

Doctora

**Beatriz Helena Laverde**

Gerente Regional de Cundinamarca Arquitectura y Concreto S.A.

**Asunto:** Presentación del instrumento de entrevista para validación y autorización.

Cordial saludo respetada Beatriz,

Nosotras, Lizeth Tatiana Castañeda Mora y Diana Marcela González López, estudiantes de la Maestría en Gerencia de Proyectos de la Universidad EAN, en el marco de nuestra monografía titulada *“Relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en el éxito de los proyectos del sector construcción. Caso Arquitectura y Concreto S.A.”*, nos permitimos presentar a su consideración el instrumento de recolección de información diseñado para ser aplicado a los gerentes de proyecto de la Regional Cundinamarca.

El instrumento consiste en una entrevista estructurada que busca recolectar información relacionada con las habilidades de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo con el fin de analizar su incidencia en el desempeño de la muestra de proyectos seleccionados para la investigación.

De manera atenta, solicitamos la revisión y validación del presente instrumento, con el propósito de contar con su autorización para su aplicación a los gerentes de proyecto de la compañía. Agradecemos de antemano su atención y apoyo a este proceso académico e investigativo.

Atentamente,



**Lizeth Tatiana Castañeda Mora**

Estudiante



**Diana Marcela González López**

Estudiante

## **Propuesta de entrevista investigación “Relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en el éxito de los proyectos del sector construcción. Caso Arquitectura y Concreto S.A.”**

Esta conversación busca comprender cómo se relacionan la inteligencia emocional y su estilo de liderazgo con la gestión del proyecto en el sector construcción (caso Arquitectura y Concreto S. A.). Sus respuestas nos ayudarán a identificar prácticas que fortalecen el trabajo de los equipos en obra. (Hipótesis de la investigación; relación IE–liderazgo en el marco teórico). (PMI, 2021; Wong & Law, 2002).

La entrevista dura aproximadamente 20–30 minutos. Le pediré respuestas Sí/No o una frase breve. En algunos ítems le pediré un “¿Por qué?” en una sola frase para aclarar el sentido de su respuesta.

Su participación es voluntaria y confidencial. No hay respuestas “buenas” o “malas”; buscamos hechos y prácticas. Si lo autoriza, grabaremos esta conversación solo para asegurar la fidelidad de la transcripción; puede omitir cualquier pregunta o detener la entrevista cuando lo desee. (Valores de ética PMI: responsabilidad, respeto, imparcialidad y honestidad). (PMI, 2021).

Antes de empezar, ¿confirma que comprende el objetivo, la duración, el formato de respuesta y que acepta participar? (La guía de competencias IPMA echa énfasis en el componente “personas” y en adaptar el liderazgo al contexto). (IPMA, 2015).

### **VARIABLE. Habilidades de inteligencia emocional- Autoconciencia**

1. ¿Reconoce sus emociones tan pronto como surgen durante la ejecución de un proyecto? ¿Por qué?
2. ¿Comprende cómo sus estados de ánimo influyen en la forma en que toma decisiones?
3. ¿Identifica las situaciones que disparan en usted respuestas emocionales intensas?
4. ¿Identifica sus emociones incluso en momentos de alta presión en el proyecto? ¿Por qué?

### **VARIABLE. Habilidades de inteligencia emocional- Autorregulación**

1. ¿Mantiene la calma y el enfoque aún bajo presiones de plazo o sobrecostos?
2. ¿Ajusta sus reacciones antes de comunicarse con el equipo cuando está molesto?
3. ¿Evita tomar decisiones impulsivas que puedan comprometer el proyecto? ¿Por qué?
4. ¿Si se presenta una dificultad en el proyecto, reacciona calmadamente y prefiere hacer un análisis de la situación antes de tomar acción?

### **VARIABLE. Habilidades de inteligencia emocional- Motivación**

1. ¿Se marca metas retadoras y medibles para cada proyecto? ¿Por qué?
2. ¿Se esfuerza por dar lo mejor de sí en cualquier situación?
3. ¿Busca activamente retroalimentación para superarse como líder?
4. ¿Transmite optimismo al equipo frente a retrasos o re-trabajos? ¿Por qué?

