada.

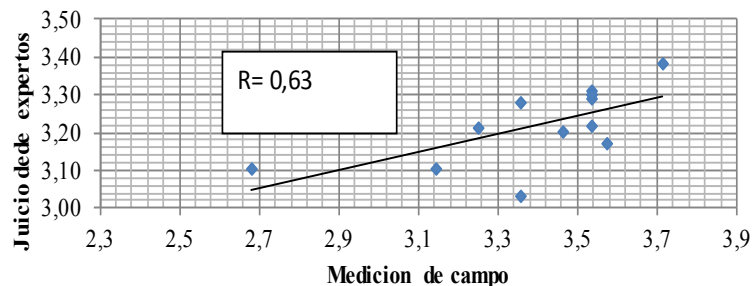


Fig. 4. Índice de correlación juicio de expertos y medición de campo competencias interpersonales

Fuente: Elaboración propio

En cuanto a las competencias intrapersonales se muestra los resultados en la figura 5, donde la correlación de Pearson fue de $R=0,89$ entre las mediciones de obtenidas de los sistemas de gestión de proyectos y los datos obtenidos por medio del juicio de expertos en proyectos, evidenciando fuerte correlación entre los datos analizados.

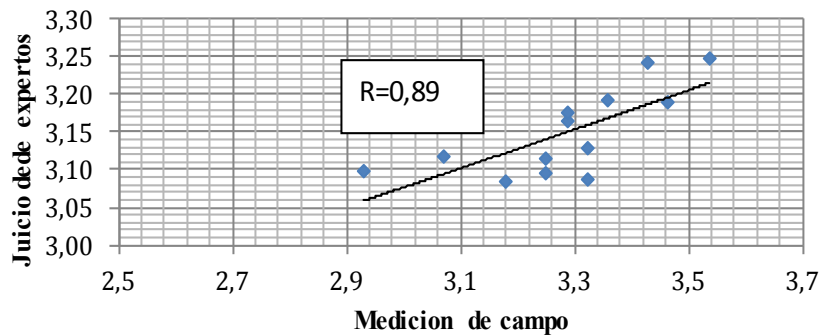


Fig. 5. Índice de correlación juicio de expertos y medición de campo competencias intrapersonales

Fuente: Elaboración propia

Carbonero [14] resalta como aspecto relevante a considerar es que existe acuerdo con la teoría de la mayoría de los autores citados, que califica las competencias emocionales como pilares de la relación del individuo con el ecosistema donde pertenece y son determinantes para el desarrollo de su integralidad, siendo la buena noticia que estas competencias pueden ser adquiridas y desarrolladas a lo largo de la vida.

V.CONCLUSIONES

Las competencias emocionales, de acuerdo con la literatura revisada, se definen como el conjunto de habilidades psicológicas que permiten fundamentalmente identificar las emociones, propias y ajenas, y gestionarlas para sacar provecho de ellas de acuerdo con algún propósito que afecta, en general, el desempeño personal y profesional y en consecuencia el rendimiento de las organización donde se participa según American Management Association [15], esta investigación demuestra la coherencia y consistencia de este constructo y permite llegar a las siguientes conclusiones.

1) La medición de campo del rendimiento promedio actual de la organización en la ejecución, asociado a las competencias emocionales, está en el orden de 79,08%, del total de seis proyectos que representan el universo de proyectos en ejecución durante el periodo en el que se realizó la investigación. El proyecto con menor rendimiento alcanzó el 77,5 % y el máximo rendimiento logrado fue de 84,59%. Es importante destacar que todos los proyectos tienen las mismas características técnicas y los mismos grados de complejidad, de acuerdo con el juicio de los gerentes de proyectos.

2) De acuerdo con el criterio de los expertos de la empresa, el rendimiento que reflejan los datos de los proyectos está influenciado, directa o indirectamente, por las competencias emocionales, que los especialistas califican como causas motrices porque afectan el comportamiento de los profesionales. Aun cuando el profesional cuente con las capacidades, conocimientos y habilidades adecuadas y demostradas para desempeñar los roles y responsabilidades que corresponden, los resultados de la medición indican que esto no es suficiente para lograr el rendimiento esperado, sino que existe otra causa independiente, específicamente las habilidades emocionales, que afecta los resultados, incluyendo la competencia técnica

3) Los resultados de campo muestran que las competencias intrapersonales o aptitudes personales afectan por el orden de 40,7% y las competencias interpersonales el 38,38%. Los datos analizados, entonces, reflejan que las variables intrapersonales tienen mayor incidencia en los resultados que las interpersonales por incidir en el comportamiento humano.

