



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los
colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Rojas Rios, Carmen Regina (orcid.org/0000-0001-6282-744X)

Soplopuco Yrigoyen, Marlon Junior (orcid.org/0000-0002-7239-899X)

ASESORA:

Mtra. Paredes Ramírez, Gimena (orcid.org/0000-0003-1835-3456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mis padres, y a mis abuelitos por ayudarme a cumplir con mis sueños de ser una profesional exitosa y competente. A mi docente asesora, Mtra. Gimena Paredes Ramírez, por incentivar me el mundo de la indagación y contribuir con mi formación profesional.

Carmen Rojas

Dedico mi tesis mi madre y a mi familia, por el apoyo incondicional durante el proceso de mi formación profesional. A mi docente asesora, Mtra. Gimena Paredes Ramírez por incentivar me a tener una actitud científica y las enseñanzas que me brindó durante esta etapa académica.

Marlon Soplopuco

AGRADECIMIENTO

Agradezco, a mis padres y abuelitos, quienes son mi motor de apoyo incondicional, para seguir adelante e ir en busca de nuevos horizontes. Agradecimiento especial a mi docente asesora, Mtra. Gimena Paredes Ramírez, por ser guía en este mundo de la investigación, para desarrollar una tesis exitosa.

Carmen Rojas

Agradecer a mi madre y mi familia por siempre estar presente para alcanzar todo lo que me proponga. A mi docente asesora Mtra. Gimena Paredes Ramirez, por los conocimientos, paciencia mostrada y siempre motivarnos a no rendirse en este proceso.

Marlon Soplopuco



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023.

", cuyos autores son ROJAS RIOS CARMEN REGINA, SOPLOPUCO YRIGOYEN MARLON JUNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PAREDES RAMÍREZ GIMENA DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 06-12-2023 09:58:33

Código documento Trilce: TRI - 0670081



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ROJAS RIOS CARMEN REGINA, SOPLOPUCO YRIGOYEN MARLON JUNIOR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023.

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ROJAS RIOS CARMEN REGINA DNI: 48715998 ORCID: 0000-0001-6282-744X	Firmado electrónicamente por: CROJASRI11 el 08-12-2023 22:19:48
SOPLOPUCO YRIGOYEN MARLON JUNIOR DNI: 76564126 ORCID: 0000-0002-7239-899X	Firmado electrónicamente por: MSOPLOPUCO el 12-12-2023 12:21:08

Código documento Trilce: INV - 1486149

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos.....	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS	55
ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Análisis sociodemográfico	30
Tabla 2. Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional.....	32
Tabla 3. Análisis descriptivo de Inteligencia Emocional y sus dimensiones.....	33
Tabla 4. Análisis descriptivo de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones ..	34
Tabla 5. Nivel de Inteligencia Emocional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	36
Tabla 6. Nivel de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023.....	37
Tabla 7. Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones.....	38
Tabla 8. Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	39
Tabla 9. Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional e Influencia Idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	40
Tabla 10. Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Motivación Inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023.....	41
Tabla 11. Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Estimulación Intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	42
Tabla 12. Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Consideración Individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	43
Tabla 13. Nivel de relación entre edad e inteligencia emocional	44
Tabla 14. Nivel de relación entre sedes y liderazgo transformacional	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Inteligencia emocional.....	10
Figura 2. Tipos de Inteligencia emocional	12
Figura 3. Liderazgo transformacional	15
Figura 4. Características del liderazgo transformacional	19
Figura 5. Diagrama de diseño correlacional	22

RESUMEN

La presente investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar el nivel de relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco 2023. Se realizó un estudio cuantitativo de tipo aplicado, basada en un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, teniendo como unidad de estudio a los colaboradores de la entidad financiera Big Bank, tomando como muestra a 63 colaboradores de las siete sedes. El instrumento fue el cuestionario, los cuales fueron adaptados y validados mediante el juicio de expertos comprobándose la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach para la variable Inteligencia Emocional de 0.889 y Liderazgo Transformacional de 0.939, evidenciando una confiabilidad buena con relación a los resultados obtenidos de la muestra. La información fue procesada mediante el software estadístico SPSS V29, cuyos hallazgos se expresan mediante tablas estadísticas. Los resultados mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0.561^{**}; p = 0.000$) muestran que la inteligencia emocional se relaciona con el liderazgo transformacional, de manera significativa. Concluyendo que existe una relación positiva media entre las variables con un nivel de significancia de 0.01 bilateral.

Palabras clave: Inteligencia emocional, liderazgo transformacional, relación, colaboradores.

ABSTRACT

The present research was developed with the objective of determining the level of relationship between emotional intelligence and transformational leadership of the employees of the company Big Bank, Huánuco 2023. An applied quantitative study was carried out, based on a non-experimental cross-sectional design. and correlational scope, having as the study unit the collaborators of the financial entity Big Bank, taking as a sample 63 collaborators from the seven headquarters. The instrument was the questionnaire, which was adapted and validated through expert judgment, verifying reliability through Cronbach's Alpha for the variable Emotional Intelligence of 0.889 and Transformational Leadership of 0.939, evidencing good reliability in relation to the results obtained from the sample. The information was processed using the SPSS V29 statistical software, whose findings are expressed through statistical tables. The results using Spearman's Rho correlation coefficient ($r=0.561^{**}$; $p=0.000$) show that emotional intelligence is significantly related to transformational leadership. Concluding that there is a medium positive relationship between the variables with a significance level of 0.01 bilateral.

Keywords: Emotional intelligence, transformational leadership, relationship, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, nos encontramos en un entorno donde reina la competitividad, lleno de cambios, transformaciones, de asumir retos y salir de la zona de confort. Ante ese crecimiento empresarial, diversas empresas optan por tener líderes capaces de motivar y guiar a su equipo laboral, con la finalidad de mitigar la falta de productividad. Por ello, Alcaide (2019) señala que el 70 % está direccionado por el tipo de mando del líder principal. La falta de liderazgo transformacional en las organizaciones provoca incertidumbre, inseguridad y desconfianza en su desarrollo de acciones que se le atribuyen en el trabajo y en las relaciones con otros miembros de la empresa, lo que se manifiesta en una falta de compromiso que el colaborador continúe en la empresa y participe en su desarrollo, reduciendo su efectividad y rendimiento en el mercado empresarial.

Ante ello, un análisis desarrollado por la revista Fortune (como se citó en Alcaide, 2019) encontró que el 10% de incidentes de frustraciones de un gerente se debe a la falta de habilidades técnicas. Mientras que más del 50% de los sucesos se deben a las incapacidades para colaborar en equipo, ausencia de visión prospectiva e indiferencia hacia los demás. Por lo cual, Carrillo et al. (2023) resume que la realización del liderazgo transformador facilita el crecimiento de habilidades y destrezas, favorece la imaginación y originalidad e incide efectivamente en la felicidad laboral, cuando los colaboradores están contentos se obtienen mejores resultados y mejora el rendimiento del capital humano.

En ese contexto, en el ámbito **internacional**, según el informe de InfoJobs (2019) el 37% de los españoles, prefiere el liderazgo transformacional, puesto que este estilo atrae más interés entre los trabajadores mayores. Entre tanto, el 43,5% de los colaboradores de más de 55 años le encantaría vivenciar este tipo de dirección, y el 30% de los jóvenes no les gusta el modelo transformador.

Por otro lado, en el ámbito **nacional**, de acuerdo con el diario gestión (2015) informa que el 37% de empresas cambian de gerente por la falta de liderazgo para acercar la cultura corporativa a las personas que dirigen, mientras que el 28% lo hace por su falta de actualización de información. Pando et al. (2022) mencionan que es sustancial incentivar a las personas a laborar con espontaneidad al trabajo, con emociones, entusiasmo, y confianza en sí mismos para la consecución de metas.

Del mismo modo, Biedma (2021) señala que la inteligencia emocional, se vincula positivamente con factores como entusiasmo, rendimiento, liderazgo, y toma de decisiones, generando ventajas significativas a las organizaciones. Entonces, ¿Cómo podemos motivar y liderar al equipo, sin la gestión adecuada de las emociones? Un reto para la IE, en base a esto, estudios científicos han demostrado que el éxito profesional y personal en la vida obedece a un 20 % de conocimiento y un 80% del intelecto emocional (Espinosa, 2022). Por lo tanto, Alcaide (2019) expresa que el liderazgo es más del 90% inteligencia emocional, porque el liderazgo se origina por intermedio de las personas, y sus resultados determinan los éxitos alcanzados.

En el entorno **local**, en la actualidad han acontecido varias circunstancias que han provocado un cambio en el entorno laboral. Por lo que, dirigir y guiar adecuadamente una empresa es cada vez más complejo y desafiante. En ese ámbito, en la entidad financiera Big Bank Huánuco, se observó que existe un nivel de liderazgo débil, reflejando la falta de liderazgo transformacional por parte de sus directivos, ocasionando bajos niveles de efectividad e inconvenientes para obtener los fines y metas de la entidad a causa de factores primordiales como la falta de motivación, puesto que los líderes no guían a sus equipos de manera eficiente y sincrónica, además de la falta de feedback, en el uso de herramientas a sus trabajadores referente a la disposición y entusiasmo laboral.

Asimismo, la falta de trabajo en equipo, donde se observó poca participación y compromiso de los colaboradores, esto debido no existe un líder, emocionalmente inteligente, capaz de reconocer las emociones y

sentimientos de su equipo de trabajo, debido a que no hay una comunicación fluida, bajo nivel de relaciones interpersonales y convivencia laboral entre colaboradores, también la falta de empatía, debido al inadecuado manejo de estrés laboral, generando incumplimiento con las metas establecidas.

Ante esas situaciones, Farahnak et al. (2020) expresan que el liderazgo transformacional, es uno de los estilos eficaces para gestionar las presiones en la organización y ayudar en el desempeño general. De manera que, encuentra rápidamente la manera de cambiarlas y evitar que afecten el compromiso con los resultados. Promueve el cambio, fomentando las emociones y apelando al valor y sentimiento de cada persona, enfatizando la importancia del trabajo en equipo, superando con creces los logros individuales de sus miembros.

Por consiguiente, la actual indagación, examinó establecer el grado de vinculación a través de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, en virtud de ello, se consideró la incógnita principal ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023? Posteriormente, los dilemas particulares fueron: ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la influencia idealizada de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023? ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y motivación inspiracional de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023? ¿Cuál es la relación inteligencia emocional y estimulación intelectual de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023? Por último ¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y consideración individualizada de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023?

La justificación **teórica** del proyecto de indagación fue exponer bases teóricas, como artículos científicos y revistas especializadas, lo cual hará posible la adquisición de conocimientos científicos, para contrastar conclusiones referentes al intelecto emocional y dirección transformador, para lo cual, la proposición de indagación demandará instaurar fines y opciones de propuestas a dilemas gerenciales de la compañía. Se justificó

de forma **práctica**, para que la empresa Big Bank, desarrolle acciones o estrategias que le permitirán fortalecer el liderazgo transformador con el control apropiado de sus emociones, a través de la inteligencia emocional, de este modo genera productividad. En la justificación **metodológica** se empleó procedimientos científicos y entendimientos funcionales, a fin de garantizar la factibilidad, autenticidad y fiabilidad del estudio, incluso descubrir la conexión entre las variables, y modelo venidero a indagaciones. La justificación **social** tuvo como fin proporcionar información valiosa a la empresa con respecto al estudio relacional de inteligencia emocional y liderazgo transformativo variables que le facilitaron identificar herramientas para la mejora continua de factores como motivación, empatía, habilidades sociales, y utilizar el estilo de liderazgo idóneo, para incrementar el rendimiento de sus directivos, y colaboradores, en definitiva poder ayudar a investigadores que desean profundizar la temática indagada.

Por tanto, el **propósito general** de este estudio fue: Establecer la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023. En definitiva, los fines particulares fueron: OE1. Establecer la relación entre inteligencia emocional e influencia idealizada de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023. Consecutivamente, OE2. Establecer la relación entre inteligencia emocional en la motivación inspiracional de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco 2023. Posteriormente. OE3. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la estimulación intelectual de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023. OE4. Por último, Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la consideración individualizada de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

Finalmente, **la hipótesis general** de la investigación fue: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023. Hipótesis específicas: HE1. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional e influencia idealizada en

los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023. Seguidamente, HE2. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023. HE3. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y estimulación intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank en la ciudad de Huánuco, 2023. Para finalizar. HE4. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y consideración individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Este capítulo comienza con una introducción a los precedentes desde un contexto universal y nacional en vinculación a las variables de análisis:

Para el nivel **internacional**, Cajas y Tapia (2018) plantearon establecer un vínculo entre la IE de sus compañeros de trabajo y el efecto que esto genera en el desempeño laboral. De metodología cuantitativo, tipo mixto, modelo relacional no experimental. Obtuvo como resultado, que la IE tiene un resultado efectivo en el rendimiento de los colaboradores de las agencias de ahorro y crédito del segmento 1 del DMQ, reflejada con vinculación de 25,32% siempre y un 41,99% casi siempre, por lo que están influenciados por sus sentimientos o emociones. Concluyeron que si existe nivel de vinculación entre las dos variables del distrito de Quito.

Rondón (2020) estableció precisar la relación entre el estilo gerencial y el rendimiento laboral en las agencias de banca comercial de una institución financiera en la ciudad de Manizales; utilizó una metodología con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal correlacional. El resultado fue que el liderazgo transformador casi siempre se observó en las actividades de los líderes de las oficinas evaluadas y también mostró que los únicos vínculos entre el liderazgo transformador y el desempeño organizacional crean servicio, que en este caso es lo contrario. Concluyó que el papel clave de la alta dirección no es solo considerar las métricas y los pesos utilizados para medir el desempeño, sino también tomar la iniciativa para alcanzar óptimos resultados y maximizar el equipo.

García (2022) propuso estudiar la vinculación del intelecto emocional en los líderes de las organizaciones del rubro financiero colombiano. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo con un alcance relacional. Para los resultados empleó el IBM SPSS, en la que obtuvo la existencia de una vinculación entre ambas variables formadas por las cuatro áreas del intelecto emocional y las cinco prácticas de liderazgo. Donde la principal relación es positiva. Finalmente concluyó que el estudio confirma el vínculo del intelecto emocional y las prácticas de liderazgo frente a otros estudios

nacionales y locales, aportando al entendimiento del enlace de las dos variables respecto al sector financiero colombiano.

