

Año 29 No. 105, 2024  
ENERO-MARZO



Año 29 No. 105, 2024

ENERO-MARZO

# Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.  
[http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES)

Como citar: Rodríguez Lázaro, J., y Barradas Martínez, M. del R. (2024). Perfil del capital humano del sector construcción: un análisis desde la perspectiva de competencias emocionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 325-342. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.21>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 29 No. 105, 2024, 325-342  
enero-marzo  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Perfil del capital humano del sector construcción: un análisis desde la perspectiva de competencias emocionales

Rodríguez Lázaro, José\*  
Barradas Martínez, María del Rosario\*\*

## Resumen

La perspectiva sobre la que se basan los estudios de gestión del capital humano en el sector de la construcción, generalmente no aborda aspectos relacionados con el recurso humano desde el punto de vista del comportamiento individual, su interacción y desenvolvimiento colectivo. Por ello, el objetivo de esta investigación cuantitativa, no experimental y transeccional se centra en determinar un perfil del capital humano del sector de la construcción de la ciudad de Puebla, México, desde la perspectiva de las competencias emocionales. Los hallazgos muestran que los trabajadores no están satisfechos con su manera de vivir, presentan situaciones de estrés al momento de desempeñar actividades difíciles, no son receptivos ante las críticas por su trabajo, los estereotipos creados en este sector impiden que expresen sus sentimientos; un aspecto favorable es el gran sentido de compañerismo y empatía. Estos resultados representan un factor clave para entender el comportamiento y desempeño del personal para proponer acciones que incrementen la competitividad del sector de la construcción.

**Palabras clave:** Capital humano; competencias emocionales; sector de la construcción.

---

Recibido: 05.06.23

Aceptado: 09.10.23

\* Doctor en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Maestro en Administración de la Transformación, Universidad Iberoamericana, México. Profesor-Investigador de la Universidad Tecnológica de la Mixteca. Email: [siac08@yahoo.com.mx](mailto:siac08@yahoo.com.mx), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5366-2938>. Autor para correspondencia.

\*\* Doctora en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, Maestra en Administración, Universidad Veracruzana, México. Profesora-Investigadora de la Universidad Tecnológica de la Mixteca. Email: [rosario\\_barma@yahoo.com.mx](mailto:rosario_barma@yahoo.com.mx), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9028-4996>

# Human capital profile of the construction sector: an analysis from the perspective of emotional competencies

## Abstract

The perspective on which human capital management studies are based in the construction industry generally does not address aspects related to human resources from the point of view of individual behavior, interaction, and collective development. Therefore, the objective of this quantitative, non-experimental and transectional research focuses on determining a profile of human capital in the construction industry in the city of Puebla, Mexico, from the perspective of emotional competencies. The findings show that workers are not satisfied with their way of life, they present stressful situations when performing difficult activities, they are not receptive to criticism for their work, the stereotypes created in this sector prevent them from expressing their feelings; a favorable aspect is the great sense of companionship and empathy. These results represent a key factor to understand the behavior and performance of the personnel in order to propose actions to increase the competitiveness of the construction industry.

**Keywords:** human capital; emotional competences; construction industry

## 1. Introducción

A nivel mundial, el sector de la construcción representa una de las actividades económicas más dinámicas y complejas, caracterizada por el cambio continuo, las duras condiciones de trabajo, la utilización de gran variedad de tecnologías, la naturaleza peligrosa de los trabajos realizados y la coordinación necesaria de un elevado número de operaciones y de diferentes empresas (Laukkanen, 1999; Raidén y Dainty, 2006).

Este sector tiene “las condiciones más desfavorables, sobrecargas de trabajo, formas de contratación inestables y salarios bajos” (Torres y Franco, 2022:43). Además de que la

estructura jerárquica es fija, con niveles de autoridad claramente definidos, donde las indicaciones se transmiten de acuerdo al nivel jerárquico, sin consultar la opinión de quien las ejecuta (Serpell y Ferrada, 2006).

Usualmente, en esta actividad, los lugares donde se ejecutan los proyectos constructivos se caracterizan por ser sucios, peligrosos y ruidosos. La cultura y la composición de la fuerza laboral ha sido tradicionalmente del género masculino; según cifras del Instituto Nacional de Geografía e Informática en México (INEGI, 2023a), el 95.8% de los empleos generados por este sector se encuentra desarrollado por hombres y únicamente el 4.15% por mujeres. Además, el trabajo exige una

presencia continua de los trabajadores asociada a largas jornadas laborales (Serpell y Ferrada, 2006; Watts, 2007). En comparación con la industria y los servicios, la construcción parece ser la actividad con la mayor jornada laboral anual.

La mayoría de las investigaciones realizadas sobre la actividad económica de la construcción tienen un enfoque directamente relacionado con la gestión del proyecto de ingeniería, centrándose, principalmente, en aspectos exteriores del proyecto, como materiales, equipos, rendimientos de la mano de obra, herramientas, obras, estructuras, procesos y procedimientos constructivos.

La importancia del capital humano en la industria de la construcción ha sido investigada por diversos autores al tratarse de un elemento vital en la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones. Un sistema de gestión del conocimiento en la construcción es visto como un medio de averiguación e integración de los recursos individuales de conocimiento, habilidades personales, ideas aprendidas y mejores prácticas (Kim et al, 2013).

En este contexto, Loosemore et al, (2003); Osman et al, (2011) y; Rivas y Díaz (2021) señalan que el capital humano de las empresas comprende un recurso valioso para las empresas, dadas las características individuales de cada persona, por ello representan una fuente de ventaja competitiva y una oportunidad única para mejorar su productividad. Por ello, es importante, diseñar acciones estratégicas que no únicamente se enfoquen en incrementar la productividad y rentabilidad del sector, sino también en mejorar las condiciones laborales (Torres y Franco, 2022).

