



Universidad César Vallejo

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

**Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores
en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia (orcid.org/0000-0003-3611-1661)

ASESORA:

Dra. Vela Vásquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO - PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023", cuyo autor es CHUJANDAMA PINCHI INGRID PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, 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, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA VASQUEZ TERESA DNI: 01068632 ORCID: 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:52:25

Código documento Trilce: TRI - 0808138

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CHUJANDAMA PINCHI INGRID PATRICIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
INGRID PATRICIA CHUJANDAMA PINCHI DNI: 70157801 ORCID: 0000-0003-3611-1661	Firmado electrónicamente por: ICHUJANDAMAP el 10- 07-2024 17:19:59

Código documento Trilce: TRI - 0808139

Dedicatoria

Dedicado esta tesis a Dios, por ser mi guía y fortaleza; a mis padres, por su amor, apoyo incondicional y enseñanzas; a la memoria de mi hermano. Y a todos aquellos que han contribuido a la realización de esta tesis, mi más sincero agradecimiento.

Ingrid.

Agradecimiento

Agradecido con Dios por cumplir con mis metas en la culminación de mi tesis; a la Universidad César Vallejo por las comodidades que me brindadas en todo el proceso de mi formación profesional.

La autora.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	32
ANEXO :	40

Índice de tablas

Tabla 1: Lista de expertos.....	17
Tabla 2: Coeficiente de alfa de Cronbach.....	17
Tabla 3 Nivel de la inteligencia emocional y sus dimensiones.....	19
Tabla 4: Nivel de la relación competitiva y sus dimensiones.	20
Tabla 5: Prueba de normalidad.....	21
Tabla 6: Relación entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva.....	22
Tabla 7: Relación entre la autorregulación y la relación competitiva.	22
Tabla 8: Relación entre la motivación y la relación competitiva.....	23
Tabla 9: Relación entre la empatía y la relación competitiva.....	23
Tabla 10: Relación entre las habilidades sociales y la relación competitiva.....	24
Tabla 11: Relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva.....	25

Índice de figuras

Figura 1. Esquema	14
-------------------------	----

Resumen

La presente investigación aporta al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 que pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, tuvo como objetivo analizar la relación entre la inteligencia emocional y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo, Tarapoto. Se trata de una investigación cuantitativa de tipo correlacional. La muestra estuvo constituida por 51 trabajadores de la mencionada gerencia. Los principales resultados revelan una relación positiva alta y significativa entre la inteligencia emocional y la relación competitiva, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.715 y un p-valor de 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Las conclusiones destacan la necesidad de mejorar las oportunidades de crecimiento, la diversificación de tareas, y los canales de comunicación, así como la importancia de fomentar la autoconciencia, la autorregulación, la motivación y la empatía en los empleados para mejorar el clima laboral y la productividad.

Palabras clave: Inteligencia, emocional, relación, competitiva.

ABSTRACT

This research contributes to the Sustainable Development Goal (SDG) number 8, which aims to promote inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all. Its objective was to analyze the relationship between emotional intelligence and the competitive relationship in workers. of the Bajo Mayo Territorial Management, Tarapoto. This is a quantitative correlational type of research. The sample was made up of 51 workers from the aforementioned management. The main results reveal a high and significant positive relationship between emotional intelligence and the competitive relationship, with a Spearman's Rho coefficient of 0.715 and a p-value of 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$). The conclusions highlight the need to improve growth opportunities, task diversification, and communication channels, as well as the importance of promoting self-awareness, self-regulation, motivation and empathy in employees to improve the work environment and productivity.

Keywords: Intelligence, emotional, relationship, competitive.

I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio cobra relevancia respecto a la variable de inteligencia emocional dado que hace posible conseguir un mayor nivel de eficiencia incrementando las posibilidades de alcanzar mejores resultados tanto en términos individuales como colectivos. Por otro lado, respecto a la relación competitiva es importante dado que en la actualidad existen diversos factores de carácter interno como externo que afectan la operatividad y continuidad de las actividades lo cual produce que no se alcancen objetivamente los propósitos.