Sánchez (2022) manifestó delimitar si el intelecto emocional incide en la comunicación interna de los trabajadores correspondientes a una empresa de servicios del sector financiero en la ciudad de Ambato. La metodología que empleó fue el enfoque cuantitativo, no experimental transversal, de alcance descriptivo exploratorio. Tuvo como hallazgo que la inteligencia emocional y la comunicación interna son aceptables en la empresa. Concluyó que el intelecto emocional predomina efectivamente en la comunicación interna y los cambios realizados en la misma se reflejan en el incremento o disminución del nivel de comunicación respecto al personal.

Abdelmoniem y Osman (2020) tuvieron como propósito examinar el enlace entre la utilización del intelecto emocional y los tipos de liderazgo de mandos intermedios empleados en dos importantes empresas industriales del sector privado del estado de Jartum/Sudán. Con respecto a la metodología, utilizó un enfoque cuantitativo con modelo correlacional. El resultado fue: que existe un enlace positivo estadístico significativo entre el intelecto emocional y el liderazgo transformador de los líderes de mandos intermedio, por lo que estadísticamente hay un vínculo significativo positivo entre ambas variables de estudio, empero, el nexo entre el intelecto emocional y dos subcomponentes del liderazgo transaccional mostró una correlación significativa negativa. Llegando a la conclusión que este estudio contribuye a la investigación sobre el papel fundamental que tienen los mandos intermedios de contar con habilidades blandas, el estudio proporciona evidencia de que los líderes de gestión media con un nivel superior intelectual emocional tienen más probabilidades de adoptar el liderazgo transformador y el rasgo de recompensa contingente transaccional.

Para el nivel **nacional**, Merino (2021) propuso determinar la vinculación de la IE con el LT de los trabajadores del Banco Continental (BBVA) en Tacna. Su método fue investigación básica, descriptiva, no experimental correlacional, diseño transversal. El resultado fue ($r = 0.418$) utilizando el análisis estadístico Rho de Spearman, el cual indicó que existe una

correlación positiva débil entre las 2 variables de investigación. La autora concluyó que, hay una relación buena entre la IE y el LT de los colaboradores de Banco Continental en la ciudad de Tacna 2020.

Delgado (2020) tuvo como fin delimitar el nivel de influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de Interbank, Arequipa. Su sistemática fue descriptiva - transversal correlacional explicativa. La encuesta se aplicó a 132 socios comerciales. Tuvo como resultado que el 71,2% de la muestra encuestada del Banco Interbank manifiestan que sus directivos tienen un nivel de liderazgo alto, mientras que el 28,8% tiene un nivel medio; el 81,8 % de los colaboradores presentó desempeños buenos y el 16,7 % regular, mientras tanto el 1,5 % realizó mal su trabajo. Finalmente, sus hallazgos evidenciaron un vínculo estadístico significativo entre el liderazgo y el desempeño (Pandlt; 0.05), es decir, el liderazgo tiene un efecto considerable en el rendimiento de los trabajadores del Banco Interbank.

Sandoval (2021) manifestó determinar la vinculación que existe entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de Piura; utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño transversal correlacional no experimental. El estudio se aplicó a 130 socios profesionales de una empresa privada de Piura. El resultado del estudio fue una relación positiva, moderada y relevante lo que sugiere que cuanto más controlen las personas su inteligencia emocional, mejor será su estilo de liderazgo. Finalmente, concluyó que existe evidencia sustancial de que los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire están todos relacionados con la inteligencia emocional de los colaboradores de la empresa.

Gallardo (2017) precisó cómo la IE incide en el LT en los trabajadores de la empresa CENCOSUD, Lima, 2017; la metodología que se usó fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo y un diseño transversal no experimental. La encuesta incluyó a 99 colaboradores de la empresa. En sus resultados utilizó el método Chi-cuadrado para probar la hipótesis, la cual demostró que la IE se vincula de modo directo y relevante con el LT en CENCOSUD. Concluyó que el nivel de IE tiene un impacto significativo en el

liderazgo transformador de los trabajadores de la empresa, donde aceptó la hipótesis alterna.

Salcedo (2018) expresó como finalidad determinar la incidencia de la IE en los estilos de liderazgo directivo de los gerentes de las agencias bancarias de la ciudad de Cajamarca; la metodología que se empleó fue de tipo aplicada correlacional de enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal. La encuesta se aplicó a los gerentes de las sucursales bancarias de la ciudad en 2017. El resultado fue que la inteligencia emocional generalmente necesita mejorar en un 59% y la gestión del cambio es casi siempre la categoría más enfatizada en un 43% por debajo del promedio esperado. Por último, concluyó que se debe mejorar la IE de los gerentes de agencias de banco de la ciudad de Cajamarca debido a que tienen una capacidad emocional poco desarrollada y según los estilos de gestión de sucursales del centro de Cajamarca, el LT es un estilo donde no se evidenció lo que se esperaba.

Morey (2022) investigó precisar la vinculación entre la IE y el desempeño laboral en Financiera Confianza SAA, Chachapoyas en el año 2021. Se utilizó una metodología de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Una encuesta aplicada a 72 trabajadores, y los resultados arrojaron que existe un vínculo significativo (Rho 0.586 y p -valor 0.000) entre la IE y desempeño laboral. Es decir, a medida que aumenta el intelecto emocional, se observa un incremento en la capacidad de desempeño laboral. En conclusión, se puede afirmar que la IE está positivamente relacionada con el desempeño laboral en Financiera Confianza SAA, Chachapoyas.

Espinoza (2022) planteó determinar la relación entre consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional, e influencia conductual idealizada y atribución en el liderazgo transformacional de la empresa Huaral, 2022; De metodología aplicativo con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo relacional, diseño no experimental transversal. La muestra estuvo formada por 20 empleados. Obtuvo como resultado, una vinculación significativa de liderazgo transformacional ($P < 0.01$) cada variable dimensional medida el coeficiente de determinación (%): 1 (48.2%), 2

(54.6%), 3 (49,7%), 4 (49,7%) y 5 (52,3%). Finalmente, concluyó que las dimensiones atención individual, estimulación intelectual, motivación inspiracional, e influencia conductual idealizada, y atribución, se relacionaron positivamente con el liderazgo transformador de la empresa Huaral.

Bernal (2022) tuvo como fin establecer un vínculo entre la IE y el liderazgo efectivo de los colaboradores en el BCP, Norte Chico, 2022. Utilizando un método descriptivo con enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental. La encuesta se aplicó a 180 trabajadores del BCP. El hallazgo fue que existe un vínculo entre la IE y la gestión eficaz de los compañeros de trabajo, los valores estadísticos obtenidos fueron muy reveladores: el valor de "p" inferior a 0,05 y el valor Rho de Spearman fue de 0,554, indicando un valor moderadamente positivo. Posteriormente si existe un enlace entre la aptitud personal y la gestión eficaz del colaborador en el BCP. Por lo tanto, si la entidad fomenta actividades de integración que promuevan el trabajo en equipo, el logro será mayor en la implementación de una solución adecuada a las complejas condiciones del entorno laboral.

Bases Teóricas

Inteligencia Emocional

Figura 1.

Inteligencia emocional



Nota: La figura muestra la perseverancia de los colaboradores de la financiera Big Bank.

Fuente: Facebook Big Bank (2023).

Teorías

De acuerdo con el modelo de Mayer y Salovey (como se citó Extremera y Fernández, 2005) considera a la IE como la técnica de identificar y evaluar las emociones propias y de otros, permitiéndonos recibir y facilitar emociones cuando pensamos en ellas, comprender y sentir emociones para regular y crecer emocional e intelectualmente; aunque se puede clasificar como inteligencia emocional percibida, que es la facultad de entender, diferenciar y regular estados de ánimo y emociones.

Sin embargo, con base en el modelo teórico de Bar-On (como se citó en Ortiz, 2020) la IE es moldeable y dota a la persona de habilidades para afrontar satisfactoriamente las situaciones y superarlas. De igual forma, Bar-On (2006) afirma que es el encuentro de habilidades personales, emocionales y sociales vinculadas con la adaptación al medio, nuestro bienestar general y la salud mental. En otras palabras, es una agrupación de conocimientos y habilidades en el dominio emocional y social de una persona garantizando el éxito. Bar-On (como se citó en Huarancca, 2018) la unión de la inteligencia cognitiva y emocional, lo que demuestra que las personas sanas tienen suficiente IE, pero esta puede cambiar según las circunstancias.

Rosero et al. (2021) en el modelo de Goleman, la IE posibilita reconocer y evaluar las emociones, establecerse en un grupo con autocontrol, entusiasmo y persistencia, así como la capacidad de automotivarse y tener un control del estrés. Del mismo modo, como afirma Goleman (2019) la IE, es la facultad de reconocer emociones, motivarse y utilizarlas adecuadamente en uno mismo.

Definición

Goleman et al. (2021) manifestó acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.

De igual modo, Goleman (2013) señaló dos estilos primordiales de la inteligencia emocional, siendo las siguientes: a) inteligencia interpersonal. Consiste en analizar y comprender las emociones de los demás y sentirlas,

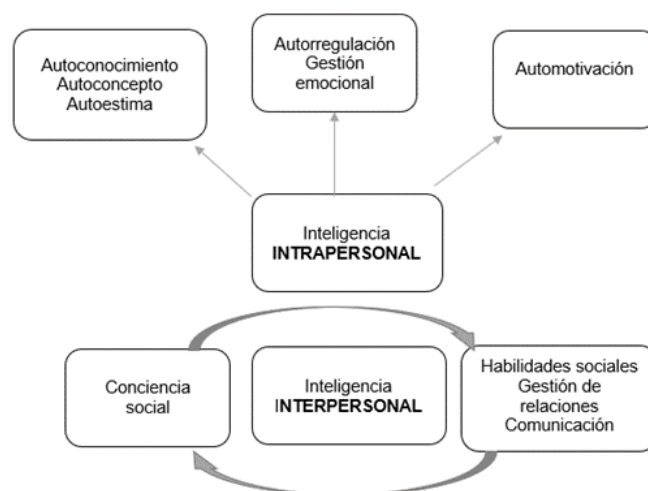
la habilidad de actuar sobre los sentimientos de otra persona; (b) Inteligencia intrapersonal. Comprende los sentimientos de los demás y de uno mismo, ser consciente de las emociones apropiadas.

Por otra parte, Royo (2016) define la IE como la facultad de identificar los sentimientos propios y de los demás, para motivar y gestionar las relaciones personales.

Para Sifuentes (2017) la IE es un concepto innovador que explora tres aspectos, visión de expresar las emociones, regular emociones inapropiadas y la empatía, etc.

Figura 2.

Tipos de Inteligencia emocional



Nota: La figura muestra los tipos de inteligencia emocional.

Fuente: Cañizares (2015)

Dimensiones de la inteligencia emocional:

Solanellas (2018) sustenta las siguientes dimensiones:

1. **Autoconocimiento:** Capacidad para reconocer y comprender los propios cambios en los estados de ánimo, las emociones, estimulaciones y su efecto en los otros.
2. **Autocontrol:** Facultad para manejar los impulsos y estados de ánimo que pueden afectarnos, de manera que se pueda controlar y orientar

positivamente, esto involucra pensar antes de actuar, evitando generar daños en otras personas.

3. **Motivación:** Habilidad para realizar las actividades laborales con mayor entusiasmo, a razón de condiciones propias en las que no tenga nada que ver con una compensación económica. Así mismo, el entusiasmo será una herramienta que genere una influencia positiva en los demás.
4. **Empatía:** Capacidad para percibir, comprender las emociones y sentimientos ajenos, lo cual permite manejar situaciones y brindarles un mejor trato a los individuos y las reacciones emocionales que se logren manifestar.
5. **Habilidades sociales:** Técnica para crear una base colectiva que permita entablar relaciones sólidas con las personas, aprovechables para generar nuevas ideas que puedan beneficiar a una empresa, o quizás a un negocio propio.

Indicadores

Según Goleman (2013) plantea los siguientes indicadores:

1. **Conciencia emocional:** Reconoce tus emociones y su impacto.
2. **Autoestima:** Es la base del crecimiento como seres humanos. Sin ella, no es posible desarrollarnos, tomar decisiones, y comunicarnos adecuadamente.
3. **Autoconfianza:** Un fuerte sentido de la propia valía y habilidades.
4. **Manejo del estrés:** Es un mecanismo de defensa frente a situaciones inesperadas o tensión.
5. **Autocontrol:** Esto incluye mantenerse al tanto de las emociones e impulsos destructivos.
6. **Compromiso:** Es factible cuando las metas de las personas están alineadas con las metas de la empresa.
7. **Perseverancia:** Muestra el coraje para lograr sus objetivos a pesar de los posibles eventos negativos en el camino. Está íntimamente relacionado con la fuerza de voluntad.

8. **Expectativas:** El sentimiento de esperanza que perciben las personas ante la probabilidad de alcanzar una meta o cualquier tipo de logro en la vida.
9. **Confianza:** Una sensación de dominio y control sobre tu cuerpo, comportamiento y el mundo mismo.
10. **Comprensión:** Capacidad de percibir los sentimientos y opiniones de los demás y ser activo con ellas.
11. **Escucha activa:** Las habilidades más importantes de las personas con alto entendimiento emocional, es decir, define la gestión de las relaciones humanas.
12. **Comunicación:** Escuchar abiertamente y transmitir mensajes persuasivos.
13. **Manejo de conflictos:** Habilidad para negociar y resolver diferencias.
14. **Integración:** Se refiere al poder de usar y entender las emociones, superando desafíos.
15. **Trabajo en equipo:** Crear una visión común y sinergia en el grupo de trabajo, cooperar con otros para lograr objetivos comunes.

Finalmente, según García y Extremera (2020) la inteligencia emocional es valiosa en la vida profesional porque las relaciones sociales emergentes se rigen por normas de comportamiento basadas en las emociones y estados de ánimo experimentados en el momento. Por lo tanto, un líder emocionalmente inteligente comprende el intelecto emocional y su impacto potencial en los compañeros y sabe cómo usarla de manera constructiva en beneficio de la empresa.

Liderazgo Transformacional

Figura 3.

Liderazgo transformacional



Nota: La figura muestra el espíritu de equipo de los colaboradores de la financiera Big Bank.

Fuente: Facebook Big Bank (2023).