La actividad constructiva se basa en un conocimiento pragmático, carente

de investigación y desarrollo científico riguroso; en este sentido Lozano y Tenorio (2015: 51) señalan que esta “es una industria con grandes déficits de profesionalización”. En México, un gran porcentaje de los trabajadores de la construcción no tiene una preparación académica formal, según cifras de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2023a), el promedio de escolaridad es de 8.98 años, esto significa que ni siquiera han concluido la secundaria.

El sector de la construcción generó 4.6 millones de empleos en México durante el primer trimestre del año 2023. Su participación dentro del Producto Interno Bruto (PIB) en el año 2022 fue de 6.3%, donde la edificación representó el 4.8%, seguido por construcción de obras de ingeniería civil con el 1.7% y trabajos especializados para la construcción contribuyó con el 0.8% (INEGI, 2023b). Este sector ocupa la cuarta posición en aporte al PIB nacional y como generador de empleo (Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción [CEESCO], 2023).

Pese a la importancia económica del sector de la construcción en la economía de un país, este tiene grandes deficiencias en la gestión del capital humano que se traduce en falta de competitividad. Presenta características únicas que explican el grado de desarrollo en que se encuentra, una curva de aprendizaje muy limitada de su personal operativo, gran influencia de las condiciones climáticas en el rendimiento de la mano de obra, trabajo permanente bajo presión y condiciones de trabajo y seguridad inadecuadas (Franco et al, 2019).

La perspectiva sobre la que se basan los estudios de gestión

de proyectos en la construcción ha creado una visión muy corta sobre la problemática integral que enfrenta la industria para mejorar su competitividad. La mayoría de los enfoques de estudio olvidan aspectos relacionados con el recurso humano desde el punto de vista del comportamiento individual, su interacción y el desenvolvimiento colectivo de este. En este sentido, las empresas constructoras en México no han enfocado sus esfuerzos administrativos y de gestión del capital humano para obtener el máximo potencial de sus empleados, debido a la alta rotación de los trabajadores de la construcción y a la falta de un modelo de gestión acorde a las necesidades y particularidades de esta industria y su capital humano.

Esta gestión inadecuada para los trabajadores, ha originado que no se fomente un sentido de trabajo en equipo entre los integrantes de las cuadrillas y grupos de trabajo en el proyecto, dando lugar a una deficiente integración de la programación de obra, que se traduce en sobrecostos de los proyectos, accidentes laborales, retrasos en las fechas de entrega, desperdicio de materiales e insumos de obra y una baja calidad de las obras.

En México, el personal operativo de la industria de la construcción tiene una amplia gama de problemas derivados de la mínima educación formal de los trabajadores y de la escasa inversión en capacitación de las empresas constructoras originada por la alta rotación de los trabajadores, sobre todo la relacionada en mejorar las competencias personales del capital humano.

Bajo esta perspectiva, la presente investigación tiene como objetivo determinar un perfil del capital humano

en la industria de la construcción en el estado de Puebla, desde la perspectiva de las competencias emocionales. El resultado representa un factor clave para entender el comportamiento y desempeño del personal que permita proponer acciones que incrementen la competitividad del sector de la construcción.

## **2. Capital humano y competencias emocionales**

La educación y su integración en el análisis económico se da a partir de los estudios teóricos sobre capital humano, en la década de los años sesenta. Los trabajos de Schultz (1961); Becker (1964); y Mincer (1974) conforman la base de la teoría que explica la influencia de la educación, como elemento del capital humano, sobre el crecimiento económico y la productividad. Sus investigaciones tienen como fundamento la relación directa entre educación, crecimiento económico, ingresos y desarrollo. Estos autores considerados fundadores de la Teoría del Capital Humano, reafirman que la educación debe ser valorada como una inversión en las personas, con la finalidad de aumentar su dotación de capital, que les permita incrementar su productividad, y esto se refleje en un mayor crecimiento de la economía.

El capital humano hace referencia a los conocimientos y habilidades que poseen los individuos y que es adquirida a través de la educación y experiencia (Becker, 1962; Hitt et al, 2001; Cheramie et al, 2007). Fernández et al (1998: 86) lo definen como "los conocimientos adquiridos por una persona que incrementan su productividad y el valor de su contribución a la empresa, que incluye los contactos y relaciones

personales y otras cualidades individuales como reputación, lealtad, polivalencia o flexibilidad”.

La teoría del capital humano provee las bases para entender como los recursos tangibles e intangibles generan ventajas competitivas para la organización (Tapia y Benito, como se citó en Horta, 2022). En este contexto, Rastogi (2000), refiere que las personas constituyen los recursos más valioso de una organización, dado que a través del aprendizaje y conocimientos tanto colectivo como individual, así como las competencias y saberes especializados, contribuyen a que las empresas compitan en mercados altamente competitivos.

Las competencias tienen sus antecedentes en la teoría de recursos, que posteriormente se convirtió en la teoría de recursos y capacidades, por la estrecha relación existente entre ambos tópicos, porque se complementan y en algunos casos se derivan uno de otro. El Enfoque Basado en Competencias (CBV, por sus siglas en inglés) es un conjunto de investigaciones enfocadas en destacar su importancia en la estrategia y el éxito empresarial (Barney et al, 2001).