Dentro del análisis internacional respecto a la variable relación competitiva de acuerdo con los datos numéricos recabados por Tacuri y Orbe (2021) alrededor de un tercio de colaboradores que presta sus servicios en Europa y más de la mitad de colaboradores de los países de Estados Unidos, Turquía, Salvador y Uruguay realizan tareas intensivas a gran velocidad dentro de los cuales el 40% desarrolla actividades que exige un desgaste emocional elevado, además, el 20% de colaboradores señala que se puede tomar como máximo dos horas para ocuparse netamente de sus asuntos personales y el 30% de colaboradores sintetiza que posee un empleo sin perspectivas de crecimiento individual y profesional lo cual estanca su desarrollo. De igual modo, en América Latina el 87% de colaboradores se ven expuestos a elementos estresores los cuales se originan a causa de la escasez de personal (Tacuri y Orbe, 2021).

Dentro del contexto peruano, es clave analizar los factores que entorpecen la competitividad del personal pues según la información recabada por Lluncor et al. (2023) muestra que alrededor del 35.4% de los usuarios internos posee un desempeño bajo y el 10,4% regular por la excesiva carga de trabajo, al estancamiento profesional ya que no se ofrece una línea de carrera tentativa y a las malas condiciones estructurales. En tanto, Tuesta et al. (2021) afirman que los problemas de competitividad recaen en las bajas prestaciones, la escasa motivación y la baja preparación académica.

Dentro del contexto regional, Saavedra et al. (2021) establecen que los entes públicos de San Martín son poco competitivos esto como consecuencia que el personal no reúne las competencias, habilidades y conocimientos que se

necesita para ejecutar una prestación que satisfaga las necesidades y en lo posible exceda las expectativas de los usuarios externos; este hecho se debe principalmente a que no se realiza un proceso de reclutamiento y selección transparente pues se tiende a colocar en cargos directivos a individuos a consecuencia de favores políticos originando con ello un desbalance sustancial.

En la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto se ha observado que existen dificultades que propician el incumplimiento de los resultados trazados y la obtención de la competitividad esperada esto a *causa* de la escasez de oportunidades de crecimiento que se brinda al recurso humano, al trabajo monótono que viene desarrollando el personal en sus respectivos puestos de trabajo, a la falta de canales comunicativos, a la falta de direccionamiento y a la ambigüedad que existe en las metas impuestas a nivel institucional. De seguir con la misma problemática se traería consigo a colaboradores propensos a tener diversas enfermedades laborales y por ende a disminuir su nivel de competitividad, trayendo como consecuencia alto nivel de estrés laboral, ausentismo, abandono de la entidad, búsqueda de nuevas oportunidades, desmotivación con el cumplimiento de lo propuesto, baja productividad, mal clima de trabajo e insatisfacción laboral.

Dentro de ello, se generó la contribución con el ODS 8 que consiste en el fortalecimiento de la inclusividad por medio del mejoramiento de los aspectos económicos y que estos beneficios sean entregados sin distinciones, así como también de enrumbar a la sociedad hacia la sostenibilidad, mientras que se vincula con la meta 8.2 debido a que busca incrementar la productividad en las entidad por medio de la incorporación tecnológica para fomentar la modernización que conlleve a mejorar los servicios a través de un mejor valor agregado.

Es por ello que se estableció como problema general: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? y como problemas específicos: P1: ¿Cuál es el nivel de la inteligencia emocional en la administración en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P2: ¿Cuál es el nivel de relación competitiva en los trabajadores de

la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P3: ¿Cuál es la relación entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P4: ¿Cuál es la relación entre la autorregulación y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P5: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P6: ¿Cuál es la relación entre la empatía y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto? P7: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto?

Este estudio es *conveniente*, pues se busca conocer la relación que se genera entre las variables y detallar de manera concisa la problemática que afronta la entidad respecto a los términos tratados. *Relevancia social*. Servirá como punto de apoyo para los demás investigadores, además, facilita la disposición de actividades que dinamicen la labor interna. *Valor teórico*. Hace uso de teorías, como por ejemplo el aporte de Pérez et al (2022) para la primera variable y el aporte de Esparza (2020) para la segunda variable. *Implicancias Práctica*. Permite que el ente conozca las dificultades que atraviesa respecto a la inteligencia emocional y a la relación competitiva y al mismo tiempo promueve el diseño de estrategias para mejorar el desempeño individual del recurso humano. *Utilidad metodológica*, se elaborarán dos cuestionarios que pueden aplicarse en futuros estudios.