Teorías

Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sustentan que el liderazgo transformacional es la facultad de mejorar el nivel de conocimiento de los colaboradores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

Según Burns (como se citó en Stewart, 2017) manifiesta que el liderazgo debe estar en dirección con una meta colectiva y los líderes efectivos deben ser juzgados por su capacidad para efectuar el cambio social.

Definición

Para Grisales (2018) el liderazgo transformacional estimula e inspira a los miembros de una empresa enfocándose para alcanzar las metas y objetivos al mismo tiempo, para que ellos busquen desarrollar la habilidad de dirección. También busca transformar a las personas a través del desarrollo de las tareas y el aprendizaje continuo.

Ayuso (2017) afirma que el liderazgo transformacional inspira a sus compañeros para alcanzar las metas en base a sus capacidades, aportando razón y sentido para orientar al equipo. El líder transformacional usa el

carisma, la atención individual y la estimulación intelectual, para incrementar el desempeño y satisfacción de las personas y el equipo que lidera. Asimismo, implementa la transformación de los empleados, delegación de responsabilidades, iniciativa, espíritu de equipo, cooperación y propuestas de resolución de problemas.

Para Bracho y García (2013) el liderazgo transformacional busca motivar e incidir en las personas a que exista una participación activa y constante respecto a los cambios que puedan verse dentro de la organización, a través del empoderamiento en los colaboradores para sentirse enfocado con la misión y la visión, para lograr alcanzarlo dentro de un ambiente de trabajo saludable, trabajando con mayor entusiasmo, compromiso, desempeño productivo y un nivel alto de compromiso identificado con los objetivos de la empresa.

Dimensiones del liderazgo transformacional

Según Ayuso (2017) sostiene las siguientes dimensiones:

1. **Estimulación intelectual:** No existe una limitación desafiar el statu quo, dentro de una empresa, al contrario, genera de forma intensiva la creatividad entre el equipo de trabajo, invitándolos a experimentar nuevas formas de realizar las cosas y aprovechar las oportunidades, a favor de la empresa.
2. **Consideración individualizada:** Significa mantener una comunicación abierta y constante con los demás, de manera individual como también de manera grupal. De este modo se comparten nuevas ideas que son tomadas en cuenta, generando productos e innovaciones. A su vez, permite que los líderes reconozcan el trabajo y las aportaciones del equipo de trabajo, motivándolos e impulsando la proactividad en la organización.
3. **Inspiración motivacional:** Capacidad de fomentar e impulsar mayores ánimos en el trabajo, lograr transmitir motivación y entusiasmo en los

colaboradores aumentando su proactividad y compromiso con la organización.

4. **Influencia idealizada:** El líder transformador crea un diseño a seguir para sus colaboradores, de manera que se emiten las buenas prácticas a razón de la confianza y respeto que le tienen al líder. Es por ello la importancia de crear nuevos líderes que adopten el estilo de liderazgo transformacional en las empresas, aunque algunas veces se obtiene de manera natural, como también puede ser aprendida y desarrollada con el tiempo.

Según Torres y Riaga (2006) expone las siguientes dimensiones:

1. **Consideración individual:** Incluye el cuidado, la empatía, facilitar desafíos y oportunidades para los demás. Este líder estará siempre escuchando activamente y tomando en cuenta las ideas mencionadas por el equipo.
2. **Estimulación intelectual:** Empodera a los demás para que discutan acerca de los problemas y estos puedan poner en práctica sus habilidades y capacidades. Este estilo es usado en los hogares ya que se estimula a las personas, por lo que no tanto se ve reflejado en las organizaciones.
3. **Motivación e inspiración:** Capacidad de motivar a las personas para alcanzar un mejor desempeño, permitiendo lograr esfuerzos extras y persuadir en ellos en sus habilidades y conocimientos. Se crea una predisposición para el cambio y alentando e incentivando un mayor interés.
4. **Influencia idealizada:** Son descritos como personas con carisma y percibidos por las personas como poseedores de un gran nivel de prestigio moral, confiables e íntegros. Se ubican en lo más alto de un momento de incertidumbre y celebran el éxito con su gente.

Indicadores

Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sostiene los siguientes indicadores:

1. **Innovación y creatividad:** El proceso de crear e implementar algo nuevo que crea valor.
2. **Crítica constructiva:** Es proponer alternativas de solución a los problemas o carencias planteadas en la crítica.
3. **Personalización:** Es un proceso dinámico por el cual un individuo madura y se realiza plenamente, se descubre a sí mismo y desarrolla su potencial de manera perfecta.
4. **Fomento de la comunicación:** El líder debe persuadir, generar un vínculo con su equipo, compartir ideas, comunicar los valores de la organización.
5. **Escucha efectiva y activamente:** Mejora la comunicación entre los gerentes y el equipo.
6. **Motivación:** Voluntad que distingue a la persona a partir de su propio deseo de querer lograr los objetivos de la institución de acuerdo con la necesidad de satisfacer sus propias necesidades.
7. **Espíritu de equipo:** Es el sentimiento de amor por un equipo, donde perteneces, donde hay algo en común: visiones comunes, metas, el mismo deseo de triunfar, y relaciones humanas.
8. **Visión del futuro:** Facilita visualizar el escenario deseado de hacia dónde quieres llevar tu negocio y así lograr los resultados reales de ese escenario que te llevarán al éxito.
9. **Identificación:** Reconocer las cualidades de liderazgo que hacen que otros los sigan, comiencen a usarlas y desarrollarlas conscientemente.
10. **Perseverancia:** Los gerentes permanentes tienen la perspectiva correcta. Aceptan estos fracasos como oportunidades para estudiar y crecer.
11. **Determinación:** La firme determinación de terminar un trabajo, el deseo de mantenerse firme, proactivo y la capacidad de afrontar desafíos.

Características del liderazgo transformacional:

Figura 4.

Características del liderazgo transformacional



Nota: La figura muestra las características del liderazgo transformacional.

Fuente: Fierro y Jaramillo (2016)

Variables de resultado del liderazgo transformacional

Para Bass y Avolio (como se citó en Bracho y García, 2013) nos menciona que las variables para medir el resultado de aplicar el liderazgo transformacional son:

- a) Satisfacción: Conformada por las acciones realizadas por el líder, que ocasiona gratificación en el equipo de trabajo. Las personas se sienten conforme con las decisiones que toma el líder, viendo cómo esas acciones de liderazgo dan lugar a un ambiente de trabajo estable y fuerte, para un correcto desarrollo de las actividades organizacionales.
- b) Esfuerzo Extra: Acciones realizadas por el líder, lo cual logra una mayor participación de los colaboradores en cuanto al cumplimiento de sus funciones, incorporando nuevas ideas y aportaciones en el trabajo. Se refleja la estimulación constante de los líderes hacia su equipo de trabajo

fomentando un mayor compromiso y brindar algo más hacia la organización.

- c) Efectividad: Las acciones del líder, genera el alcance de los objetivos organizacionales en los colaboradores. El equipo de trabajo participa de manera positiva para el cumplimiento de lo programado en los plazos establecidos, empleando las herramientas adecuadas para cada actividad.

Ventajas del liderazgo transformacional en las empresas

Según Vidal (2017) expresa este tipo de liderazgo busca estar alineado y enfocado al plan estratégico de la compañía, de este modo lograr los objetivos establecidos y crear nuevas formas de generar resultados positivos a favor de la organización. Por ello busca motivar a su equipo dando un significado a sus actividades y haciendo que todos se sientan comprometidos con las metas a alcanzar, al mismo tiempo inspira a desempeñarse mejor promoviendo el desarrollo personal de cada uno. Las ventajas más resaltantes, son:

- a) Se fomenta el concepto de responsabilidad compartida.
- b) La retención de empleados disminuye el costo de rotación del personal.
- c) Involucra un aprendizaje corporativo.
- d) Logra un mayor rendimiento y desempeño de los colaboradores.
- e) Genera nuevas ideas e iniciativas en el equipo de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

Hernández et al. (2014) sustentan que el enfoque cuantitativo es una técnica de procesamiento para recopilar datos, comparar hipótesis en una escala medible y analizarlos para inferir una relación con las teorías de variables propuestas.

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, puesto que nos facilitó cuantificar la recopilación y estudio de datos, para alcanzar resultados de manera descriptiva- correlacional.

Tipo de investigación

Según CONCYTEC (2018) la investigación aplicada tiene como finalidad emplear el intelecto científico para delimitar los recursos (métodos, reglas, y técnicas) que se pueden usar para satisfacer una necesidad identificada en una organización o en determinados aspectos.

Del mismo modo, Ñaupas et al. (2018) argumentan que la indagación aplicada se sostiene en los resultados de la investigación básica, puesto que se formulan problemas e hipótesis de trabajo para solucionar los problemas sociales de una comunidad, región o país.

Este estudio fue de tipo aplicada, porque a través de la problemática encontrada se brindó aportes significativos que benefician a la empresa, y promuevan su mejora continua.

Diseño de la Investigación

Por ello, el diseño de indagación fue el no experimental. En ese modo, Arias y Covinos (2021) plantean que, en el diseño no experimental, no coexisten estímulos experimentales ni límites sobre los cuales se dan las variables de investigación, los participantes son valuados en su medio natural sin alterar el contexto; por lo tanto, las variables no se manipulan.

Transversal

Según Arias y Covinos (2021) este modelo recoge información en un momento determinado y una sola vez, es decir, como capturar una fotografía y luego especificarla en un estudio.

Correlacional

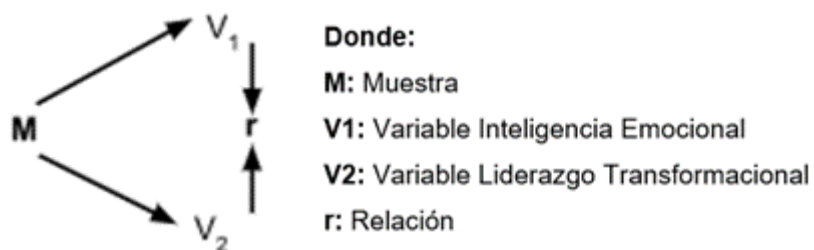
Arias y Covinos (2021) el objetivo principal es saber cómo se comportan de acuerdo con la otra variable correlacionada de la variable.

Esta indagación, es de corte transversal, porque el instrumento se aplicó una sola vez, y correlacional, a razón de que se evaluó la relación entre ambas variables.

Diagrama de diseño correlacional

Figura 5.

Diagrama de diseño correlacional



Nota: La figura muestra el diagrama de diseño correlacional.

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

V1. Inteligencia emocional.

Definición conceptual: Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.

Definición operacional: Se realizó la aplicación de la técnica de encuesta, a través de 5 puntos, escala tipo Likert, lo cual fue respondida por los colaboradores en la empresa Big Bank.

Dimensiones de la variable independiente

a) Autoconocimiento

1. Conciencia emocional
2. Autoestima
3. Autoconciencia

b) Autorregulación

1. Manejo del estrés
2. Autocontrol

c) Motivación

1. Compromiso
2. Perseverancia
3. Expectativas
4. Confianza

d) Empatía

1. Comprensión
2. Escucha activa

e) Habilidades sociales

1. Comunicación
2. Manejo de conflictos
3. Integración
4. Trabajo en equipo

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert.

V2. Liderazgo transformacional.

Definición conceptual. Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

Definición operacional. Se realizó la aplicación de la técnica de encuesta, a través de 5 puntos, escala tipo Likert, lo cual fue respondida por los colaboradores en la empresa Big Bank.

Dimensiones de la variable dependiente

a) Estimulación intelectual

1. Innovación y creatividad
2. Crítica constructiva

b) Consideración individualizada

1. Personalización
2. Fomento de la comunicación
3. Escucha eficaz y activa

c) Inspiración motivacional

1. Motivación
2. Espíritu de equipo
3. Visión de futuro

d) Influencia idealizada

1. Identificación
2. Perseverancia
3. Determinación

Escala de medición: Ordinal con valoración Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Valderrama (2016) una población es una colección finita y abierta de partes, seres u objetos que comparten características comunes y/o especiales que los investigadores pueden estudiar.

Nuestra indagación tuvo una población finita, la cual estuvo formada por los colaboradores de la empresa Big Bank, seleccionado con características específicas.

Por ello, se tuvo una población total de 63 colaboradores.

De ese modo, Hernández y Mendoza (2018) sostienen que la muestra constituye el subconjunto de la población de interés de la cual se obtienen datos relevantes y deben ser representativos de esta población.

Por lo tanto, se trabajó con el 100% de la población como muestra de análisis de las cuales fueron 63 colaboradores de la empresa Big Bank.

Criterios de inclusión:

1. Todos los colaboradores en planilla de la empresa Big Bank 2023.
2. Colaboradores que tuvieron permanencia en la empresa.
3. Colaboradores de todas las agencias de Bing Bank.

Criterios de exclusión:

4. Colaboradores temporales.
5. Colaboradores que estuvieron en planilla.
6. No se tomaron en cuenta otras agencias bancarias.

Muestreo no probabilístico

Niño (2019) menciona que es una técnica que permite seleccionar muestras con un objetivo claro o en base a criterios predeterminados. Por lo tanto, las muestras elegidas son representativas de la población general, pero pueden estar sesgadas según el suceso.

Muestreo por conveniencia:

Del mismo modo, Niño (2019) sustenta que el criterio para seleccionar el muestreo por conveniencia es elegir la muestra más adecuada para el caso.

En este estudio utilizamos un muestreo no probabilístico por conveniencia, en vista de que la muestra de este estudio estuvo conformada por 63 colaboradores de la empresa Big Bank, por tanto, no fue necesario aplicar una prueba estadística o cálculos de muestra. En suma, la elección fue a conveniencia de los investigadores.

Unidad de análisis

Ñaupas et al. (2018) definen que son aquellas que tienen características similares y se ubican en un área definida, es decir, las características, propiedades o hechos de las personas, objetos o fenómenos en los que se miden las variables de estudio.

Un colaborador en planilla de la empresa Bing Bank Huánuco, 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Niño (2019) afirma que la técnica es un método para recolectar individuos de una población, o más generalmente una muestra de ella, para conocer sus opiniones, valores, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, mediante cuestionarios

Es por ello, que se utilizó la técnica de encuesta, de forma virtual por medio del formulario de Google forms, en la cual participaron los colaboradores de la empresa Big Bank, lo que hizo que nuestra recolección de datos sea exacta. Considerando las peculiaridades específicas de los participantes para un buen aporte a la indagación.

Instrumento

Ñaupas et al. (2018) argumentan que un cuestionario es un conjunto de interrogantes vinculadas con una suposición de estudio y por ende con las variables e indicadores. Con el propósito, de recolectar reportes para probar las posibles respuestas de indagación.