El concepto de competencia en el ámbito laboral aparece en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de los sesenta y principios de los setenta (Spencer et al, 1994). El interés en las organizaciones se trasladó de los puestos de trabajo, como elementos fundamentales, a las personas y a las competencias que estas aportan. El coeficiente intelectual (CI) no aporta datos del éxito profesional y personal. De este modo comienza a hablarse de competencia para designar aquello que caracteriza a una persona capaz de realizar una tarea concreta de forma

eficiente (Zabala y Arnau, 2007). Este es el origen de las competencias que se irá extendiendo a partir de los años setenta a otros ámbitos.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2017: 3), una competencia es el “conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que pueden aprenderse, permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, y que pueden adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje”. Esta definición integra las competencias cognitivas, técnicas y socioemocionales.

Las habilidades sociales son una expresión que se difundió en los años ochenta y que en la década de los noventa se denominó competencia social (Topping et al, 2000). De acuerdo con Cherniss (2000) y Zins et al, (2004), las competencias sociales se complementan con las competencias emocionales, hablando ahora de competencias socioemocionales.

Otros autores, tales como Greenberg et al, (1995); y Boyatzis et al, (2000); se refieren específicamente a las competencias emocionales. Emmerling y Boyatzis (2012: 8) las definen como “una capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional, que da como resultado un excepcional rendimiento en el trabajo”. Bisquerra (2003:21) plantea que este tipo de competencias integran “los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para realizar actividades diversas con un cierto nivel de calidad y eficacia. Comprende el saber, saber hacer y saber ser”.

De acuerdo con Goleman et al, (2002) y Frederickson et al, (2012) las competencias socioemocionales son un factor importante de las habilidades

para el trabajo. En el mundo laboral actual se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo que sea emocionalmente competente. Diversos autores como Goleman (1999); Cohen (1999); Bar-On y Parker (2000); Saarni, (2000); Elias et al, (2000) han manifestado la importancia y la necesidad de adquirir competencias emocionales. La competencia emocional enfatiza la interacción entre persona y ambiente, y confiere más importancia al aprendizaje y desarrollo para su adaptación de forma individual y social (Rivas y Díaz, 2021).

Bisquerra (2003:22) señala que en las competencias emocionales se pueden diferenciar “dos grandes bloques: capacidades de autorreflexión (inteligencia intrapersonal): identificar las propias emociones y regularlas de forma apropiada; habilidad de reconocer lo que los demás están pensando y sintiendo (inteligencia interpersonal): habilidades sociales, empatía, captar la comunicación no verbal”. Identifica cinco bloques en los que se agrupan las mismas (cuadro 1).

**Cuadro 1**  
**Estructuración de las competencias emocionales**

Dimensión	Descripción
<b>Conciencia emocional</b>	Capacidad para tomar conciencia de las propias emociones y de las emociones de los demás, incluyendo la habilidad para captar el clima emocional de un contexto.
<b>Regulación emocional</b>	Capacidad para manejar las emociones de forma apropiada. Supone tomar conciencia de la relación entre emoción, cognición y comportamiento; tener buenas estrategias de afrontamiento; capacidad para autogenerarse emociones positivas.
<b>Autonomía emocional</b>	La autonomía emocional se puede entender como un concepto amplio que incluye un conjunto de características y elementos relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la capacidad para buscar ayuda y recursos, así como la autoeficacia emocional.
<b>Competencia social</b>	La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitudes pro-sociales, asertividad.
<b>Competencias para la vida y el bienestar</b>	Capacidad para adoptar comportamientos apropiados y responsables para afrontar satisfactoriamente los desafíos diarios de la vida, ya sean privados, profesionales o sociales, así como las situaciones excepcionales con las cuales nos vamos tropezando. Nos permiten organizar nuestra vida de forma sana y equilibrada, facilitándonos experiencias de satisfacción o bienestar.

Lo anterior, permite identificar que las competencias emocionales están estrechamente relacionadas con la demostración de autoeficacia de las personas, al expresar emociones en actividades y relaciones sociales capaces de afrontar los desafíos que se presentan tanto en el ámbito social como

en el laboral, tal y como plantea Saarni (2000).

## 2.1. Importancia de las competencias emocionales en el medio laboral

De manera tradicional, las

actividades de formación para el empleo utilizan herramientas y recursos encaminados a la obtención de competencias técnico-profesionales imprescindibles en una profesión u ocupación.

Entre estas se encuentran, el dominio de conocimientos básicos y especializados, dominio de las habilidades y de técnicas, capacidad de organización, coordinación, gestión del entorno, trabajo en equipo, adaptación e innovación (Le Boterf, 2001; Alberici y Serreri, 2005; Bisquerra y Pérez, 2007).

Sin embargo, en épocas recientes, y como una respuesta a las demandas en un entorno laboral cambiante, se hace evidente la necesidad de introducir en la formación y orientación profesional actividades encaminadas al desarrollo de competencias genéricas o transversales. Las cuales han sido denominadas participativas, personales, relacionales, interpersonales o socio-emocionales (Cherniss, 2000; Valls, 2007).

Diversos expertos en el tema (Goleman, 1995; Salovey y Sluyter, 1997; Bar-On y Parker, 2000; Saarni, 2000) han establecido que el desarrollo de competencias emocionales es de gran relevancia en el medio laboral. Según Pérez et al, (2018: 410) este tipo de competencias se consideran “un eje importante para mejorar la empleabilidad de las personas y favorecen en el desarrollo profesional, además de que se relacionan con la consecución del éxito profesional”.

En este sentido, Pérez (2010: 368) señala que la educación emocional “es un proceso educativo, continuo y permanente, que pretende potenciar el desarrollo de las competencias emocionales como elemento esencial del desarrollo integral de la persona, con objeto de capacitarle para la vida, su

objetivo es el desarrollo de competencias emocionales”.