Además, se tienen como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto y como objetivos específicos: O1: Identificar el nivel de la inteligencia emocional en la administración en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, O2: Identificar el nivel de relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, O3: Demostrar la relación entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. O4: Definir la relación entre la autorregulación y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. O5: Analizar la relación entre la motivación y

la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. O6: Especificar la relación entre la empatía y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. O7: Evaluar la relación entre las habilidades sociales y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto.

Este segundo apartado inicia con la descripción de los trabajos de investigación encontrado en los diversos ámbitos de estudio. A *nivel internacional*, se encontró a García (2020) en su recurso desarrollado en la UNIVERSIDAD de Negocios- EAN de Bogotá buscó demostrar que la inteligencia emocional es un recurso imprescindible dentro del ámbito de la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz. Para este estudio la muestra estuvo conformada por 245 colaboradores, además, se empleó un cuestionario como recurso para recaudar datos cuantitativos. Como resultados, se obtuvo que el 100% del personal encuestado afirma que cuenta con una trayectoria profesional de más de 5 años el cual supone que poseen un mayor nivel de inteligencia emocional. Concluyeron que, la IE influye de manera directa en el establecimiento de relaciones entre compañeros de trabajo, mismo que dinamiza la operatividad interna, promueve el desarrollo adecuado de las funciones y genera una mejor sinergia entre todos los participantes.

Es otra investigación realizada en Ecuador, por Figueroa (2023), buscó determinar el vínculo que subyace entre la Institución Educativa y el rendimiento en una casa de estudio, en la cual selecciono una muestra probabilística de 100 estudiantes y se aplicó un cuestionario debidamente estructurado. Como resultado se obtuvo que, el coeficiente de crombrach fue 0.879 el cual establece que existe un grado de validez elevado respecto a la utilización del recurso a implantar. Concluyó que, se respalda la idea de que la autoafirmación en acceso tecnológico puede estar relacionada con el desarrollo de habilidades y actitudes valiosas en un entorno tecnológico en constante cambio. Estas habilidades y actitudes pueden ser beneficiosas tanto en el ámbito de educación como profesionalista puesto que los estudiantes que la poseen pueden estar mejor preparados para enfrentar los

desafíos tecnológicos. Por otro lado, respecto al grado de asociación esta fue menor a 0.001 por lo cual es significativa.

Asimismo, se encontró a Ortega (2022) quien efectuó un estudio en Ecuador que buscó establecer la asociación cuantitativa que existe entre la IE y las relaciones interpersonales, para esta investigación se consideró a 45 alumnos como parte de la muestra y se efectuó un cuestionario. Encontró que, el grado de confiabilidad que poseen ambos cuestionarios supera al valor de 0.7 ya que para la variable independiente esta alcanzó un valor de 0.810 y para el concepto secundario fue 0.826. Concluyó que, hay una correlación positiva, significativa y alta entre ambos términos ($Rho=0.616$) esto tiene implicaciones importantes para la comprensión de cómo las habilidades emocionales repercuten en la manera en el que los estudiantes abordan los aprendizajes.

También, se encontró a Páez y Castaño (2020) quienes en su investigación desarrollada en la ciudad de Manizales (Colombia), buscó la incidencia sobre la inteligencia de las personas para manejar sus emociones, contempló una muestra probabilística de 232 personas y se aplicó un conjunto de preguntas debidamente estructuradas en un cuestionario. Como resultado se obtuvo que, el valor obtenido del procesamiento de información numérica demuestra que la variable independiente se encuentra en un nivel muy alto con un porcentaje del 65.5%. Concluyeron que, la necesidad de abordar estratégicamente la inteligencia emocional en la formación de alumnos sugiere que existe la posibilidad de mejora a medida que avanza su formación el cual impacta de forma positiva en el cuidado médico y la satisfacción de las pacientes. Las implicancias educativas que son importantes para garantizar que los futuros médicos estén bien preparados tanto en términos de habilidades clínicas como de inteligencia emocional.