Se aplicó un cuestionario que abordó ítems relacionados con las dimensiones del estudio y sus correspondientes indicadores. El cual incluyó las variables inteligencia emocional y liderazgo transformacional, cuyo autor es: Schanks (2021) el cual dispone de 5 dimensiones, contando un total de 22 ítems, para la dimensión 1: 8 ítems, dimensión 2: 5 ítems, dimensión 3: 4 ítems, dimensión 4: 3, y dimensión 5: 2 y para la variable de liderazgo transformacional, cuenta con 4 dimensiones y un total de 24 ítems. Dimensión 1: 10 ítems,

dimensión 2: 7; dimensión 3: 5, finalmente dimensión 5: 2. Para la valoración se consideró la escala tipo Likert, el cual significa: 1 = Nunca, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5.

Validación y confiabilidad del instrumento

Validez

Medina y Verdejo (2020) fundamentan que la validez, contiene un juicio sobre la interpretación de las valoraciones o la información recopilada en el instrumento. Por lo tanto, nuestros cuestionarios se validaron con criterios de juicio de expertos, considerando a 5 jueces, especializados con base en el tema de estudio (ver en anexo 5 Matriz de evaluación de juicio de expertos).

Confiabilidad

Igualmente, Medina y Verdejo (2020) sustentan que la confiabilidad es la consistencia del instrumento para producir resultados consistentes. Por consiguiente, para determinar la confiabilidad del instrumento encontrado, se obtuvieron de estudios previos con variables similares de investigación en un contexto idéntico. Basándose en, el nivel alfa de Cronbach es de: 0,93, que corresponde al 93% del instrumento usado para el análisis. De modo que, la fiabilidad del instrumento aplicado en el cuestionario de “Inteligencia emocional” fue de 0,967 y el de “Liderazgo transformacional” de 0,989. Cuyos resultados fueron obtenidos por medio de una prueba piloto aplicada a una muestra de 10 sujetos.

3.5. Procedimientos

Para el procedimiento de la indagación se efectuó con la autorización de la financiera y solicitud de información de los colaboradores de esta, con la finalidad de observar e identificar el objeto de estudio. Asimismo, se utilizó un diseño descriptivo de la situación y todos los aspectos pertinentes para identificar el problema, estudiar las fuentes

secundarias que estuvieran relacionadas y facilitaran la adquisición de la información necesaria.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se elaboraron cuadros estadísticos utilizando SPSS, los cuales nos permitieron estudiar, procesar datos con la ayuda de tablas y gráficos, cuantificar la correlación de las variables de investigación para su análisis, así como de la hipótesis, asimismo se utilizó un coeficiente de correlación de Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Esta tesis consideró todas las disposiciones necesarias para eludir que se trate de una copia de otro trabajo relacionado, además, la información recabada será real y confidencial, por lo que se solicitó voluntariamente el consentimiento informado de los encuestados, por lo tanto, respetará los derechos de autor, utilizando la herramienta Turnitin, los estándares de la edición APA 7 y el Estatuto de trabajos de indagación del código de ética de la Universidad César Vallejo:

Principios de código de ética considerados:

- a) Autonomía:** Contamos con la autorización de la entidad para acceder y obtener el consentimiento necesario de la aplicación del instrumento.
- b) Beneficencia:** Porque los resultados estuvieron enfocados en contribuir con la mejora continua de la institución y facilitar el proceso de tomar decisiones de gestión efectivas.
- c) No maleficencia:** La investigación garantizó la confidencialidad sobre la información a publicar por los participantes y las fuentes informantes.

- d) Derechos del autor:** Para evitar una investigación de plagio significativo se respetó totalmente los derechos de autor, como con toda la información encontrada han sido debidamente citados en la sección correspondiente acompañada de sus referencias bibliográficas.
- e) Justicia:** Se eligió evitar prácticas discriminatorias para todas las partes y toda información presentada fue un aporte estratégico destinado a generar beneficios a la empresa.

IV. RESULTADOS

En este apartado se registra los resultados obtenidos de la indagación, con el fin de determinar si la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo transformacional, garantizando como muestra de estudio a 63 colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco 2023.

Tabla 1

Análisis sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	31	49.2%
	Femenino	32	50.8%
	Total	63	100%
Edad	20 - 30 años	46	73.0%
	31 - 40 años	15	23.8%
	41 - 50 años	2	3.2%
	Total	63	100%
Sede	Huánuco	9	14.3%
	Tingo María	11	17.5%
	Aucayacu	7	11.1%
	Aguaytía	7	11.1%
	Juanjuí	10	15.9%
	Tocache	7	11.1%
	Tarapoto	12	19.0%
	Total	63	100%
Grado de instrucción	Secundaria completa	9	14.3%
	Técnico(a)	29	46.0%
	Bachiller	18	28.6%
	Titulado(a)	7	11.1%
Total	63	100%	
Cargo	Gerente	1	1.6%
	Administrador(a) de agencia	6	9.5%
	Responsable de área de supervisión	1	1.6%

	Responsable de área de auditoria	3	4.8%
	Asesor de crédito	41	65.1%
	Asistente de operaciones	4	6.3%
	Cajero(a)	4	6.3%
	Otro	3	4.8%
	Total	63	100%
Modalidad de contrato	Contrato planillo	42	66.7%
	Contrato indeterminado	2	3.2%
	Contrato por RXH	11	17.5%
	Otro	8	12.7%
	Total	63	100%
Tiempo de experiencia en la entidad	1 - 3 meses	12	19.0%
	4 - 6 meses	13	20.6%
	7 - 9 meses	3	4.8%
	10 - 11 meses	6	9.5%
	1 - 2 años	18	28.6%
	3 - 5 años	11	17.5%
	Total	63	100%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

En la tabla 1 se demuestra que el 49.2% estuvo conformado por el sexo masculino y el 50.8% por el sexo femenino, precisando notable cooperación femenina en la empresa Big Bank. En relación con la edad, un 73% tuvo entre 20 a 30 años, un 23.8% entre 31 a 40 años y un 3.2% entre 41 a 50 años. Con respecto a las sedes, el 14.3% fueron de Huánuco, el 17.5% de Tingo María, el 11.1% de Aucayacu, el 11.1% de Aguaytía, el 15.9% de Juanjuí, el 11.1% de Tocache y el 19% de la ciudad de Tarapoto. En relación con el grado de instrucción, el 14.3% tienen estudios secundarios completos, el 46% tienen una carrera técnica, el 28.6% son bachilleres y el 11.1% son titulados. En cuanto al cargo que ocupan, el 1.6% lo ocupa el gerente, el 9.5% son administradores de agencia, el 1.6% pertenece al área de supervisión, el 4.8% son del área de auditoría, el 65.1% son asesores de crédito, el

6.3% son asistentes de operaciones, el 6.3% son cajeros y el 4.8% pertenecen a otros puestos. Referente a la modalidad de contrato, el 66.7% cuenta con contrato planilla, el 3.2% con un contrato indeterminado, el 17.5% con contrato RxH y el 12.7% con otro tipo de contrato. Finalmente, al tiempo de experiencia, el 19% cuentan con 1 a 3 meses de experiencia, el 20.6% con 4 a 6 meses, el 4.8% con 7 a 9 meses, el 9.5% con 10 a 11 meses, el 28.6% con 1 a 2 años y el 17.5% con 3 a 5 años de experiencia en la entidad.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Ítems
Inteligencia Emocional	0.889	30
Liderazgo Transformacional	0.939	22

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

En la tabla 2 se demuestra que el instrumento “Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional” exhibió un Alfa de Cronbach para la variable Inteligencia Emocional de 0.889 y para el Liderazgo Transformacional de 0.939; interpretándose en un grado de bueno y aceptable puesto que el valor supera el 0.70, es factible expresar que el instrumento es fiable y válido para su aplicabilidad al objeto de estudio.

Tabla 3*Análisis descriptivo de Inteligencia Emocional y sus dimensiones*

Variable/Dimensión	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia Emocional	A veces	13	20.6%
	Casi siempre	47	74.6%
	Siempre	3	4.8%
	Total	63	100.0%
Autoconocimiento	Casi nunca	2	3.2%
	A veces	21	33.3%
	Casi siempre	39	61.9%
	Siempre	1	1.6%
Autorregulación	Total	63	100.0%
	Casi nunca	4	6.3%
	A veces	32	50.8%
	Casi siempre	25	39.7%
Motivación	Siempre	2	3.2%
	Total	63	100.0%
	A veces	4	6.3%
	Casi siempre	36	57.1%
Empatía	Siempre	23	36.5%
	Total	63	100.0%
	Casi nunca	1	1.6%
	A veces	15	23.8%
Habilidades Sociales	Casi siempre	31	49.2%
	Siempre	16	25.4%
	Total	63	100.0%
	A veces	14	22.2%
Habilidades Sociales	Casi siempre	34	54.0%
	Siempre	15	23.8%
	Total	63	100.0%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

La tabla 3 expone los hallazgos representativos de la variable Inteligencia Emocional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023, Para la variable Inteligencia Emocional, el 20.6% a veces tienen un buen manejo de su Inteligencia emocional, el 74.6% casi siempre y el 4.8% siempre. Con respecto a las dimensiones, en autoconocimiento, el 3.2% reconocer sus pensamientos y sentimientos, el 33.3% a veces, el 61.9% casi siempre y el 1.6% siempre. Por el lado de la autorregulación, el 6.3% casi nunca son capaces de manejar sus emociones y comportarse adecuadamente, el 50.8% a veces, el 39.7% casi siempre y el 3.2% siempre. En cuanto a la motivación, el 6.3% a veces tiene la capacidad de realizar las cosas por iniciativa propia, el 57.1% casi siempre, el 36.5% siempre. Respecto a la empatía, el 1.6% no tienen la cualidad de descifrar las emociones y sentimientos de los demás, el 23.8% a veces, el 49.2% casi siempre y el 25.4% siempre. Por último, en las habilidades sociales, el 22.2% a veces tienen la habilidad de gestionar una conversación, conflicto u otro, el 54% casi siempre y el 23.8% siempre. En cuanto al intelecto emocional y sus dimensiones casi siempre son manejados correctamente.

Tabla 4

Análisis descriptivo de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones

Variable/Dimensión	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Transformacional	A veces	8	12.7%
	Casi Siempre	43	68.3%
	Siempre	12	19.0%
	Total	63	100.0%
Estimulación Intelectual	Casi nunca	2	3.2%
	A veces	17	27.0%
	Casi Siempre	33	52.4%
	Siempre	11	17.5%
	Total	63	100.0%
	A veces	11	17.5%

Consideración Individualizada	Casi Siempre	34	54.0%
	Siempre	18	28.6%
	Total	63	100.0%
Motivación Inspiracional	Casi nunca	1	1.6%
	A veces	8	12.7%
	Casi Siempre	28	44.4%
	Siempre	26	41.3%
	Total	63	100.0%
Influencia Idealizada	A veces	6	9.5%
	Casi Siempre	34	54.0%
	Siempre	23	36.5%
	Total	63	100.0%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

En la tabla 4 se presenta los hallazgos descriptivamente de la variable Liderazgo Transformacional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023. Para la variable Liderazgo Transformacional, el 12.7% a veces aplican de manera adecuada el tipo de liderazgo Transformacional, el 68.3% casi siempre y el 19% siempre. Con respecto a las dimensiones, en estimulación intelectual, el 3.2% casi nunca experimenta nuevas maneras de realizar las cosas, el 27% a veces, el 52.4% casi siempre y 17.5% siempre. Por el lado de la consideración individualizada, el 17.5% a veces nunca siente que sea tomado en cuenta, el 54 casi siempre y el 28.6% siempre. En cuanto a la motivación inspiracional, el 1.6% se siente con el entusiasmo de incrementar su desempeño, el 12.7% a veces, el 44.4% casi siempre y el 41.3% siempre está con los ánimos de realizar sus actividades laborales. Finalmente, en la influencia idealizada, el 9.5% a veces adopta las buenas prácticas del líder, el 54% casi siempre y el 36.5% siempre considera que el líder opta por el estilo del liderazgo transformacional. Por tanto, la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones casi siempre son aplicadas correctamente.

Tabla 5

Nivel de Inteligencia Emocional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia Emocional	Medio	24	38.1%
	Alto	39	61.9%
	Total	63	100%
	Bajo	2	3.2%
Autoconocimiento	Medio	51	81.0%
	Alto	10	15.9%
	Total	63	100%
	Bajo	4	6.3%
Autorregulación	Medio	53	84.1%
	Alto	6	9.5%
	Total	63	100%
Motivación	Medio	8	12.7%
	Alto	55	87.3%
	Total	63	100.0%
	Bajo	1	1.6%
Empatía	Medio	27	42.9%
	Alto	35	55.6%
	Total	63	100%
Habilidades Sociales	Medio	19	30.2%
	Alto	44	69.8%
	Total	63	100%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

La tabla 5 presenta el nivel de inteligencia emocional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023. Para la variable inteligencia emocional, el 38.1% posee un nivel medio y el 61.9% en un nivel alto. Con relación a las dimensiones, en autoconocimiento el 3.2% se considera bajo, el 81% en un

nivel medio y el 15.9% en un nivel alto. En cuanto a la autorregulación, el 6.3% está en un grado medio el 84.1% escala mediana y el 9.5% elevado. Por el lado de la motivación, el 12.7% considera que refleja una escala media y el 87.3% excelente. Referente a la empatía, el 1.6% afirma que se maneja en un nivel bajo, el 42.9 en un rango medio y el 55.6% elevado. Por último, en habilidades sociales el 30.2% consideran que se aplica en escala media el 69.2% en alto. A partir de los resultados podemos decir que la inteligencia emocional y sus dimensiones se vienen aplicando en un niveles medio y alto, debido a que en la empresa se vienen realizando actividades que impulsen la inteligencia emocional dentro del centro de trabajo.