Cherniss (2000) y Goleman et al, (2002), han realizado trabajos de investigación para destacar la importancia del desarrollo de la autoconciencia, la regulación emocional, la automotivación y el desarrollo de las habilidades socioemocionales, como factores para facilitar una comunicación eficaz y una mayor cooperación en un mundo laboral.

Lo anterior, pone de manifiesto la importancia de las competencias emocionales en el ámbito laboral, dado que actualmente, ya no se requiere contar únicamente con conocimientos básicos especializados de una determinada profesión, sino que el mercado laboral demanda que las personas tengan un alto nivel de competencias emocionales para estos se adapten con mayor facilidad a situaciones de cambio, manejen adecuadamente los conflictos, sean capaces de trabajar en equipo y autogestionarse para lograr un desarrollo profesional exitoso.

### 3. Consideraciones metodológicas

El objetivo principal de esta investigación es caracterizar el perfil del capital humano del sector de la construcción bajo la perspectiva de las competencias emocionales. Para lograrlo, se desarrolló una investigación descriptiva, no experimental, de tipo transversal.

Los sujetos de estudio fueron los trabajadores de empresas constructoras ubicadas en la ciudad de Puebla, registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, INEGI, 2022) y catalogadas por el Sistema de Clasificación Industrial de



América del Norte (SCIAN) en el sector 23 correspondientes a Construcción, subsector 231 denominados Edificación. La población estuvo conformada por 195 empresas, considerando que una persona de cada empresa responda la encuesta. Para calcular la muestra se consideró un intervalo de confianza de 95%, un error de estimación del 5%, una probabilidad a favor de 50% y una probabilidad en contra de 50%,

obteniendo una muestra de 130 personas, no obstante, únicamente se obtuvieron 96 encuestas válidas.

Para recopilar información se diseñó una encuesta conformada por dos partes: la primera contiene aspectos generales de los encuestados, así como el tipo de obra que desarrolla; y la segunda se integra por la variable competencias emocionales con 28 ítems (tabla 1).

**Tabla 1**  
**Dimensiones de las competencias emocionales**

Variable	Dimensiones	Número de ítems	Fuente
Competencias emocionales	Conciencia emocional	4	Ítems adaptados de Bisquerra y Pérez, 2007.
	Regulación emocional	8	
	Autonomía emocional	4	
	Competencia social	7	
	Competencias para la vida y el bienestar	5	

Se proyecta que, en una escala de Likert de cinco posiciones, donde 1 corresponde a totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 neutral, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

#### **4. Competencias emocionales del capital humano del sector de la construcción: Resultados del estudio**

La prueba empírica demostró que existen deficiencias en el desarrollo de las competencias emocionales del capital humano de la industria de la construcción, lo que evidencia la necesidad de establecer acciones para fortalecer las competencias emocionales. Asimismo, se identificó

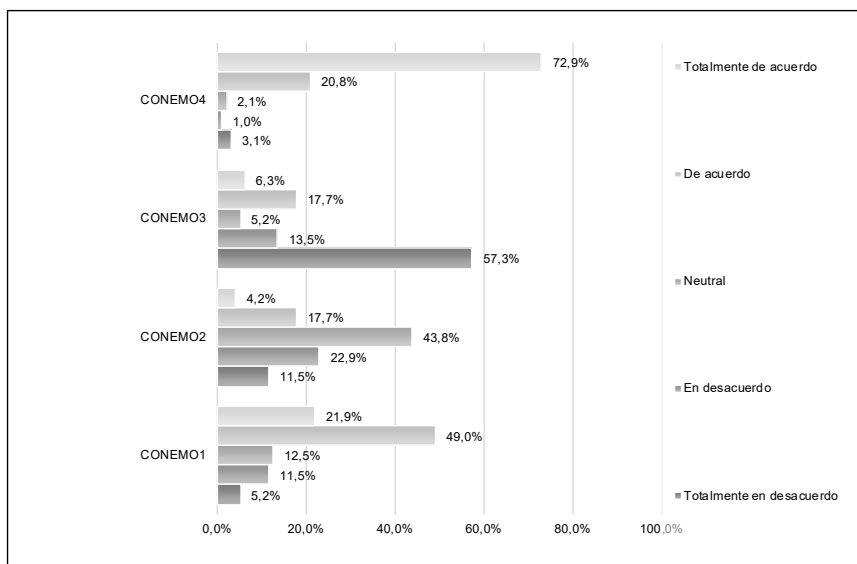
que los resultados coinciden con la información estadística presentada por INEGI (2023a), el 98% de los participantes en el estudio son hombres y únicamente el 2% son mujeres; respecto al nivel de escolaridad, el 40.7% cuentan con educación primaria, el 36.2% con secundaria, 12.8% nivel medio superior y solo el 10.2% tiene una carrera profesional trunca.

Los hallazgos muestran que en la dimensión conciencia emocional, únicamente el 4.2% de los trabajadores manifestó estar satisfecho con su manera de vivir, mientras que el 21.9% expresó estar feliz con su situación actual (tabla 2 y el gráfico 1). Esto se asocia al hecho de que generalmente los trabajadores, laboran alejados de su lugar de origen.