En Ecuador la investigación realizada, por Avellán y Urdánigo (2023), desarrollada en la UNIVERSIDAD de Ecuador, buscaron estudiar el vínculo que se genera entre la competitividad y el manejo de las emociones; para esta investigación se contó con la participación de 76 funcionarios que integraron la muestra probabilística, de igual forma, se aplicó un cuestionario en virtud de obtener resultados que propician el cumplimiento del propósito central.

Como resultados 36 de los colaboradores presentan cansancios emocionales mientras que 40 están relacionados con problemas de personalidad, a diferencia de 32 que no pueden cumplir sus objetivos personales. Concluyeron que, posterior a la valoración de los datos recogidos por parte de los encuestados se logró contemplar que hay suficiencia estadística y numérica para aseverar que ambos conceptos se vinculan directamente.

Se señala estudios previos en el ámbito nacional, a Ramos (2020), en su investigación desarrollada en Piura, buscó medir la correlación que se genera a términos estadísticos en las variables; para esto se seleccionó una muestra probabilística de 132 colaboradores; a ellos se les aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos se han podido percibir que el 77% de que existen desafíos relacionados con la identificación de emociones y la expresión abierta en el entorno laboral, EL 54% es la satisfacción en el trabajo y la autonomía pueden ser aspectos positivos en la experiencia de los trabajadores. Sin embargo, podría ser beneficioso considerar programas de desarrollo de habilidades emocionales y de comunicación para abordar las dificultades identificadas y mejorar aún más el bienestar emocional y la efectividad en el trabajo. Los hallazgos indica que tras abordar los datos se encontró un coeficiente de 0.398 mismo que establece que los conceptos que se han estudiado se vinculan de forma positivamente baja.

En la investigación realizada en Cuzco, encontramos a Condori y Ramos (2022), buscaron establecer el vínculo que se genera entre los conceptos, por lo cual se consideró una muestra probabilística de 56 personas y se aplicó un cuestionario debidamente validado y estructurado. Como resultado se encontró que dentro de las habilidades fundamentales de las personas se encuentra el manejo de las emociones, hoy en día en los colaboradores ya que promueve el desarrollo de un trabajo cooperativo y participativo que induce al cumplimiento de las metas institucionales. Concluyeron que, a raíz de la significancia obtenida que fue < 0.05 y dado que el valor estadístico registrado (0.829) se establece que ambos términos de estudio como son la inteligencia emocional y las competencias laborales se encuentran debidamente correlacionados.

Aguilar y Escobar (2021), en Lima, buscaron establecer la correlación entre la capacidad de los dirigentes. Consideró una muestra probabilística de 130 personas y se puso a disposición un cuestionario debidamente formulado. Como resultado se obtuvo que el valor obtenido del Chi2 fue 51.515 y la sig=0.001, los cuales dan cuenta de un vínculo significativo entre ambos términos. Concluyeron que luego de haber recogido los datos numéricos de parte de la muestra objetiva y de haber sido procesados, se encontró que ambos conceptos se encuentran vinculados ($Rho=0.554$).

Igualmente, Ortiz y Oseda (2021), quienes, en su investigación realizada en Trujillo buscaron conocer la manera en cómo la Institución Educativa repercute en las competencias comunicativas. Para este estudio se contempló una muestra probabilística de 300 estudiantes y se aplicó debidamente un cuestionario. Como resultado se obtuvo que, respecto a la variable independiente esta fue concebida de acuerdo a los encuestados en una escala de medio, bajo, alto y muy alto con porcentajes de 51.33%, 24.67%, 16% y 8% respectivamente. Concluyeron que, la significancia fue 0.000 y la correlación obtenida alcanzó un monto de 0.853 se establece que ambos conceptos se encuentran relacionados de manera significativa. Este tipo de destrezas permite entender y administrar adecuadamente las emociones individuales al igual que de los demás; es crucial para construir y mantener relaciones positivas. La comunicación efectiva es el puente que permite a las personas conectarse a nivel emocional expresarse y entenderse