#### **VARIABLE. Habilidades de inteligencia emocional- Empatía**

1. ¿Identifica con facilidad las necesidades o sentimientos del equipo?
2. ¿Adapta su comunicación cuando percibe preocupación en un colaborador? ¿Por qué?
3. ¿Comprende las presiones del cliente incluso cuando no las expresa explícitamente?
4. ¿Considera la carga laboral de cada persona antes de asignar tareas adicionales? Compártanos un ejemplo

#### **VARIABLE. Habilidades de inteligencia emocional- Relaciones Sociales**

1. ¿Fomenta redes de colaboración entre oficinas técnicas y áreas complementarias?
2. ¿Maneja los conflictos de forma que todas las partes conserven la relación laboral? ¿Por qué?
3. ¿Utiliza el reconocimiento público para reforzar conductas positivas en el equipo?
4. ¿Facilita espacios informales que fortalecen la cohesión del proyecto?

#### **VARIABLE Estilos de Liderazgo- Transformacional**

1. ¿Comunica una visión inspiradora que motiva al equipo de trabajo?
2. ¿Anima a los colaboradores a cuestionar procesos y proponer mejoras innovadoras? ¿Por qué?
3. ¿Hace sentir a cada integrante que su trabajo tiene un propósito mayor que el resultado económico?
4. ¿Actúa como modelo de los valores que desea ver en el equipo?

#### **VARIABLE Estilos de Liderazgo- Transaccional**

1. ¿Establece recompensas claras por el cumplimiento de los hitos del proyecto?
2. ¿Corrige de inmediato las desviaciones de desempeño según procedimientos definidos? ¿Por qué?
3. ¿Revisa periódicamente resultados vs. objetivos y ajusta incentivos en consecuencia?
4. ¿Hace uso de sanciones cuando no se alcanzan los niveles de calidad acordados? ¿De qué tipo?

#### **VARIABLE Estilos de Liderazgo- Situacional**

1. ¿Adapta su estilo de liderazgo de acuerdo con el nivel de experiencia y habilidades de cada integrante del equipo del proyecto?

2. ¿Cambia de un enfoque directivo a uno participativo si el equipo lo requiere? ¿Por qué?
3. ¿Evalúa la madurez del grupo antes de decidir cómo intervenir?
4. ¿Varía la intensidad de supervisión conforme el proyecto avanza? Compártanos un ejemplo

#### **VARIABLE Estilos de Liderazgo- Democrático**

1. ¿Invita al equipo a discutir alternativas antes de tomar decisiones clave?
2. ¿Valora y utiliza las ideas de los colaboradores, incluso si difieren de las tuyas?
3. ¿Facilita votaciones o consensos para la toma de decisiones? ¿Por qué?
4. ¿Comparte información relevante que permita al equipo decidir con fundamento? ¿cómo lo hace?

#### **VARIABLE Estilos de Liderazgo- Autocrático**

1. ¿Toma decisiones de forma unilateral cuando el tiempo apremia?
2. ¿Asigna tareas de manera directa sin consultar al equipo? ¿Por qué?
3. ¿Mantiene un control estricto de los procesos críticos?
4. ¿Espera cumplimiento inmediato de las instrucciones que imparte?
5. Finalmente; ¿Qué estilo de liderazgo considera que tiene? Defínalo en una frase corta.

Bogotá D.C., 8 de septiembre de 2025

Señores

**Universidad EAN**

Facultad de Ingeniería – Maestría en Gerencia de Proyectos

Carrera 11 No. 78-47

**Asunto:** Aval de instrumento de recolección de información – entrevista.

Respetados señores,

Por medio de la presente, en mi calidad de Gerente Regional Cundinamarca de la empresa Arquitectura y Concreto SAS., manifiesto que he revisado el instrumento de entrevista presentado por las estudiantes Lizeth Tatiana Castañeda Mora y Diana Marcela González López, el cual será aplicado a los gerentes de proyecto de la organización en el marco de su monografía titulada *“Relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en el éxito de los proyectos del sector construcción. Caso Arquitectura y Concreto SAS”*.

Luego de la revisión correspondiente, expreso mi conformidad y autorización para la aplicación de dicho instrumento en nuestra empresa, reconociendo que la información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación.

Cordialmente,



**Beatriz Helena Laverde**  
**Gerente Seccional Bogotá**  
**Arquitectura y Concreto SAS**