**Tabla 2**  
**Frecuencias de conciencia emocional**

ASPECTOS A VALORAR	FRECUENCIAS				
	1	2	3	4	5
CONEMO1	5	11	12	47	21
CONEMO2	11	22	42	17	4
CONEMO3	55	13	5	17	6
CONEMO4	3	1	2	20	70

**Gráfico 1**  
**Porcentajes de conciencia emocional**



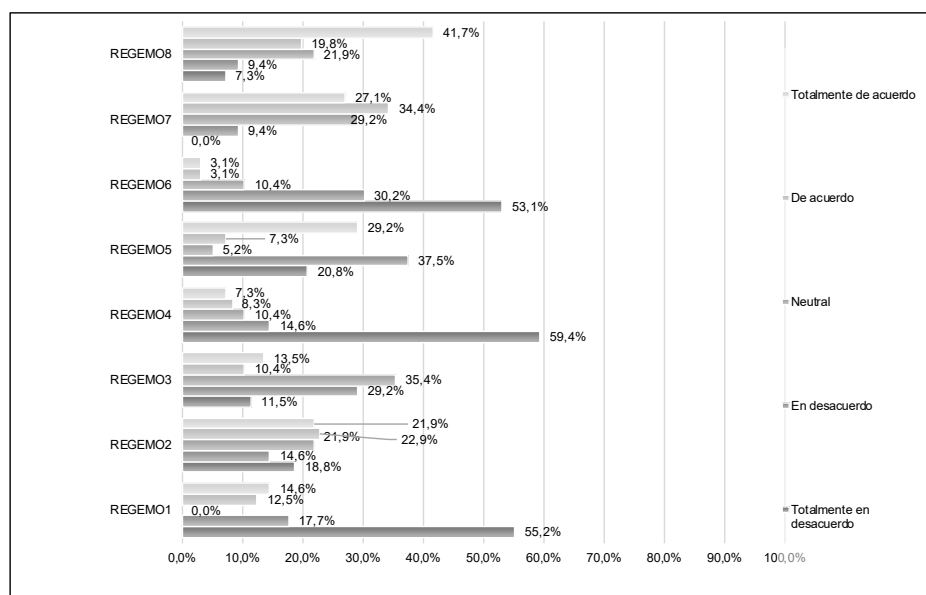
Con respecto a la regulación emocional, el 41.7% de los encuestados declaró sentir temor ante un proceso de cambio. El 66.7% expresó sentirse nerviosos cuando deben realizar actividades que consideran difíciles de elaborar. Ante la afirmación de sí los

trabajadores se molestan cuando reciben críticas por su conducta, el 83.3% estuvo de acuerdo o de totalmente de acuerdo, un porcentaje del 90% se mostró ante la afirmación de sí los trabajadores se molestan cuando otros critican su trabajo (tabla 3 y gráfico 2).

**Tabla 3**  
**Frecuencias de regulación emocional**

ASPECTOS A VALORAR	FRECUENCIAS				
Regulación emocional	1	2	3	4	5
REGEMO1	53	17	0	12	14
REGEMO2	18	14	21	22	21
REGEMO3	11	28	34	10	13
REGEMO4	57	14	10	8	7
REGEMO5	20	36	5	7	28
REGEMO6	51	29	10	3	3
REGEMO7	0	9	28	33	26
REGEMO8	7	9	21	19	40

**Gráfico 2**  
**Porcentajes de regulación emocional**



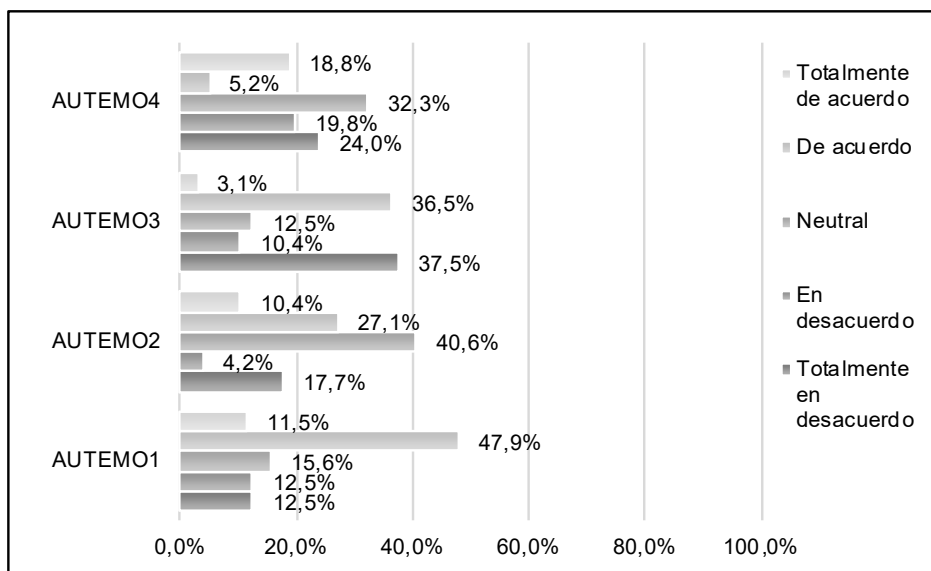
En la variable autonomía emocional, el 78.1% se manifestaron neutrales, de acuerdo o totalmente de acuerdo ante la afirmación de sí les cuesta trabajo expresar sus sentimientos

ante sus compañeros, mientras que el 52.1% manifestó tener problemas para responder o expresar algo cuando alguien reconoce su trabajo (tabla 4 y gráfico 3).