4) La validación mediante juicio de expertos se llevó a cabo a través de la consulta de profesionales usando la encuesta como instrumento de medición, obteniéndose una confiabilidad de 0,87. De acuerdo con el juicio de expertos, las competencias emocionales influyen 83,4% en el rendimiento total de los proyectos, las aptitudes intrapersonales influyen 42,7% y las aptitudes sociales, 40,7%. Se estableció la correlación con el modelo de Pearson entre los valores extraídos de la base de datos de la empresa, siguiendo el patrón del modelo diseñado y los datos aportados de acuerdo con el juicio de expertos, y se obtuvo una relación positiva de $R=0,73$. De acuerdo con estos

resultados, la medición de campo se corresponde con el juicio de expertos, por tanto, el modelo queda validado para las condiciones específicas bajo las cuales se realizó el estudio.

5) A pesar de los avances y los estudios realizados sobre la importancia de la inteligencia emocional y las competencias emocionales en el desempeño humano en general y de las organizaciones en específico, aún no hay consenso entre los investigadores sobre una metodología específica para medición del impacto de estas habilidades en los negocios por lo que resulta sumamente complejo establecer planes mejoramiento de los procesos de gestión del talento humano y de la gestión de la productividad de las empresas basados en las competencias emocionales lo que representa una gran limitación para las organizaciones al no poder operacionalizar los parámetros clave de éxito tanto de las variables independientes como las dependientes.

6) En esta investigación se desarrolló un modelo inédito para relacionar las competencias emocionales con los parámetros asociados al rendimiento en la ejecución de los proyectos y por ser algo nuevo no se cuenta con datos estandarizadas en las empresas por lo que se requiere continuar con la segunda fase del estudio que consiste en la creación de bases de dato que permitan asegurar confiabilidad del modelo propuesto aplicando la gerencia del dato para esta propuesta se convierta en una alternativa tecnológica para operacionalizar las competencias emocionales y darle viabilidad y aplicabilidad técnica en las empresas de proyectos de modo que se pueda facilitar la formulación de planes de desarrollo del talento humano en base a los resultados de las evaluaciones de los proyectos a la luz de este modelo de medición

REFERENCIAS

- [1]J. García. «Caminos de la reflexión La teoría Orteguiana de las ideas y las creencias en el contexto de la escuela de Madrid».Edición 8, España: Biblioteca Nueva 2009
- [2]D. McClelland. «Testing for Competencies rather than intelligence». American Psychologist. Edición 1, New York, Harvard University 1973.
- [3]Levy-Leboyer, Claude. «Gestión de las Competencias».Edición 1, Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España 1997.
- [4]R. Bisquerra. “Educación emocional y competencias básicas para la vida”. RIE, vol 21, pp. 1, 7-43. Junio 2003.
- [5]R. Fragoso "Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?" RIES, vol. VI, no. 16, pp.110-125. Marzo 2015,
- [6]J. Sánchez “La competencia emocional en la escuela: una propuesta de organización dimensional y criterial”, RFEA. vol. 25, pp. 79-96, Abril 2010”.
- [7]Goleman, D. «Working with emotional intelligence». Bantam. 1998.
- [8]M. Vivas "La educación emocional: conceptos fundamentales." RUI, vol. 4, no. 2, pp.1-21. Agosto.2003.
- [9]W. Pinkerton. «Project management achieving project bottom-line success», Edición 1, Pennsylvania McGraw-Hill, 2003
- [10]D. Goleman . «Inteligencia emocional en la empresa» Barcelona, España. Editorial Kairós, 2018.
- [11]C. Michelena. «Estrategias para la elaboración de un proyecto de investigación». Caracas: Insertos Médicos de Venezuela, 2004.
- [12]R. Sierra . «Técnicas de Investigación Social». Buenos Aires: Editorial Paraninfo.1992.
- [13]P. Baptista. C. Fernández y R Hernández. “Metodología de la investigación”. México DF: McGraw–Hill.2010.
- [14]M. Carbonero. “Formación inicial docente y competencias emocionales”: Educ. Pesqui. vol.45. pp.3-20 Abril, 2019
- [15]American Management Association. «Leading with emotional intelligence», Nueva York, AMA 2012

RESUMEN CURRICULAR



Carlos Díaz Llorca, Es Doctor en ciencias Económicas y profesor titular de la universidad de la habana y profesor consultante de varias universidades internacionales



Eulises Rivas Garcia, Es Ingeniero Mecánico, Master en Gerencia de Proyectos, Doctor en Administración de Empresas, experto en procesos de producción de petróleo y gas con larga experiencia en la dirección de proyectos de infraestructura. Actual director de la empresa ENGISERV VENEZUELA C.A