Se encontró a Valdez, (2021), quien, en su investigación desarrollada en Tarapoto, buscó conocer estadísticamente la relación que se genera entre la inteligencia emocional y el desempeño. Para este estudio se consideró una muestra probabilística de 22 trabajadores y se aplicó de forma directa un cuestionario. Como resultado se obtuvo que el manejo de las emociones es regular ya que el 50% de encuestados así lo aseveran, en tanto, en lo que respecta a la variable secundaria esta fue concebida como regular por el 59% de encuestados. Concluyó que, en función al coeficiente obtenido se establece que los dos términos se vinculan de forma alta y positiva ya que el resultado de Pearson fue 0.985.

En cuanto al *marco conceptual* respecto a la primera variable que corresponde a la *Inteligencia emocional*, según Pérez et al. (2022), sustentan que es la capacidad para diferenciar las particularidades que emergen de los sentimientos propios como los ajenos con el propósito de equilibrar las relaciones, fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentive el cumplimiento de los propósitos. De ese mismo modo, Aragundi y Piloso (2022), aseguran que la variable estudiada es considerada como una habilidad individual que permite administrar estratégicamente las emociones que subyacen en el interior para fortalecer las relaciones externas. Un individuo con un alto nivel de inteligencia emocional es capaz de generar alternativas estratégicas para dar solución a los problemas que acontecen, desarrollar una vida feliz y plena. Además, son portadores de buenas relaciones que aprovechan las oportunidades que se presentan y fungen el desarrollo organizacional.

Por su parte, Biedma (2021) establecen que los individuos exitosos no son precisamente aquellos que obtuvieron los mejores promedios dentro del instituto o universidad pues las habilidades duras no aseguran el adecuado nivel de productividad laboral, ya que hoy en día es necesario que los nuevos líderes y gestores empresariales cuenten con habilidades blandas como son la inteligencia emocional para gestionar estratégicamente el quehacer interno. Por otro lado, Frago-Luzuriaga (2019), refieren que un individuo es un ser emocional y social por naturaleza el cual expresa, entiende y comprende la importancia de obtener buenas relaciones con las personas que se encuentran a su alrededor ya que esto facilita el desarrollo de competencias y permite afrontar las situaciones dificultosas que se presentan con continuidad en el medio. En relación a la idea anterior, Aragón (2019) refiere que es la habilidad que poseen los individuos para gestionar y manejar adecuadamente las emociones y pensamientos en los diversos contextos de vida los cuales involucran el desarrollo individualista como el profesionalista, también, esta cualidad hace posible fortalecer las relaciones interpersonales en el tiempo y satisfacer las necesidades.

De ese mismo modo, Mercader et al. (2023), afirman que el término abordado puede ser considerado como el conglomerado de aptitudes, habilidades y facultades que promueven la buena conducta del individuo, así como, sus percepciones, reacciones y estados de ánimo. Además, Mitsea et al. (2023) hacen mención que el término se encuentra constituido por diversos elementos como son la empatía, las relaciones con terceros, motivación, aceptación y regulación los cuales de una u otra forma determinan el manejo propio de las emociones y pensamientos acerca de sí mismo como de los demás. Por ende, Cruz (2019), sostiene que cuando aludimos al término IE nos referimos básicamente a las competencias que permiten emplear, gestionar y comprender las emociones de tal manera que se pueda reducir el índice de estrés, se favorezca la comunicación eficiente, se empaticé con los demás, se haga frente a los desafíos y se dé solución a los problemas.

Cabe resaltar, Binsaeed et al. (2023), manifiestan que la variable de estudio tiene grandes repercusiones en el desarrollo organizacional ya que esta prevé una mirada diferente a los colaboradores frente a los retos, problemas y desafíos que subyacen tanto a nivel interno como externo, de igual manera, es un elemento de valor que hace posible permanecer en el mercado y garantizar la disposición de un servicio libre de errores.