**Tabla 4**  
**Frecuencias de autonomía emocional**

ASPECTOS A VALORAR	FRECUENCIAS				
	1	2	3	4	5
AUTEMO1	12	12	15	46	11
AUTEMO2	17	4	39	26	10
AUTEMO3	36	10	12	35	3
AUTEMO4	23	19	31	5	18

**Gráfico 3**  
**Porcentajes de autonomía emocional**



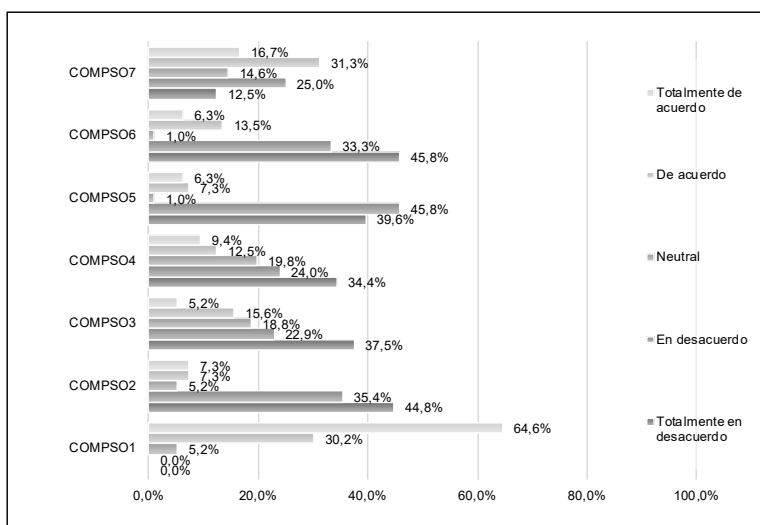
Con respecto a la variable competencia social, más del 60% de las respuestas fueron de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que evidencia

un amplio sentido de compañerismo y empatía hacia los compañeros en las empresas de este sector (tabla 5 y gráfico 4).

**Tabla 5**  
**Frecuencias competencia social**

ASPECTOS A VALORAR	FRECUENCIAS				
Competencia social	1	2	3	4	5
COMPSO1	0	0	5	29	62
COMPSO2	43	34	5	7	7
COMPSO3	36	22	18	15	5
COMPSO4	33	23	19	12	9
COMPSO5	38	44	1	7	6
COMPSO6	44	32	1	13	6
COMPSO7	12	24	14	30	16

**Gráfico 4**  
**Porcentajes competencia social**



En la variable competencias para la vida y el bienestar, ante la afirmación de sí tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo, el 63.5% expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con dicha afirmación, lo que evidencia problemas de comunicación

de los trabajadores para expresar sus opiniones o compartir puntos de vista.

En lo que respecta a establecer lazos de amistad dentro del entorno de trabajo, el 76% declaró estar de acuerdo o totalmente de acuerdo; de igual forma el 77.1% refirió que, ante la hipotética situación de

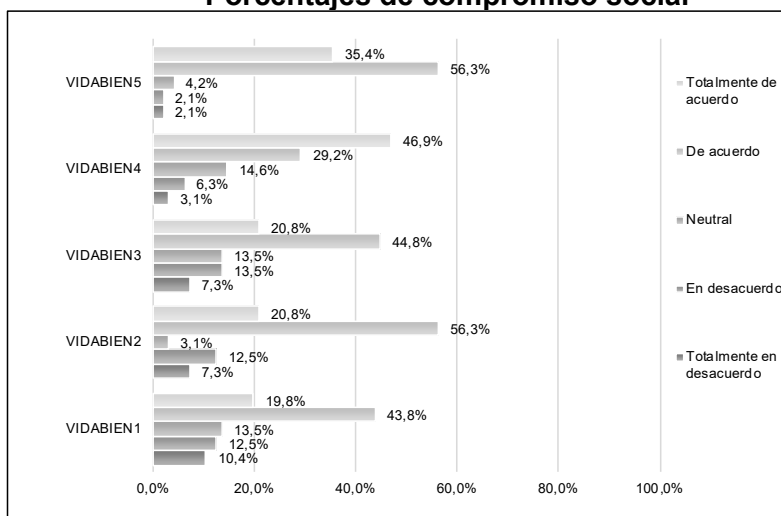
resolver problemas en la obra de manera grupal, esta información coincide con lo

encontrado en la variable de competencia social (Tabla 6 y gráfico 5).

**Tabla 6**  
**Frecuencia de compromiso social**

ASPECTOS A VALORAR	FRECUENCIAS				
Competencia para la vida y el bienestar	1	2	3	4	5
VIDABIEN1	10	12	13	42	19
VIDABIEN2	7	12	3	54	20
VIDABIEN3	7	13	13	43	20
VIDABIEN4	3	6	14	28	45
VIDABIEN5	2	2	4	54	34

**Gráfico 5**  
**Porcentajes de compromiso social**



Estos resultados son congruentes con la falta de una presencia o visión multinacional de las empresas participantes en el estudio, en contraposición con aquellas que promueven el desarrollo de sus trabajadores y llevan a cabo una gestión

del ambiente laboral que influye en las competencias emocionales de orden intrapersonal e interpersonal.

El estudio evidencia un deficiente desarrollo de las competencias emocionales en los trabajadores de las empresas constructoras del estado de

Puebla, específicamente en el desarrollo de competencias emocionales de orden intrapersonal, que incluyen capacidades de autorreflexión, capacidad para identificar las emociones propias y regularlas de forma apropiada de acuerdo a la situación y al entorno.

Con base en el análisis de los resultados, el perfil del capital humano del sector de la construcción, presenta las siguientes características:

- No están satisfechos con su manera de vivir, debido a que generalmente deben alejarse de su familia porque las obras se realizan en lugares alejados de su lugar de origen.
- Presentan nerviosismo al momento de desempeñar actividades que consideran difíciles de realizar. Los trabajadores del sector de la construcción adquieren conocimientos durante el desarrollo de sus actividades, normalmente no reciben capacitación, esto significa que aprenden haciendo, *learning by doing*.
- No son receptivos ante las críticas por los resultados de su trabajo, esto es, que no aceptan críticas por las actividades que realizan y por su conducta.
- Permanecen indistintos ante el hecho de expresar sus sentimientos antes sus compañeros, esto se debe principalmente a los estereotipos creados en torno a los trabajadores de este sector, ya que en su mayoría son hombres. Esto, también, se manifestó en un comportamiento o respuesta incierta ante un reconocimiento positivo de su desempeño en el trabajo.
- Existe un gran sentido de compañerismo y empatía entre los trabajadores, esto se da principalmente, por la convivencia

que existe entre ellos durante el día, derivado de que en su mayoría son personas que no se encuentran laborando en sus lugares de origen.