Tabla 6

Nivel de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Variable/Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo Transformacional	Medio	14	22.2%
	Alto	49	77.8%
	Total	63	100.0%
Estimulación Intelectual	Bajo	2	3.2%
	Medio	32	50.8%
	Alto	29	46.0%
Consideración Individualizada	Total	63	100.0%
	Medio	23	36.5%
	Alto	40	63.5%
Motivación Inspiracional	Total	63	100.0%
	Bajo	1	1.6%
	Medio	18	28.6%
Influencia Idealizada	Alto	44	69.8%
	Total	63	100.0%
	Medio	19	30.2%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

La tabla 6 refleja el nivel de la variable liderazgo transformacional y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Big Bank, 2023. Para la variable liderazgo transformacional, el 22.2% señala que se viene aplicando en una escala media 77.8% elevada. En cuanto a las dimensiones, en estimulación intelectual, el 3.2% hace mención que se viene dando en un rango medio el 50.8% en medio y el 46% alto. En consideración individualizada, el 36.5% señala que se viene aplicando en un grado mediano y el 63.5% en escala alta. Por el lado de la motivación inspiracional, el 1.6% nos dice que se realiza en una escala media el 28.6% mediana y el 69.8% elevada Finalmente, para la influencia idealizada, el 30.2% manifiesta que se da en un grado medio y el 69.8% alto. A partir de los hallazgos, podemos mencionar que el liderazgo transformacional y sus dimensiones su aplicación alcanza un nivel medio y alto, lo que podría deberse a que los líderes tienden a influir en las acciones de cada uno de los colaboradores.

Tabla 7

Prueba de normalidad - Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones

Variables/Dimensiones	Estadístico	n	Sig.
Inteligencia Emocional	,423	63	,000
Autoconocimiento	,379	63	,000
Autorregulación	,297	63	,000
Motivación	,332	63	,000
Empatía	,254	63	,000
Habilidades Sociales	,271	63	,000
Liderazgo Transformacional	,354	63	,000
Estimulación Intelectual	,283	63	,000
Consideración Individualizada	,280	63	,000
Motivación Inspiracional	,256	63	,000
Influencia Idealizada	,301	63	,000

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

La tabla 7 detalla la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, donde señala que los datos tienen una distribución no normal, puesto que los valores obtenidos son menores al 5% del nivel de significancia ($p < 0.05$) corresponden a las pruebas no paramétricas. En consecuencia, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, para analizar el vínculo entre las variables y dimensiones correspondientes, compuesta por 63 colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023 como muestra de estudio.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023.

H0: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023.

Regla de decisión

Si el p valor $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula.

Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alterna.

Tabla 8

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Inteligencia Emocional	Liderazgo Transformacional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	.561**	.000	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

En la Tabla 8 se registra la relación inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023, por medio del estadístico Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de 0,561** el cual es una correlación positiva media, conforme al libro de Hernández y Mendoza (2018). Y un p valor igual a 0,000 ($p < 0.05$), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna, es decir, la variable Inteligencia Emocional está relacionada en un 56.1% con el Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023, ya que genera mayor confianza en los colaboradores, permitiendo destacar lo mejor de cada uno, potenciando sus habilidades y talentos, de tal manera que se promueva el desarrollo de líderes inteligentemente emocionales.

Hipótesis Específica 1

H1: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional e influencia idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional e influencia idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

Tabla 9

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional e Influencia Idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Inteligencia Emocional	Influencia Idealizada		
	Rho Spearman	p-valor	n
	.494**	0.000	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

La tabla 9 nos indica que la Inteligencia emocional y la Influencia Idealizada tuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0,494**, el cual es una correlación positiva débil lo que podría deberse a que los colaboradores no se sienten muy convencidos respecto al modelo de líder que tienen, debido a que no posea ciertos aspectos que ellos crean importantes para su perfil actual; se tuvo un p valor igual a 0.000

($p < 0.05$) el cual nos denota rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis alterna, en síntesis, coexiste una relación significativa entre inteligencia emocional e influencia idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

Hipótesis Específica 2

H1: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

Tabla 10

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Motivación Inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Inteligencia Emocional	Motivación Inspiracional		
	Rho Spearman	p-valor	n
	.436**	0.000	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

La Tabla 10 exhibe la Inteligencia Emocional y Motivación Inspiracional, evaluada a través del estadístico Rho de Spearman. Se obtuvo el coeficiente de 0,436**, indicando una correlación positiva débil lo que sugiere una capacidad limitada para motivar y persuadir a los colaboradores hacia el compromiso y entusiasmo en cuanto a su desempeño. Además, se registró un p valor igual a 0.000 ($p < 0.05$) señalando que se opta por el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en resumen, se confirma el vínculo significativo entre inteligencia emocional y motivación inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023

Hipótesis Específica 3

H1: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y estimulación intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank en la ciudad de Huánuco, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y estimulación intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank en la ciudad de Huánuco, 2023.

Tabla 11

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Estimulación Intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Inteligencia Emocional	Estimulación Intelectual		
	Rho Spearman	p-valor	n
	.639**	0.000	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

En la Tabla 11 se observa que la Inteligencia Emocional y Estimulación Intelectual, medido por el estadístico Rho de Spearman se tuvo el coeficiente de 0,639** el cual es una correlación positiva media, con un p valor igual a 0.000 ($p < 0,05$) el cual nos indica que los colaboradores de la empresa Big Bank poseen un coeficiente intelectual bueno, lo que permite tener un mejor desempeño laboral, experimentar nuevas formas de realizar las cosas y saber aprovechar las oportunidades a favor de la financiera. Por tanto, la hipótesis nula es rechazada, respaldando la hipótesis alterna, es otras palabras, existe una relación significativa entre inteligencia emocional y estimulación intelectual en la empresa Big Bank Huánuco 2023.

Hipótesis Específica 4

H1: Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y consideración individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre inteligencia emocional y consideración individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.

Tabla 12

Análisis de correlación entre Inteligencia Emocional y Consideración Individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Inteligencia Emocional	Consideración Individualizada		
	Rho Spearman	p-valor	n
	.443**	0.000	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

La tabla 12 demuestra que la Inteligencia Emocional y Consideración Individualizada poseen un coeficiente de Rho de Spearman de 0.443**, el cual es una correlación positiva débil, podría atribuirse a una posible falta de comunicación de parte los líderes hacia los colaboradores, poco reconocimiento de los aportes del equipo de trabajo, limitada toma en cuenta de las ideas y sugerencias de los colaboradores. Por otro lado, se tuvo un p valor igual a 0.000 ($p < 0.05$) manifestando el rechazo de la hipótesis nula y la aprobación de la hipótesis alterna, en términos simples, se confirma una relación significativa entre inteligencia emocional y consideración individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank en la ciudad de Huánuco, 2023

Tabla 13*Nivel de relación entre edad e inteligencia emocional*

		Inteligencia Emocional					
		Medio		Alto		Total	
Edad	20 - 30 años	15	23.8%	31	49.2%	46	73.0%
	31 - 40 años	7	11.1%	8	12.7%	15	23.8%
	41 - 50 años	2	3.2%	0	0.0%	2	3.2%
	Total	24	38.1%	39	61.9%	63	100.0%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29**Interpretación:**

La tabla 13 señala que del 100% de encuestados, el 23.8% entre los 20 y 30 años tiene un nivel medio y el 49.2% una escala alta de inteligencia emocional. Del mismo modo, el 11.1% entre los 31 a 40 años medio y el 12.7% alto de inteligencia emocional. En cuanto a los encuestados de 4 a 50 años el 3.2% poseen un nivel medio de inteligencia emocional. A partir de estos resultados se deduce que las personas más jóvenes poseen mayor inteligencia emocional a comparación de las personas más adultas, además también se puede afirmar que la empresa en cuanto a las edades está en un grado alto de inteligencia emocional

Tabla 14*Nivel de relación entre sedes y liderazgo transformacional*

		Liderazgo Transformacional					
		Medio		Alto		Total	
Sede	Huánuco	2	3.2%	7	11.1%	9	14.3%
	Tingo María	3	4.8%	8	12.7%	11	17.5%
	Aucayacu	3	4.8%	4	6.3%	7	11.1%
	Aguaytía	1	1.6%	6	9.5%	7	11.1%
	Juanjuí	3	4.8%	7	11.1%	10	15.9%
	Tocache	1	1.6%	6	9.5%	7	11.1%
	Tarapoto	1	1.6%	11	17.5%	12	19.0%
	Total	14	22.2%	49	77.8%	63	100.0%

Nota. Elaboración propia IBM SPSS 29

Interpretación:

La tabla 14 muestra que del 100% de los encuestados, el 3.2% menciona que en la sede Huánuco se emplea el liderazgo transformacional en un nivel medio y el 11.1% alto. En la sede Tingo María, el 4.8% considera que se aplica un liderazgo transformacional medio y el 12.7% en un rango alto. Del mismo modo, en la sede Aucayacu el 4.8% menciona que se aplica el liderazgo transformacional en una categoría mediana y el 6.3% en una categoría alta. Por otra parte, en la sede Aguaytía, el 1.6% nos dice que se maneja un liderazgo transformacional en una escala media y el 9.5% en una escala alta. En cuanto a la sede Juanjuí, el 4.8% menciona que se viene aplicando el liderazgo transformacional en grado medio y el 11.1% en grado alto. En la sede Tocache, el 1.6% considera que se está aplicando un liderazgo transformacional en una escala media y el 9.5% elevada. En la agencia Tarapoto, el 1.6% señala que el liderazgo transformacional se viene manejando en un rango medio y el 17.5% en una escala elevada. Por último, podemos decir que a en las sedes se viene aplicando un liderazgo transformacional en un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

En este estudio el objetivo general fue precisar el nivel de relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco 2023. En ese sentido, se tuvo como hallazgo principal una correlación significativa entre dichas variables, por eso a mayor inteligencia emocional, se tendrán líderes transformadores emocionalmente inteligentes que generen productividad, competitividad y valor agregado a la empresa.

En ese contexto, referente al **objetivo general**, nuestros resultados obtenidos por medio del análisis detallado de Rho de Spearman muestran un Rho: 0,561, según los autores Hernández Fernández y Mendoza (2018) sostienen que es un grado de relación significativa media en la empresa Big Bank, Huánuco, 2023. Y un p valor igual a 0,000, en otras palabras, es inferior a 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis alterna, indicando que si hay vinculación. En resumen, esto se debe a que los directivos y colaboradores están adoptando un liderazgo transformador, pero que aún falta mejorar la gestión eficientemente de las emociones, empatía, motivación, originados ya sea por estrés. Coincidiendo con Morey (2022) quien obtuvo una relación de Rho 0,586, significativa considerable, donde se genera efectividad por parte los directivos, donde todos trabajan de manera articulada y en equipo, con la dirección, y guía de un líder transformador. En cambio, en los hallazgos de Merino (2021) el nivel de relación fue positiva débil de 0.418, es decir, los trabajadores del BBVA no están potencializando sus habilidades y su capacidad de liderazgo transformador, incidiendo en su bajo nivel de desempeño. También estos resultados coinciden con García (2022) quien concluyó que, existe una vinculación significativa baja, lo cual señala que a los líderes les dificulta captar y comprender las emociones de los demás, y poder lograr las metas trazadas en el sector financiero. De acuerdo con la teoría de Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) fundamentan que el liderazgo transformacional es la técnica de mejorar el nivel de intelecto de los colaboradores y evaluar el trabajo de los fines establecidos. De igual

modo concuerda con la teoría de Rosero et al. (2021) en el modelo de Goleman, lo cual denota que la inteligencia emocional está enfocada en reconocer, gestionar nuestras emociones, autocontrolarse, y poder manejar el estrés. De esta manera los colaboradores puedan alcanzar mayor nivel de competitividad.

No obstante, la empresa Big Bank, Huánuco en sus 7 sedes los colaboradores poseen un nivel medio-alto en cuanto a intelecto emocional y liderazgo transformacional se refiere, siendo los jóvenes de las sedes de Tingo María y Tarapoto, donde gestionan adecuadamente sus emociones, y los líderes motivan a sus equipos de trabajo, afirmando que existe una correlación positiva del 56% a nivel general, por lo tanto, los líderes comprenden las emociones de sí mismos y la de sus colaboradores.

Referente a la dimensión **influencia idealizada**, se evidenció un vínculo positivo débil, con un índice de correlación de 0.494 y un p valor igual a 0,000. Estos hallazgos coinciden con Salcedo (2018) que el liderazgo transformacional es medianamente aceptable, siendo en los factores intrapersonal y estado de ánimo en los que tienen mayor incidencia debido a que su capacidad emocional no está muy desarrollada, por ende, sus líderes no guían a sus equipos, ocasionado por la falta de comunicación y empatía. De igual modo, Cajas y Tapia (2018) concluyó que existe una correlación débil donde los colaboradores no están contentos con sus equipos, les dificulta establecer una comunicación fluida, y canalizar sus emociones cuando trabajan bajo presión. Sin embargo, Gallardo (2017) difiere que su relación es positiva considerable, y se ve reflejado en que los líderes cumplen satisfactoriamente sus actividades ayudando a gestionar sus emociones frente una situación que implique tomar decisiones. Validando así la teoría de Burns (como se citó en Stewart, 2017) donde señalaron que el liderazgo debe estar alineado a un fin común y líderes eficientes deben ser juzgados por facultad de crear un cambio transformador. Por consiguiente, en Bing Bank, los colaboradores, no se sienten a gusto con el modelo o tipo de liderazgo que manejan sus líderes, tal vez por la falta de habilidades que ellos consideren necesarias para un liderazgo

transformador, quien entienda a sus colaboradores y les motive a seguir mejorando cada día.

De igual modo, la dimensión **motivación inspiracional** de obtuvo una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de 0.436 y un p valor igual a 0,000. Estos hallazgos, se relacionan con Sandoval (2021) el cual tiene una correlación positiva débil, de $Rho = 0.267$, lo que significa que los líderes no están motivando a sus colaboradores o entregando una recompensa o premio para motivar a su equipo a realizar sus actividades de manera eficiente y cumplir sus objetivos. Por lo que estos resultados, difiere con Abdelmoniem y Osman (2020) quienes obtuvieron un $Rho = 0.854$, es decir, un nivel de relación positivo considerable, donde el intelecto del líder promueve, la capacidad de motivación para con su equipo de trabajo, los líderes comprenden e inspiran a sus colaboradores a ser más productivos, en el desempeño de sus actividades. Contrastando la teoría de Grisales (2018) el liderazgo transformacional motiva a los colaboradores de una empresa enfocarse en los objetivos organizacionales, con el motivo de ser ellos quienes busquen potencializar sus habilidades de gestión. Además, Royo (2016) afirma que IE es poder identificar los sentimientos de unos mismo y la de los demás con el fin de motivar y gestionar las relaciones personales. Por lo que nuestros hallazgos concuerdan con la teoría de Vidal (2017) que expresa este tipo de liderazgo que busca alinearse y enfocarse en el plan estratégico de la empresa, logrando metas trazadas y creando nuevas formas de producir resultados positivos para la organización. Es así como, en la financiera Big Bank, se comprobó que falta mejorar el factor clave de la motivación o de persuadir a los colaboradores con respecto al compromiso con la visión de la empresa para que estos se sientan identificados e incrementen la productividad de esta en el mercado financiero.