Por otra parte, Aleksić y Politis (2023) profundizan que existen dos tipos de inteligencia dentro de las que se destaca la interpersonal, que se centra principalmente en comprender y empatizar frente a los estados de ánimos, emociones y pensamientos de las personas que se encuentran alrededor y la intrapersonal, la cual se basa principalmente en entender las emociones a nivel individual de tal manera que se las considere para tomar decisiones efectivas que favorezcan el buen vivir. Además, Akdeniz y Yayci (2023), indican que es un componente sumamente imprescindible dentro del auge organizacional dado que posee componentes e indicadores que hacen posible afrontar de forma estratégica a los desafíos.

En cuanto a las dimensiones son planteadas por Pérez-Correa et al. (2022) siendo estas: *Conciencia de sí mismo*, hace referencia a realizar una introspección para evaluar si las decisiones que actualmente se están tomando permiten obtener las metas y objetivos que han sido trazados; también la *autorregulación*, conlleva a adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna; asimismo, la *motivación*, es el impulso de las personas para lograr sus objetivos y alcanzar sus propias metas; de la misma manera la *empatía*, permite conectarnos con el sentir y los requerimientos de los demás para llegar a un mutuo acuerdo. (*Habilidades sociales*, representa el conglomerado de comportamientos y conductas que favorecen el desarrollo de relaciones duraderas entre los individuos, aunado a esto, representa una cualidad que permite aplicar los conocimientos y capacidades para resolver situaciones problemáticas en equipo.

Por otro lado, en lo concerniente a la *relación competitiva* se citaron como autores principales a Esparza et al. (2020), quienes aseguran que se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional. En tanto, Saavedra-García et al. (2020), manifiestan que es la facultad de la organización para adoptar lineamientos y actividades estratégicas en virtud de incrementar la participación en el mercado. Esta habilidad se encuentra vinculada a su vez con diversos elementos controlados o no por la entidad, que abarca desde la profesionalización técnica del recurso humano y el desarrollo de procesos administrativos hasta los lineamientos públicos, las condiciones físicas y los cambios que ocurren frente a la oferta y demanda.

De acuerdo a Jiménez et al. (2020), mencionan que la relación competitiva puede denotarse en su repercusión positiva que posee respecto a la contribución del crecimiento económico, dado que una nación puede considerarse como competitiva cuando maneja estratégicamente las competencias y capacidades, además, cuando logra incrementar la producción de las firmas comerciales. Por otro lado, López-Zapata et al.

(2019), enfatiza que el concepto de competitividad puede definirse como aquella capacidad que poseen las entidades para adoptar e implementar estrategias y actividades competitivas que hagan posible mejorar el desenvolvimiento de las organizaciones en el exterior, de tal manera que, se pueda reforzar los vínculos con los actores involucrados y se logre satisfacer las necesidades.

Por otro lado, Trujillo et al. (2021) establecen que la variable puede ser concebida como el conglomerado de acciones que se realizan para mejorar la posición que la organización posee, además, es un concepto que hace posible reforzar la identidad e imagen institucional en el público y permite generar valor a los usuarios. Tal como lo mencionan, Miranda (2021) a la hora de determinar los factores que incentivan a la competitividad es necesario evaluar a detalle los elementos vinculados con las líneas de venta, la capacidad productiva, la disponibilidad de recursos, las líneas de distribución, la adopción de tecnologías de innovación y la aplicación de técnicas novedosas ya que estas son capaces de proporcionar mayores ventajas de competición.

Asimismo, Zheng y Chelliah (2022) indican que la relación competitiva es un hallazgo que no se encuentra únicamente sujeto al éxito económico que poseen las organizaciones, sino también, esta depende de la situación financiera de la jurisdicción. Además, Nurcholis (2019) refieren que desde la época clásica hasta la actualidad la competitividad constituye uno de los factores transversales sobre la cual descansa la comercialización, dado que los primeros hallazgos teóricos consideran al comercio como un factor altamente beneficioso que permite aprovechar las ventajas productivas y generar intercambios que permitan satisfacer los requerimientos. Seguidamente, Zhao et al. (2021) enfatizan que la competitividad es un concepto que se promueve y se mantiene con el tiempo a través de los factores altamente productivos; esta premisa se explica dado que los países logran sobresalir en aquellos rubros que mayor dinamización económica

representan, pues no todos los sectores productivos poseen el mismo nivel de aceptación y de respuesta.