- La comunicación entre los trabajadores de este sector no fluye adecuadamente, debido a la dificultad de expresar opiniones y puntos de vista.

Los esfuerzos de las empresas deben concentrarse en desarrollar o fortalecer las competencias emocionales de orden intrapersonal para favorecer en el trabajador de la construcción una mejor percepción de sí mismo, que se traduzca en una mejor autoestima, una mejor visión de su persona primero en su núcleo familiar y como resultado de lo anterior un mejor desenvolvimiento en su entorno laboral.

Los resultados de la prueba empírica tampoco coinciden con las afirmaciones de Dolan et al, (2007) quienes destacan que el desarrollo de una persona en el medio laboral consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, incrementando su capacidad de respuesta ante situaciones concretas a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes; es decir, sus competencias emocionales, que también se relaciona con su carrera profesional.

De igual forma, el estudio muestra que no se cuenta con el compromiso, participación y esfuerzo de sus directivos por el desarrollo y gestión del capital humano. En este contexto son Pina et al, (2011) quienes señalan que el papel que desempeñan las personas es esencial en el éxito de la estrategia de una organización de servicios, donde su formación, implicación, visión y nivel de participación son aspectos relacionados con las competencias emocionales que

determinan el grado de cumplimiento de las metas propuestas. Lo que contradice los resultados obtenidos en esta investigación.

La caracterización del perfil del capital humano del sector de la construcción evidencia la falta de un compromiso formal por parte de los directivos de las empresas constructoras por integrar la gestión del capital humano en su planeación estratégica, porque consideran que no es necesario desarrollar competencias emocionales entre sus supervisores ni personal operativo. No obstante, enfocarse en el desarrollo de estas competencias favorece el desarrollo profesional y personal de los colaboradores y en consecuencia, el éxito profesional y organizacional.

## 5. Conclusiones

Las competencias emocionales se consideran un aspecto importante de las habilidades buscadas por las empresas, donde se acepta que la productividad depende de una fuerza de trabajo emocionalmente competente, sobre todo en ambientes donde la educación formal es mínima, tal es el caso de los trabajadores operativos del sector de la construcción.

Dada la relevancia del sector de la construcción en la economía de países en vías de desarrollo, por su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) y como fuente generadora de empleos; de personas con bajo nivel académico y que generalmente provienen de los estratos más pobres de la sociedad. Es importante que, desde una perspectiva estratégica del capital humano, identificar el perfil del personal este sector, con la finalidad de diseñar acciones estratégicas que potencien sus capacidades, impactando

de manera directa en la competitividad de la industria.

Se puede concluir que el perfil basado en competencias del capital humano del sector de la construcción presenta ventajas como el gran sentido de compañerismo y empatía entre los trabajadores, en caso de ser adecuadamente aprovechadas pueden contribuir al logro de los objetivos de las empresas. No obstante, también es importante atender aspectos relacionados con el reconocimiento de los logros, el correcto desempeño profesional y favorecer la comunicación entre las personas, para propiciar un ambiente de trabajo que fomente la expresión de opiniones y sugerencias, aprovechando la experiencia y el conocimiento que cada uno de los colaboradores han adquirido en el desarrollo de sus actividades.

La contribución de este estudio radica en que presenta resultados claves que permiten entender el comportamiento y desempeño del personal del sector de la construcción, ya que los estudios que se presentan sobre esta actividad económica en su mayoría se enfocan en la ingeniería del proyecto. Estas limitaciones constituyen una oportunidad para futuras líneas de investigación.

## Referencias bibliográficas

- Alberici, A. y Serreri, P. (2005). *Competencias y formación en la edad adulta. Balance de competencias*. Alertes.
- Bar-On, R., y Parker, J. D. A. (2000). *The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment, and Application at Home, School, and in the Workplace*. Jossey Bass.



- Barney, J. B., Wright, M., & Ketchen, D. J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. *Journal of Management*, 27, 625-43. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/014920630102700601>
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Bisquerra, R. y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXL*, 10, 61-82.
- Boyatzis, R., Goleman, D. & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence. Insights from the emotional competence inventory (ECI). En R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.) *The Handbook of emotional intelligence* (pp. 343-367). San Francisco: Jossey-Bass.
- Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción-CEESCO (2023). Producción de las Empresas Constructoras en Querétaro. [https://www.cmic.org.mx/ceesco/Documentos/2023/Produccion\\_Empresas/Enero/Informe%20Estatal%20-%20Quer%C3%A9taro%202022.pdf](https://www.cmic.org.mx/ceesco/Documentos/2023/Produccion_Empresas/Enero/Informe%20Estatal%20-%20Quer%C3%A9taro%202022.pdf)
- Cherame, R., Sturman, M., y Walsh, K. (2007). Executive Career Management: Switching Organizations and the Boundaryless Career. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 359-374.
- Cherniss, C. (2000). Social and emotional competence in the workplace. En R. Bar-On & J. Parker, *The handbook of emotional intelligence. Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 433-459). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cohen, J. (1999). *Educating Minds and Hearts. Social Emotional Learning and the Passage into Adolescence*. Teachers College, Columbia University.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Elias, M., Tobias, S. y Friedlander, B. (2000). *Raising emotionally intelligent teenagers*. Harmony Books.
- Emmerling, R. & Boyatzis, R. E. (2012). Emotional and social intelligence competencies: cross cultural implications. *Cross Cultural Management An International Journal*, 19(1), 4-18.
- Fernández, E., Montes, J. y Vázquez, C. (1998). Los Recursos Intangibles como Factores de Competitividad en la Empresa. *Dirección y Organización*, 20, 83-98.
- Franco, J., Castillo, R. y Gaona, E. (2019). Los peligros para la salud de los trabajadores de la industria de la construcción. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 20(3), 8-15. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2019/cst193b.pdf>
- Frederickson, N., Petrides, K. y Simmonds, E. (2012). Trait emotional intelligence as a predictor of socioemotional outcomes in early adolescence. *Personality and Individual Differences*, 52 (3), 323-328.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Kairós.

- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Kairós.
- Goleman, D., Boyatzis, R., y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional*. Plaza y Janés.
- Greenberg, M. T., Kusche, C. A., Cook, E. T., & Quamma, J. P. (1995). Promoting emotional competence in schoolaged children: The effects of the PATHS curriculum. *Development and Psychopathology*, 7, 117-136. <https://psycnet.apa.org/record/1995-38869-001>
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and Moderating Effects of Human Capital on Strategy and Performance in Professional Service Firms: A Resource-Based Perspective. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–28. <https://doi.org/10.2307/3069334>
- Horta, R. (2022). El futuro del empleo post pandemia del Covid-19. En I. Tapia y A. Benito, *El capital humano como ventaja competitiva: desarrollo de nuevas competencias* (pp. 140-157). España: Instituto vasco de Competitividad-Fundación Deusto.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Directorio Nacional de unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#tabulados>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023b). Sistema de Cuentas Nacionales. <https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2018/>
- Kim, T., Rajagopal, R., Fischer, M., y Kam, C. (2013). A knowledge-based framework for automated space-use analysis. *Automation in Construction*, 32, 165-176. <https://doi.org/10.1016/j.autcon.2012.08.002>
- Laukkanen, T. (1999). Construction work and education: occupational health and safety reviewed. *Construction Management and Economics*, 17, 53-62.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Gestión 2000, S. A.
- Loosemore, M., Dainty, A. y Lingard, H. (2003). *Human Resource Management in Construction Projects*. Strategic and Operational Approaches. Spon Press.
- Lozano, G. y Tenorio, J. (2015). El sistema de control Interno: Una herramienta para el perfeccionamiento de la gestión empresarial en el sector Construcción. *Revista Accounting power for business*, 1(1), 49-59.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México. Paris: OECD Publishing.
- Osman, I., Ho, T. y Galang, M. (2011). Are human resource departments really important? An empirical study on Malaysian Small and Medium Enterprises (SMEs) in the service sector. *International Journal of Business and Management*, 6(2), 147-153. <https://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/9181>
- Pérez-Escoda, N.; Ribera, A y Cabanillas, M. V. (2018) Desarrollo de competencias emocionales

- en el programa de ocupación y formación Jóvenes para el empleo. En Soler, J. L., Díaz, O., Escolano-Pérez, E, y Rodríguez, A. (Coord) *Inteligencia emocional y bienestar III. Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones* (pp. 408-423). Zaragoza: Ediciones Universidad San Jorge.
- Pina, V., Torres, L. y Yetano, A. (2011). The implementation of strategic management in local governments. An international Delphi study. *Public Administration Quarterly*, 35(4), 551–590.
- Raidén, A. y Dainty, A. (2006). Human resource development in construction organizations. An example of a “chaordic” learning organisation? *The Learning Organization*, 13(1), 63-79.
- Rastogi, P. (2000). Sustaining enterprise competitiveness – is human capital the answer? *Human Systems Management*, 19(3), 193-203.
- Rivas, E. y Diaz, C. (2021). Relación entre competencias emocionales y el rendimiento en la ejecución de proyectos. *Revista Minerva de Investigación Científica*, 2(4), 33-44. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8377961>
- Saarni, C. (2000). *Emotional Competence. A Developmental Perspective*. En R. Bar-On y J. D. A. Parker (Eds.) *The Handbook of emotional intelligence* (pp. 68-91). San Francisco: Jossey-Bass.
- Salovey, P. y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence*. Educational Implications. Basic Books.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Serpell, A. y Ferrada, X. (2006). Modelo basado en competencias para formar, desarrollar y certificar supervisores de construcción. *Revista de Ingeniería de Construcción*, 21(1), 43-56.
- Spencer, L., D. McClelland y S. Spencer (1994). *Competency Assessment Methods: History and State of the Art*. Hay McBer.
- Topping, K., Bremmer, W., & Holmes, E. (2000). Social competence: the social construction of the concept. En R. Bar-On & J. Parker. *The handbook of emotional intelligence. Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 28-39). San Francisco: Jossey-Bass.
- Torres, J. y Franco J. (2022). Riesgos y exigencias laborales en una obra de construcción en la ciudad de México. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23(1), 43-50. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/280>
- Valls, F. (2007). Inteligencia emocional y asesoramiento vocacional y profesional: usos y abusos. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 11(1), 179-200.
- Watts, J. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, Employment & Society*, 21(2), 299-316.
- Zabala, A. y Arnau L. (2007). La enseñanza de las competencias. *Aula de Innovación Educativa*, 161, 40-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2281695>
- Zins, J., Weissberg, R., Wang, M. C. y Walberg, H. J. (2004). *Building academic success on social and emotional learning*. Teachers College Press.