En base a la dimensión **estimulación intelectual** reflejó un grado de relación positivo-media, con un coeficiente de correlación de 0.639 y un p valor igual a 0,000. Lo cual estos resultados coinciden con Espinoza (2022) donde tuvo

un coeficiente $Rho = 0.739$, lo cual significa una relación positiva considerable, ósea el líder muestra un liderazgo transformador aceptable, fomenta la participación de sus compañeros de trabajo, involucrándolos en la toma de decisiones, permitiéndoles desarrollar su creatividad. Igualmente, Bernal (2022) con un Rho de Spearman es de 0.554 indicando grado positivo moderado, en otras palabras, a mayor inteligencia emocional el liderazgo incrementará la efectividad de los colaboradores para el trabajo en equipo y brindar soluciones creativas e innovadoras. Por tanto, Delgado (2020) el cual tuvo un nivel de vinculación positivo donde los colaboradores del banco consideran que poseen un alto nivel de liderazgo, favoreciendo al óptimo desarrollo de las financieras permitiéndoles tener ventaja competitiva en el mercado. Del mismo modo, la teoría sostenida por Bar-On (como se citó en Huaranca, 2018) indica que la combinación de parte intelectual y sentimental manifiesta que tienen IE adecuada, pero esto puede variar según las circunstancias. Por otro lado, Burns (como se citó en Stewart, 2017) argumentó que el liderazgo debe dirigirse hacia un objetivo colectivo y que los líderes eficaces deben ser juzgados por su capacidad para efectuar cambios sociales.

No obstante, en la empresa Big Bank Huánuco, 2023 se evidencia que los colaboradores tienen un buen coeficiente intelectual que les permite tener mejor desempeño laboral, mostrando resiliencia, adaptabilidad, abiertos a nuevas oportunidades en beneficio de la empresa, además de aportar nuevas ideas y soluciones en su área de trabajo asignada.

Finalmente, la dimensión **consideración individualizada** se demostró una relación positiva débil, con un coeficiente de correlación de 0.443 y un p valor igual a 0,000. Estos resultados coinciden con Rondón (2020) coincide en la relación débil, puesto que el líder no tiene buena aceptación o la percepción de sus colaboradores para direccionar la empresa. Así pues, Sánchez (2022) quien tuvo una relación aceptable, pero no óptima, por lo que está generando dificultad en sus líderes el poder escuchar a sus colaboradores siendo la comunicación un factor clave para tomar en cuenta al personal. De este modo, se valida la teoría de Ayuso (2017) quien afirma que la consideración

individualizada significa comunicación abierta y continua con los demás, tanto individualmente como en equipo. Esto brinda a los directivos la oportunidad de reconocer el trabajo y aporte de cada uno motivarlos y promover la proactividad en la organización.

En definitiva en la entidad financiera, Big Bank con respecto a la consideración individualizada se observó que el líder se expresa de manera clara y es decir la escucha activa en un nivel medio, además de ello resaltar que si reconocen sus habilidades, y eso los hace únicos, para que puedan potencializar y fomentar una comunicación fluida que sus líderes les conduzcan a un objetivo en común, además de estimular la mejora continua realizando feedback gradualmente, para conducir a la empresa a ser líder en el rubro financiero.

VI. CONCLUSIONES

Posteriormente, se realizó la investigación “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco, 2023”, por medio de estadísticos de procesamiento de datos y demostración de los hallazgos encontrados se obtuvieron las subsiguientes determinaciones con base en los fines planteados:

- 6.1. Con razón al objetivo general, se estableció que la variable inteligencia emocional se relaciona de manera significativa con el liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023 mostrando un ($r = 0.561^{**}; p = 0.000$), el cual significa que conforme la inteligencia emocional de los colaboradores aumenta, también lo hace la manifestación de comportamientos asociados al liderazgo transformacional, por lo que la habilidad de comprender y gestionar las emociones influye directamente en la aptitud de los colaboradores para ejercer un liderazgo transformador. En definitiva, se confirmó una correlación positiva media de 0,01 bilateral entre las variables.
- 6.2. Con respecto al primer objetivo específico, se identificó que la variable inteligencia emocional se relaciona con influencia idealizada de los colaboradores de la financiera Big Bank, Huánuco, 2023 expresado en ($r = 0.494^{**}; p = 0.000$), representa que el intelecto emocional tiene un efecto en el comportamiento y personalidad de los colaboradores, debido a la falta de generar confianza al equipo, incentivarlos a desarrollar y potenciar sus habilidades como también tener la capacidad de tomar decisiones por iniciativa propia. Por eso, se evidenció un vínculo positivo débil, y un p valor igual a 0,000.
- 6.3. De igual manera, se planteó que la variable inteligencia emocional se relaciona con motivación inspiracional de los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco, 2023, reflejado en un ($r = 0.436^{**}; p = 0.000$) demuestra que los colaboradores tienen una actitud optimista y una visión clara de lo que desean lograr alcanzar en un nivel bajo,

esto ante la falta de motivación y transmisión y un sentido de ánimo y entusiasmo por el trabajo en equipo. Por lo cual, se concluye que existe una correlación positiva débil.

- 6.4. A su vez, se delimitó que la variable inteligencia emocional se relaciona estimulación intelectual de los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco, 2023, manifestado en ($r = 0.639^{**}$; $p = 0.000$) es decir, que los colaboradores fomentan la creatividad e innovación, aportando soluciones nuevas e innovadoras creando un clima emocional positivo que garantice la efectividad del rendimiento de los colaboradores. Por consiguiente, evidenció una relación positiva media.
- 6.5. Finalmente, se estableció que la inteligencia emocional se relaciona con consideración individualizada de los colaboradores de la empresa Big Bank, Huánuco, 2023, evidenciado en ($r = 0.443^{**}$; $p = 0.000$) el cual indica la falta de comunicación, reconocimiento y participación de los líderes hacia los colaboradores en el entorno laboral, viéndose reflejado en las actitudes y en el bajo rendimiento de los colaboradores. Por lo tanto, se demostró una relación positiva débil.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de realizar el estudio con respecto al vínculo que existe entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional de los colaboradores de la empresa Big Bank, analizando diferentes fuentes bibliográficas en estos campos, se expresan las siguientes recomendaciones, las cuales serán fundamentales para el éxito de la empresa.

- 7.1. A gerencia, crear un plan de acción que permita desarrollar programas de capacitación específicos para fortalecer la inteligencia emocional en líderes y colaboradores. Estos programas pueden enfocarse en habilidades específicas como la empatía y la gestión del estrés, teniendo en cuenta su impacto directo en el liderazgo y la gestión de personal. Del mismo modo realizar encuestas periódicas gradualmente para evaluar el nivel de satisfacción de los colaboradores y obtener retroalimentación específica sobre áreas de mejora.
- 7.2. Al gerente, implementar una cultura organizacional que promueva la innovación y la estimulación intelectual. Incentivar la participación en proyectos creativos, la generación de ideas y el reconocimiento esencial de la diversidad de pensamiento. Así mismo, el gestionar las emociones, por medio de técnicas de relajación creando espacios designados para el descanso y la relajación en la oficina. Pueden ser áreas con música tranquila, plantas, o simplemente lugares donde los colaboradores se puedan desconectar por unos minutos. De igual forma, establecer programas de mentoría para que los líderes con mayor inteligencia emocional guíen a aquellos que buscan desarrollar estas habilidades.
- 7.3. A cada responsable de área, organizar sesiones de desarrollo de habilidades blandas y motivacionales para el equipo directivo, de manera trimestral, para impulsar el desempeño de los colaboradores. Para ello los líderes deben reconocer públicamente los logros y contribuciones de los colaboradores, en reuniones o a través de plataformas internas, fomentando un ambiente donde se sientan

valorados y motivados. Además, implementar un programa de reconocimiento que destaque los logros individuales y de equipo.

- 7.4. A cada responsable de área, realizar retroalimentación constructiva, talleres sobre potencializar las destrezas, es decir, fomentar el diálogo abierto entre los integrantes del equipo, con el fin de contribuir a fortalecer la mejora continua del intelecto emocional y sus habilidades de creatividad e innovación. Implementando técnicas como el brainstorming y la resolución de problemas.

- 7.5. Al líder de cada equipo, fomentar la comunicación efectiva, establecer canales de comunicación abiertos y efectivos entre líderes y colaboradores. Crear un clima laboral en el que los colaboradores estén cómodos compartiendo sus opiniones, inquietudes y sugerencias y contar con un sistema y monitoreo continuo para evaluar la efectividad de las iniciativas implementadas.

REFERENCIAS

- Abdelmoniem, I. y Osman, E. (2020). The relationship between Emotional Intelligence (EI) and Middle Management Leadership Styles (Transformational and Transactional Leadership) among managerial personnel at Khartoum State. *Ahfad Journal*, 37(1), 3–13. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=univcv&id=GALE|A633755996&v=2.1&it=r&sid=AONE&asid=966c4b85>
- Alcaide, F. (2019). La grandeza de un líder se ve en el medio y largo plazo. *Entrevistado por Superrhheroes*. <https://superrhheroes.sesametime.com/la-grandeza-lider-se-ve-medio-largo-plazo-francisco-alcaide/#:~:text=Seg%C3%BAn%20diversos%20estudios%20entre%20el,d e%20direcci%C3%B3n%20del%20jefe%20inmediato>
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. (1era ed.). *Enfoques Consulting*. EIRLfile:///C:/Users/USER/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Ayuso, M. D. (2017). *El Liderazgo en Los Entornos Sanitarios*. Ediciones Diaz de Santos S.A. <https://www.proquest.com/docview/2792541698/bookReader?accountid=37408&parentSessionId=MN01XqLUWuZBw5vill167HXC4otN0FWtzkKj2s%2F6%2FJY%3D>
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bernal, E. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92614/Bernal_WEA-SD.pdf?sequence=1
- Biedma-Ferrer, J. M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión,*

Organizaciones Y Negocios, 8(1), 1-17.
<https://doi.org/10.22579/23463910.272>

Bracho Parra, O., y García Guilianny, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177. *Venezuela*, 165–177. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>

Cajas, M., y Tapia, P. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito del segmento 1 del Distrito Metropolitano de Quito* [Tesis de pregrado, Universidad De Las Fuerzas Armadas - Espe - Ecuador]. Repositorio. <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/14856/T-ESPE-040369.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cañizares Gil, O. (2015). Hazte experto en inteligencia emocional. *Desclee De Brouwer*. <https://www.digitaliapublishing.com/a/84211>

Carrillo, A. I. C., Ovalles-Toledo, L. V., Barraza, L. A. S., y Palazuelos, O. V. (2023). Transformational leadership and its relationship with happiness at work: Sinaloan companies in the agroindustrial sector. [Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial] *Revista De Ciencias Sociales*, 29(1), 79-94. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39736>

Concytec. (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 12. <https://bit.ly/2ZaUYcD>

Delgado, J. (2020). *Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Banco Internacional del Perú (Banco Interbank), área comercial de las tiendas ubicadas en Arequipa metropolitana durante el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Renati. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13028>

- El 37% de empresas cambia a sus ejecutivos por falta de liderazgo. (2015). *Gestión*. <https://gestion.pe/impres/37-empresas-cambia-ejecutivos-falta-liderazgo-87771-noticia/>
- El liderazgo autocrático, el más común en las empresas españolas, es el menos deseado por los trabajadores. (2019). *InfoJobs* Nosotros. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/el-liderazgo-autocratico-es-el-menos-deseado-por-los-trabajadores-espanoles>
- Espinosa, A. (2022). *El éxito depende de la Inteligencia Emocional*. *IVANESALUD*. <https://www.ivanosalud.com/el-exito-depende-de-la-inteligencia-emocional/>
- Espinoza, W. (2022). *Liderazgo transformacional en una empresa de Huaral, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105093/Espinoza_SWR-SD.pdf?sequence=1
- Extremera, N., y Fernández, P. (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el metaconocimiento de los estados emocionales: Una revisión de los estudios del TMMS. *Ansiedad y Estrés*, 11(2), 101-122.
- Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., y Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98-111. <https://doi.org/10.1177/1548051818824529>
- Gallardo C. (2017). *Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa CENCOSUD, Lima, 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso De La Vega]. Repositorio UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4082>
- García, C. & Extremera, N. (2020). Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicosociológicas en Seguridad y Defensa. *Armas y Cuerpos*, 1(143), 10-19, https://www.researchgate.net/publication/340732255_Liderazgo_e_Inteligencia_emocional_aplicaciones_psicosociologicas_en_Seguridad_y_Defensa

- García, E. (2022). *La influencia de la inteligencia emocional en las prácticas de los líderes en las organizaciones del sector financiero colombiano* [Tesis de maestría, Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA - Colombia]. Repositorio CESA. https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/4948/MBA_1024471436_2022_2?sequence=1&isAllowed=y
- Goleman, D. (2019). *La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Ediciones B.
- Goleman, D., Markman, A., McKee, A., David, S., null, & Trabal, B. (2021). *Inteligencia Emocional: Cómo las emociones intervienen en nuestra vida personal y profesional*. Editorial Reverte. <https://www.digitaliapublishing.com/a/110608>
- Goleman, G. (2013). *La inteligencia emocional. Best-Seller. Mundial*. Editorial Kairos. Recuperado de <https://bit.ly/2ZmjCRU>
- Grisales Giraldo, R. (2018). *Liderazgo: el secreto revelado*. Oveja Negra. <https://www.digitaliapublishing.com/a/54792>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Huarancca, A. (2018). *Los programas televisivos de realitys juveniles e inteligencia emocional*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7254/PSMhulu al.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7254/PSMhulu%20al.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Jaramillo, V. y Fierro, I. (2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*, (30), 97–119. <https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>