Además, Grant y Dobni (2022), sostienen que es una metodología que acopla un conjunto de actividades para generar una posición altamente competitiva pues promueve la capacidad para gestionar acciones que permitan obtener un mejor nivel de desempeño, facilitando el rendimiento frente a las otras entidades que se ubican en el mismo segmento. Por consiguiente, Clercq et al. (2022) conceptualizan a la ventaja competitiva como el conjunto de características que posee una entidad misma que debe ser sostenible en el tiempo y valorada por los usuarios. Esta ventaja hace posible influir de modo positivo en los usuarios ya que se satisface en mejor medida a las necesidades y se supera a las expectativas iniciales.

En concordancia esta las dimensiones de la *relación competitiva* que son dadas por los autores Esparza (2020), son: *Competencia técnica*. Se refiere a los conocimientos obtenidos de parte de los colaboradores respecto al ejercicio de sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo. *Competencia Metodológica*. Hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades que posibilitan que el colaborador se acople a los diversos escenarios para adecuar sus tareas buscando en lo posible brindar en soluciones eficientes para incrementar el nivel de desempeño institucional. *Competencia Social*. Permite colaborar con sus semejantes buscando lo posible solucionar a la brevedad posible las contingencias que pudiesen ocurrir y hacer frente a las adversidades en virtud de mejorar las relaciones comunicativas e interpersonales. *Competencia Participativa*. Son aquellas habilidades que se encuentran relacionadas con el liderazgo las cuales permiten organizar, delegar y dirigir las actividades mostrando siempre disposición para enfrentar nuevos desafíos.

Por último, se tiene como hipótesis general: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto y como hipótesis específicas: H1: El nivel de la inteligencia emocional en la administración en

los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, es buena, H2: el nivel de relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, es buena, H3: Existe relación significativa entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. H4: Existe relación significativa entre la autorregulación y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. H5: Existe relación significativa entre la motivación y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. H6: Existe relación significativa entre la empatía y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto. H7: Existe relación significativa entre las habilidades sociales y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto.

II. METODOLOGÍA

Se ha aplicado la investigación de tipo básica, considerando la realización de procedimientos para presentar la conceptualización pertinente sobre las variables, así como la identificación de las soluciones pertinentes (CONCYTEC, 2020). En estas investigaciones se aborda la descripción específica del funcionamiento de las variables, así como la determinación de herramientas para abordar una solución al problema detectado.

Asimismo, se ha orientado en un enfoque cuantitativo, de esa manera se ha utilizado datos numéricos y porcentuales para la representación de los resultados con análisis estadístico (Hernández, 2018).

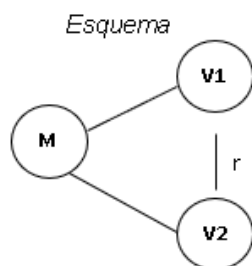
Por ende, se situó en un alcance correlacional, puesto que el propósito fue delimitar la manera en cómo las variables están vinculadas. (Hernández, et al. 2014).

Asimismo, se consideró el diseño no experimental debido a que las variables fueron analizadas sin incurrir en procedimientos de manipulación por lo que los datos reflejan la verdadera realidad como se desarrollan originalmente (Arias, 2012). En estas investigaciones es necesario la observación directa considerando el tema abordado para la revisión in situ.

Seguidamente fue de corte transversal, considerando la utilización de información recopilada en un solo momento sobre la cual se realizó el análisis de resultados para afirmar las conclusiones (Arias, 2012). En este caso, los estudios con este tipo de corte, se desarrollaron tomando en cuenta la recopilación de datos en un momento preciso para facilitar la obtención de los resultados en base a los datos mediante las encuestas.