- Luis, A. G. J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Repositorio CONCYTEC. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Medina-Díaz, M., y Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad: Revista de Educación*, 15(2), 270-284. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Merino, B. (2021). *La Inteligencia Emocional y su Relación Con El Liderazgo Transformacional de los colaboradores del BBVA de la ciudad de Tacna, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Privada De Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2052/Merino-Albino-Blanca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morey, S. (2022). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en la Financiera Confianza S.A.A, Chachapoyas, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91268/Morey_MSFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9546>
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vileta, J. J., Romero Delgado, H. E., y Valdivia Dueñas, M. R. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=8046>
- Ortiz, M. (2020). *Relación de inteligencia emocional y agresividad en población extramuros del INPE*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12166/UPororma.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pando Ezcurra, T. T., Cangalaya-Sevillano, L. M., Herrera Mejía, Z. E., y Cabrejos Burga, R. E. (2022). Liderazgo y empoderamiento en las mujeres

empresarias en el Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 28, 234-245.
<https://doi.org/10.31876/racs.v28i.38159>

Rondón Rivera, L. (2020). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño organizacional en las oficinas de la banca comercial de una entidad financiera de la ciudad de Manizales*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio UNAL.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79384>

Rosero, E., Córdova, P., & Balseca, A. (2021). La Inteligencia Emocional en infantes: Aspectos a considerar en las aulas post pandemia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 11(6), 229-245.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i11.1266>

Royo, A. (2016) *Inteligencia emocional aplicada a los factores de riesgo*. [Tesis Doctoral, Universidad de Zaragoza].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=174820>

Salcedo C. (2018). *Inteligencia Emocional Y Su Incidencia En El Liderazgo Directivo De Los Administradores De Agencias Bancarias De La Ciudad De Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1964>

Sánchez, A. (2022). *La inteligencia emocional y su incidencia en la comunicación interna de una cooperativa de ahorro y crédito dentro de la era post Covid*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica De Ambato - Ecuador]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/34599/1/004%20AE.pdf>

Sandoval E. (2021). *Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USNM. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9014/SAND_OVAL_EK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Schanks, L. (2021). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el área comercial del Hyatt Centric Hotel, San Isidro, 2020*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56865/Schank_s_CLR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sifuentes, F. (2017) *La inteligencia emocional, el estado emocional y el bienestar psicológico de los cadetes del primer año de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú]. Repositorio UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1836/TD%20CE%201807%20F1%20-%20Felix%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva R. (2020). Revisión sistemática de la aproximación de la inteligencia emocional en las empresas mexicanas. *3C Empresa*, 9(1), 109-129.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/revisión-sistemática-de-la-aproximación/docview/2389226747/se-2>

Solanellas Donato, P. (2018). *Liderazgo en la gestión de entidades deportivas*. Universitat Oberta de Catalunya.
<https://www.digitaliapublishing.com/a/79515>

Stewart, J. (2017). Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, Issue 54. <https://bit.ly/3bFNUIT>

Torres, M. R. M., y Riaga, C. O. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.
<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588/3539>

Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Perú. Editorial. Editorial San Marcos. Lima-Perú.

Vidal, C. (2017). *El Liderazgo Transformacional Como Herramienta En La Gestión De Equipos De Trabajo* [Tesis de Maestría. Universidad Militar Nueva Granada - Bogotá]. Repositorio Unimilitar.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16256/VidalCruzCarolAndrea2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Tipo: Aplicada
	¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023?	Establecer la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023.	Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco 2023.	
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Alcance descriptivo correlacional
	¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y la influencia idealizada de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023?	OE1. Establecer la relación entre inteligencia emocional e influencia idealizada de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023. Consecutivamente,	HE1. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional e influencia idealizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.	
	¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y motivación inspiracional de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023?	OE2. Establecer la relación entre inteligencia emocional en la motivación inspiracional de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco 2023. Posteriormente.	HE2. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y motivación inspiracional en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.	Diseño no experimental de corte transversal
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estimulación intelectual de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023?	OE3. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la estimulación intelectual de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.	HE3. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y estimulación intelectual en los colaboradores de la empresa Big Bank en la ciudad de Huánuco, 2023.		
¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y consideración individualizada de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023?	OE4. Establecer la relación entre la inteligencia emocional en la consideración individualizada de los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.	HE4. Existe una relación significativa entre inteligencia emocional y consideración individualizada en los colaboradores de la empresa Big Bank, en la ciudad de Huánuco, 2023.		

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Inteligencia emocional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Inteligencia emocional	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.	Se realizará la aplicación de la técnica de encuesta, a través de 5 puntos, escala tipo Likert, lo cual será respondida por los colaboradores en la empresa Big Bank	Autoconocimiento	Conciencia emocional	1, 2,	Ordinal con valoración Likert.
				Autoestima	3, 4,	
				Autoconciencia	5, 6	
			Autorregulación	Manejo del estrés	7, 8,	
				Autocontrol	9, 10	
			Motivación	Compromiso	11, 12,	
Perseverancia	13, 14,					
Expectativas	15, 16,					
Empatía	Confianza	17, 18				
	Comprensión	19, 20,				
Habilidades Sociales	Escucha activa	21, 22				
	Comunicación	23, 24,				
	Manejo de conflictos	25, 26,				
	Integración	27, 28,				
				Trabajo en equipo	29, 30	

Nota. Elaboración propia

Operacionalización de la variable liderazgo transformacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Liderazgo transformacional	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.	Se realizará la aplicación de la técnica de encuesta, a través de 5 puntos, escala tipo Likert, lo cual será respondida por los colaboradores en la empresa Big Bank.	Estimulación intelectual	Innovación y creatividad Crítica constructiva	1, 2, 3, 4	Ordinal con valoración Likert.
			Consideración individualizada	Personalización Fomento de la comunicación Escucha eficaz y activa	5, 6, 7, 8, 9, 10	
			Inspiración motivacional	Motivación Espíritu de equipo Visión de futuro	11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Influencia idealizada	Identificación Perseverancia Determinación	17, 18, 19, 20, 21, 22	

Nota. Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Sí () No () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo establecer la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional en la empresa Big Bank Huánuco, 2023. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los siguientes correos:

crojasri11@ucvvirtual.edu.pe

msoplopuco@ucvvirtual.edu.pe

1. Sexo	2. Edad	3. Sede a la que pertenece
a. Masculino b. Femenino	a. De 20 a 30 años b. De 31 a 40 c. De 41 a 50 d. De 51 a 60	a. Huánuco b. Tingo María c. Aucayacu d. Aguaytía e. Juanjui f. Tocache g. Tarapoto
4. Grado de instrucción	5. Cargo	6. Modalidad de contrato
a. Secundaria completa b. Técnico (a) c. Bachiller d. Titulado (a) e. Maestro (a) f. Doctor (a)	a. Gerente general b. Administrador (a) de agencia c. Responsable de área de supervisión d. Responsable de área de auditoría e. Asesor de crédito f. Asistente de operaciones g. Cajero (a) h. Otro	a. Contrato por planilla b. Contrato indeterminado c. Contrato por RxH d. Otro
	7. Tiempo de experiencia laboral en la entidad	

	<ul style="list-style-type: none"> a. De 1 a 3 meses b. De 4 a 6 meses c. De 7 a 9 meses d. De 10 a 11 meses e. De 1 a 2 años f. De 3 a 5 años g. De 6 años a más 	
--	--	--

Ficha del instrumento Inteligencia emocional

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario de Inteligencia emocional
Autor y año	: Schanks (2021)
Índice Alfa deCronbach	: 0.961
Lugar de aplicación	: Colaboradores de la empresa Big Bank
Forma de aplicación	: Individual
Duración de laaplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Consta de 30 ítems
Escala de medición	: (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario sobre inteligencia emocional

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo con sus dimensiones (**Conocimiento de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales**); e indicadores (**Conciencia emocional, autocontrol, compromiso, comprensión, manejo de conflictos**). Este cuestionario tiene como autoría de **Schanks (2021)** en su investigación **La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el área comercial del Hyatt Centric Hotel, San Isidro, 2020**; con validez con calificación **EXCELENTE con un 93%** de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del **0.961 siendo altamente confiable**.

Somos estudiantes del X ciclo de la carrera de administración y estamos realizando una investigación con fines académicos para obtener nuestro título profesional de licenciado en administración, esta encuesta está dirigida a los colaboradores de la ciudad de Huánuco. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor responde cada pregunta con total sinceridad.

Instrucciones: Marcar con una "X " la respuesta que considere pertinente según la escala que se detalla a continuación

Escalas de las respuestas del cuestionario:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

INTELIGENCIA EMOCIONAL						
Ítems	Dimensiones	Escala de medición				
Autoconocimiento		1	2	3	4	5
1	Reconozco mis propias emociones y sentimientos.					
2	Soy capaz de confiar conmigo mismo frente a los demás.					
3	Sueles dudar de tus pensamientos, sentimientos y opiniones.					
4	Cuando algo me sale mal pienso que no valgo nada.					
5	Cuando estás de mal humor puedes cambiarlo pensando positivamente.					
6	Mis logros obtenidos me hacen sentir bien.					
Autorregulación		1	2	3	4	5
7	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa.					
8	Usas técnicas de relajación para controlar situaciones de estrés.					
9	Reconozco mis emociones e impulsos perjudiciales pensando con claridad.					

10	Tengo la capacidad de solucionar problemas con facilidad.					
Motivación		1	2	3	4	5
11	El equipo busca activamente alinearse con los objetivos de la empresa.					
12	Busco generar un valor agregado en mis tareas asignadas					
13	Demuestro tenacidad para buscar el objetivo, pese a lo obstáculos y los reveses.					
14	Me siento feliz cuando valoran mi trabajo.					
15	Como colaboradores reciben beneficios salariales, reconocimientos, ascensos u otros.					
16	Considera importante que se premie el desempeño y el esfuerzo del equipo de trabajo.					
17	Me veo con capacidad de afrontar cualquier situación.					
18	Confío en las personas que están en mi entorno.					
Empatía		1	2	3	4	5
19	El equipo de trabajo suele percibir los sentimientos y perspectivas ajenas.					
20	Me considero una persona capaz de ayudar a los demás frente a situaciones de cualquier tipo.					
21	Mientras escucho a otra persona me adelanto en el tiempo y me pongo a pensar en lo que voy a responder.					
22	Busco responder positivamente ante una situación que afecte a un compañero de trabajo.					
Habilidades sociales		1	2	3	4	5
23	El equipo escucha abiertamente y transmite mensajes convincentes alineados, buscando el entendimiento mutuo.					
24	Me expreso de manera adecuada y asertiva frente a los demás.					
25	Manejo con diplomacia y tacto situaciones tensas y personas difíciles.					
26	Me siento capaz de resolver situaciones de conflicto laboral de una manera efectiva.					
27	Se realizan a dinámicas de integración para crear armonía y fomentar la colaboración de los miembros del equipo.					
28	El líder toma en cuenta las opiniones de todos antes de realizar una toma de decisiones.					
29	El líder suele impulsar a todos los miembros hacia una participación y entusiasta, creando sinergia.					
30	Me considero capaz de liderar un equipo de trabajo.					

Nota: Elaboración propia

Ficha técnica	
Nombre	: Cuestionario de liderazgo transformacional
Autor y año	: Schanks (2021)
Índice Alfa de Cronbach	: 0.979
Lugar de aplicación	: Colaboradores de la empresa Big Bank
Forma de aplicación	: Individual
Duración de la aplicación	: 10 minutos
Descripción de instrumento	: Consta de 22 ítems : (1) Nunca, (2) Casi nunca; (3) A veces; (4) Casi Siempre; (5) Siempre
Escala de medición	

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario sobre liderazgo transformacional

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo con sus dimensiones **(Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada)**; e indicadores (identificación, perseverancia, motivación, visión de futuro, **innovación y creatividad, personalización**). Este cuestionario tiene como autoría de **Schanks (2021)** en su investigación **La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en el área comercial del Hyatt Centric Hotel, San Isidro, 2020**; con validez con calificación **EXCELENTE con un 93%** de calificación de validez y una fiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable del **0.979 siendo altamente confiable**.

Somos estudiantes del X ciclo de la carrera de administración y estamos realizando una investigación con fines académicos para obtener nuestro título profesional de licenciado en administración, esta encuesta está dirigido a los colaboradores de la ciudad de Huánuco. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor responde cada pregunta con total sinceridad.

Instrucciones: Marcar con una "X " la respuesta que considere pertinente según la escala que se detalla a continuación

Escala de las respuestas del cuestionario:

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
Ítems	Dimensiones	Escala de medición				
Estimulación Intelectual		1	2	3	4	5
1	Constantemente apporto con nuevas ideas y soluciones al área de trabajo asignada.					
2	Fomento la innovación y creatividad en mi entorno laboral.					
3	El equipo suele realizar críticas que aporten a los demás, buscando su desarrollo.					
4	Suelo tomar en cuenta de manera positiva las recomendaciones que los demás puedan sugerir para implementarlo en el trabajo.					
Consideración Individualizada		1	2	3	4	5
5	Reconozco las diferencias individuales de los demás en términos de necesidades y deseos.					
6	Consideras que cada uno tiene algo que nos hace diferente y únicos.					
7	En el equipo de trabajo se fomenta un intercambio bidireccional en la comunicación.					
8	El líder se expresa de manera clara y objetiva cuando algo sale mal para darle solución en equipo.					
9	El líder toma en cuenta las sugerencias del equipo de trabajo y comparte sus conocimientos.					
10	Se fomenta la escucha activa y eficaz dentro de la organización.					
Motivación Inspiracional		1	2	3	4	5
11	El equipo de trabajo motiva e inspira movilizando a quienes le rodean al brindar significado y desafío a su trabajo.					

12	Te consideras una persona altamente motivada a cumplir las metas personales y de la empresa.					
13	Fomento la unión de mis fortalezas y aportes de los demás para cumplir las metas de la organización.					
14	Disfrutas del compañerismo y la experiencia de trabajar en equipo.					
15	El equipo comparte una misma visión de futuro.					
16	El líder te inspira a cumplir con la visión de la organización.					
Influencia Idealizada		1	2	3	4	5
17	Los demás equipos de trabajo se identifican con el personal del área.					
18	Me siento identificado con los valores y objetivos de la empresa.					
19	Demuestro perseverancia para cumplir mis objetivos ante las dificultades que pudieran suceder.					
20	Me siento capaz de afrontar situaciones adversas.					
21	El equipo suele tomar riesgos para cumplir sus metas.					
22	Me considero una persona de retos.					

Nota. Elaboración propia

Confiabilidad de Inteligencia Emocional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	30

Fuente: Tomado de estadístico SPSS-Versión26

Confiabilidad de Liderazgo Transformacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	22

Fuente: Tomado de estadístico SPSS-Versión 26

Anexo 4: Modelo de Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023

Investigador (a) (es): Rojas Ríos, Carmen Regina

Soplopuco Yrigoyen, Marlon Junior

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y de la financiera Big Bank.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información valiosa sobre cómo la inteligencia emocional influye en el liderazgo transformacional de los colaboradores de la financiera Big Bank 2023, variables que le facilitarán identificar herramientas para la mejora continua de factores como motivación, empatía, habilidades sociales, y utilizar el estilo de liderazgo idóneo, para incrementar el rendimiento de sus directivos, y colaboradores, en definitiva, poder ayudar a investigadores que desean profundizar la temática indagada.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023".
2. Esta encuesta será realizada de modalidad virtual). 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 Investigador (a) (es) **[Rojas Rios Carmen Regina, Soplopuco Yrigoyen Marlon Junior]** email crojasri11@ucvvirtual.edu.pe y msoplopuco@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **[Paredes Ramirez Gimena]** email gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe

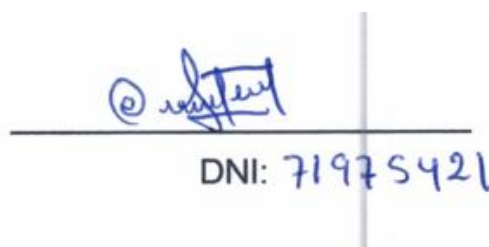
Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Eli Estefany Huamán Alanya

Cargo: Asistente de Operaciones

Fecha y hora: 08 de mayo del 2023



A handwritten signature in blue ink is written above a horizontal line. Below the line, the DNI number "71975421" is written in blue ink. A vertical line intersects the horizontal line at the right side of the signature.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20603097484
BIG CAPITAL S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Karla Doriska Melgarejo Ventura	DNI: 47249324

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Carmen Regina Rojas Ríos Marlon Junior Soplopucyo Yrigoyen	DNI: 48715998 76564126

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio

Lugar y Fecha: Huánuco, 05 de mayo del 2023

Firma y sello: _____

 **BIG CAPITAL S.A.C.**
Karla Doriska Melgarejo Ventura
GERENTE GENERAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo - Artículo 8º literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BIG BANK HUÁNUCO, 2023.**

Autor(es): CARMEN REGINA ROJAS RÍOS

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: MARLON JUNIOR SOPLOPUCO YRIGOYEN

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1 PREGRADO PI TAR C3 02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: gparedesra01@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BIG BANK HUÁNUCO, 2023", presentado por los autores CARMEN REGINA ROJAS RÍOS - MARLON JUNIOR SOPLOPUCO YRIGOYEN, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

**Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos****Validez de variables**

Variab	N°	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Inteligencia Emocional	1	Administrador	4	Alto nivel
	2	Economista	4	Alto nivel
Modelo de Goleman	3	Metodólogo	4	Alto nivel
	4	Economista	4	Alto nivel
	5	Economista	4	Alto nivel
Liderazgo transformacional	1	Administrador	4	Alto nivel
	2	Economista	4	Alto nivel
Modelo de Bass	3	Metodólogo	4	Alto nivel
	4	Economista	4	Alto nivel
	5	Economista	4	Alto nivel

Nota: Elaboración propia

Los valores de validación del instrumento reflejan un promedio de 4, expresado en alto nivel, lo cual evidencia que los 5 expertos coinciden en un 100% en la claridad, coherencia y relevancia para ambos instrumentos, garantizando la aplicabilidad y efectividad de esta.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en el ámbito empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.



3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Schanks Canto, Luis Roberto
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Big Bank
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 30 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconocimiento. 2. Autorregulación. 3. Motivación. 4. Empatía. 5. Habilidades Sociales. 	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
Liderazgo transformacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimulación intelectual. 2. Consideración individualizada. 3. Inspiración motivacional. 4. Influencia idealizada. 	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023" elaborado por Schanks Canto, Luis Roberto en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.





Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Autoconocimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia emocional	1,2	4	4	4	
Autoestima	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Autorregulación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo del estrés	7,8	4	4	4	
Autocontrol	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	11,12	4	4	4	
Perseverancia	13,14	4	4	4	
Expectativas	15,16	4	4	4	
Confianza	17,18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Empatía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comprensión	19,20	4	4	4	
Escucha activa	21,22	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Habilidades Sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	23,24	4	4	4	
Manejo de conflictos	25,26	4	4	4	
Integración	27,28	4	4	4	
Trabajo en equipo	29,30	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: Estimulación intelectual

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación y creatividad	1,2	4	4	4	
Crítica constructiva	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consideración individualizada**

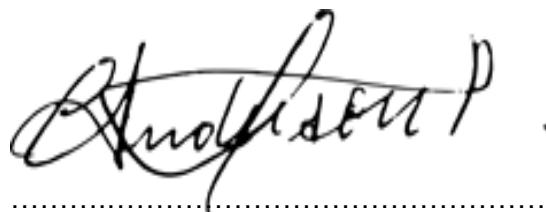
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalización	5,6,	4	4	4	
Fomento de la comunicación	7,8	4	4	4	
Escucha eficaz y activa	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Inspiración motivacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	11,12	4	4	4	
Espíritu de equipo	13,14	4	4	4	
Visión de futuro	15,16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Influencia idealizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	17,18	4	4	4	
Perseverancia	19,20	4	4	4	
Determinación	21,22	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO (RENACYT) – ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Schanks Canto, Luis Roberto
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Big Bank
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 30 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional

Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.

- **Variable 2:** Liderazgo transformacional

Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	6. Autoconocimiento. 7. Autorregulación. 8. Motivación. 9. Empatía. 10. Habilidades Sociales.	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
Liderazgo transformacional	5. Estimulación intelectual. 6. Consideración individualizada. 7. Inspiración motivacional. 8. Influencia idealizada.	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023" elaborado por Schanks Canto, Luis Roberto en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Autoconocimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia emocional	1,2	4	4	4	
Autoestima	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Autorregulación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo del estrés	7,8	4	4	4	
Autocontrol	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	11,12	4	4	4	
Perseverancia	13,14	4	4	4	
Expectativas	15,16	4	4	4	
Confianza	17,18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Empatía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comprensión	19,20	4	4	4	
Escucha activa	21,22	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Habilidades Sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	23,24	4	4	4	
Manejo de conflictos	25,26	4	4	4	
Integración	27,28	4	4	4	
Trabajo en equipo	29,30	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: **Estimulación intelectual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación y creatividad	1,2	4	4	4	
Crítica constructiva	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consideración individualizada**

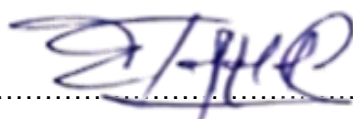
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalización	5,6	4	4	4	
Fomento de la comunicación	7,8	4	4	4	
Escucha eficaz y activa	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Inspiración motivacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	11,12	4	4	4	
Espíritu de equipo	13,14	4	4	4	
Visión de futuro	15,16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Influencia idealizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	17,18	4	4	4	
Perseverancia	19,20	4	4	4	
Determinación	21,22	4	4	4	



DR. ELIA ANACELY CÓRDOVA CALLE

DNI N° 46883462

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en el ámbito empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Schanks Canto, Luis Roberto
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Big Bank
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 30 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 22 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional
Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
- **Variable 2:** Liderazgo transformacional
Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	11. Autoconocimiento. 12. Autorregulación. 13. Motivación. 14. Empatía. 15. Habilidades Sociales.	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
Liderazgo transformacional	9. Estimulación intelectual. 10. Consideración individualizada. 11. Inspiración motivacional. 12. Influencia idealizada.	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023" elaborado por Schanks Canto, Luis Roberto en el año 2021. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Autoconocimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia emocional	1,2	4	4	4	
Autoestima	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Autorregulación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo del estrés	7,8	4	4	4	
Autocontrol	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	11,12	4	4	4	
Perseverancia	13,14	4	4	4	
Expectativas	15,16	4	4	4	
Confianza	17,18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Empatía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comprensión	19,20	4	4	4	
Escucha activa	21,22	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Habilidades Sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	23,24	4	4	4	
Manejo de conflictos	25,26	4	4	4	
Integración	27,28	4	4	4	
Trabajo en equipo	29,30	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo transformacional

- Primera dimensión: **Estimulación intelectual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación y creatividad	1,2	4	4	4	
Crítica constructiva	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consideración individualizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalización	5,6	4	4	4	
Fomento de la comunicación	7,8	4	4	4	
Escucha eficaz y activa	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Inspiración motivacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	11,12	4	4	4	
Espíritu de equipo	13,14	4	4	4	
Visión de futuro	15,16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Influencia idealizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	17,18	4	4	4	
Perseverancia	19,20	4	4	4	
Determinación	21,22	4	4	4	



.....
DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE

DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en el ámbito empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JOSÉ GABRIEL ARÉVALO ARÉVALO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Universitaria (X) MBA () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública y privada
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	De 2 a 5 años () Más de 6 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Rojas Rios, Carmen Regina ; Soplopuco Yrigoyen, Marlon Junior
Procedencia:	Schanks (2021)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Big Bank
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 30 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

▪ Variable 1: Inteligencia emocional

Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.

▪ Variable 2: Liderazgo Transformacional

Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autoconocimiento 2. Autorregulación 3. Motivación 4. Empatía 5. Habilidades sociales 	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
Liderazgo Transformacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimulación intelectual 2. Consideración individualizada 3. Motivación inspiracional 4. Influencia idealizada 	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023”. elaborado por Rojas Rios, Carmen Regina, Soplopucó Yrigoyen, Marlon Junior en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". elaborado por Rojas Rios, Carmen Regina, Soplopucó Yrigoyen, Marlon Junior en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: Autoconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia emocional	1,2	4	4	4	
Autoestima	3,4	4	4	4	
Autoconciencia	5,6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo del estrés	7,8	4	4	4	
Autocontrol	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	11,12	4	4	4	
Perseverancia	13,14	4	4	4	
Expectativas	15,16	4	4	4	
Confianza	17,18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: **Empatía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comprensión	19,20	4	4	4	
Escucha activa	21,22	4	4	4	

- Quinta dimensión: **Habilidades sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	23,24	4	4	4	
Manejo de conflictos	25,26	4	4	4	
Integración	27,28	4	4	4	
Trabajo en equipo	29,30	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: **Estimulación Intelectual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación y creatividad	1,2	4	4	4	
Crítica constructiva	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consideración individualizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalización	5,6	4	4	4	
Fomento de la comunicación	7,8	4	4	4	
Escucha eficaz y activa	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación inspiracional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	11,12	4	4	4	
Espíritu de equipo	13,14	4	4	4	
Visión de futuro	15,16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Influencia idealizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	17,18	4	4	4	
Perseverancia	19,20	4	4	4	
Determinación	21,22	4	4	4	



Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

Mtro. José Gabriel Arévalo Arévalo

DNI N° 45954981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; en el ámbito empresarial. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ENRIQUE LEVEAU TUANAMA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Universitaria () MBA (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración de Negocios y Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional el área:	De 2 a 5 años () Más de 6 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Rojas Rios, Carmen Regina; Soplopucó Yrigoyen, Marlon Junior
Procedencia:	Schanks (2021)
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Empresa Big Bank
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 5 dimensiones, de 15 indicadores y 30 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 11 indicadores y 22 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Inteligencia emocional
Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
- **Variable 2:** Liderazgo transformacional
Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.



Variable	Dimensiones	Definición
Inteligencia emocional	16. Autoconocimiento 17. Autorregulación 18. Motivación 19. Empatía 20. Habilidades sociales	Goleman et al. (2021) manifiesta acerca de la inteligencia emocional, el cual es originado a causa de una serie de habilidades aprendidas y de talentos que una persona posee de manera natural.
Liderazgo Transformacional	13. Estimulación intelectual 14. Consideración individualizada 15. Motivación inspiracional 16. Influencia idealizada	Bass (como se citó en Jaramillo y Fierro, 2016) sustenta que el liderazgo transformacional es la capacidad de mejorar el nivel de conciencia de los trabajadores y a su vez conduce a la evaluación de metas idealizadas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023". elaborado por Rojas Rios, Carmen Regina, Soplopuco Yrigoyen, Marlon Junior en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Inteligencia emocional

• Primera dimensión: **Autoconocimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conciencia emocional	1,2	4	4	4	
Autoestima	3,4	3	4	4	
Autoconciencia	5,6	3	4	4	

• Segunda dimensión: **Autorregulación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Manejo del estrés	7,8	4	4	4	
Autocontrol	9,10	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Motivación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso	11,12	4	4	4	
Perseverancia	13,14	4	4	4	
Expectativas	15,16	3	4	4	
Confianza	17,18	4	4	4	

• Cuarta dimensión: **Empatía**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comprensión	19,20	4	4	4	
Escucha activa	21,22	4	4	4	



- Quinta dimensión: **Habilidades sociales**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	23,24	4	4	4	
Manejo de conflictos	25,26	4	4	4	
Integración	27,28	4	4	4	
Trabajo en equipo	29,30	4	4	4	

Variable del instrumento: Liderazgo Transformacional

- Primera dimensión: **Estimulación Intelectual**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación y creatividad	1,2	4	4	4	
Crítica constructiva	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Consideración individualizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Personalización	5,6	4	4	4	
Fomento de la comunicación	7,8	4	4	4	
Escucha eficaz y activa	9,10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Motivación inspiracional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación	11,12	4	4	4	
Espíritu de equipo	13,14	4	4	4	
Visión de futuro	15,16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Influencia idealizada**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Identificación	17,18	4	4	4	
Perseverancia	19,20	4	4	4	
Determinación	21,22	4	4	4	



.....
MBA Enrique Leveau Tuanama
ECONOMISTA
REG. 333 - CERSM

DNI N° 45713839

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Escalas de valoración

Escala de valoración Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Nota. Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

Escala de valoración de Pearson/ Rho de Spearman

Tabla de correlaciones

Los coeficientes pueden variar de -1.00 a 1.00 , donde:

-1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

-0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

-0.75 = Correlación negativa considerable.

-0.50 = Correlación negativa media.

-0.25 = Correlación negativa débil.

-0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

0.10 = Correlación positiva muy débil.

0.25 = Correlación positiva débil.

0.50 = Correlación positiva media.

0.75 = Correlación positiva considerable.

0.90 = Correlación positiva muy fuerte.

1.00 = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

Nota. Hernández y Mendoza (2018).