El diseño corresponde al siguiente esquema:

Figura 1. Esquema



Donde:

M	=	Muestra
V1	=	Inteligencia emocional en la administración logística
V2	=	Relación Competitiva
r	=	Relación a obtener entre las dos variables

Según la definición conceptual, de la variable inteligencia emocional en la administración logística constituyen una de las virtudes más resaltantes que poseen los individuos para diferenciar las particularidades que emergen del sentir propio como el de los demás a fin de fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentiva el cumplimiento de los propósitos. (Pérez, 2022)

En cuanto a la definición operacional la medición de la variable se hará mediante un cuestionario correspondiente las dimensiones con una escala de Likert en una muestra de 51 trabajadores, la misma que será validada por tres expertos y de esta manera demostrar su confiabilidad.

De acuerdo a las dimensiones se trabajó basados a: conciencia de sí mismo; autorregulación; motivación; empatía; y habilidades sociales.

Fue de esta manera utilizada la medición ordinal.

De otra forma la variable de relación competitiva, es su definición conceptual, Esparza et al. (2020) considera como las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, de tal manera que se incentive a la productividad organizacional.

En cuanto a la definición operacional, se midió mediante un cuestionario correspondiente las dimensiones con una escala de Likert en una muestra de 51 trabajadores, la misma que fue validada por tres expertos y de esta manera demostrar su confiabilidad.

De esta manera se consideró las dimensiones: competencia técnica; competencia metodológica; competencia social; y competencia participativa.

Por ende, se optó la ordinal como escala de medición.

Con respecto a la *población*, según, Cortés e Iglesias (2004), define los elementos que son determinados como parte del objeto de estudio, para realizar el análisis de su comportamiento u otros aspectos de acuerdo a los intereses del investigador. En tal sentido, estuvo conformado por 51 trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto.

Al respecto, los criterios de inclusión fueron a trabajadores con más de tres meses de permanencia en la entidad, trabajadores que se encuentren en planilla, trabajadores con contrato laboral, trabajadores de todas las áreas y trabajadores menores de 65 años.

De la misma forma los criterios de exclusión no fueron consideradas todas aquellas que no cumplieron con los criterios de inclusión, es decir el personal de limpieza, practicantes, personal de seguridad y personas mayores de 65; como también personas que laboran con tiempo de 3 meses.

Es así que la *muestra* estuvo constituida por 51 trabajadores, para esto Hernández, et al. (2014) como los elementos analizados para generalizar los hallazgos. Para ello se utilizó el muestro no probabilístico, no siendo necesario aplicar fórmulas que delimiten una cantidad exacta (Arias, 2012).

De esta manera, la *unidad de análisis* fue conformado por cada uno de los trabajadores.

Con respecto, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de encuesta como medio para obtener información relevante del objeto estudiado (Hernández, et al. 2014).

Esto se concretiza, en dos cuestionarios estructurados acorde al estudio de las variables (Hernández, et al. 2014). Por lo tanto, el cuestionario utilizado para la variable de inteligencia emocional constó de 12 interrogantes y está estructurado en 5 dimensiones. Midiéndose en 3 categorías: bajo (12-28), medio (29 -41) y Alto (42-60). Para la relación competitiva, su el cuestionario consta de 12 interrogantes divididos en 4 dimensiones. Siendo medida en 3 categorías: bajo (12-28), medio (29 -41) y Alto (42-60). Para ambos, la escala fue Likert: 1= nunca, 2= casi nunca, 3= A veces, 4= casi siempre y 5= siempre.

De esa manera, la validez se comprobó con el juicio de expertos en el cual se seleccionaron a tres profesionales con saberes amplios sobre los temas de inteligencia emocional y relación competitiva estos expertos deben tener al menos el grado de licenciado para abordar la revisión pertinente.

Tabla 1: *Lista de expertos*

Magister	Especialidad
<i>Lic en Adm. Luis Alberto Guevara Delgado</i>	<i>Maestría en Gestión Publica</i>
<i>Mg. Jans Alexander Rabanal Briones</i>	<i>Maestría en Gestión Publica</i>
<i>Mg. Zoila Rosa Romero Rucoba</i>	<i>Maestría en Gestión Publica</i>

Por ello la confiabilidad, procedieron con el cálculo del alfa de Cronbach, para el cual se desarrollaron criterios como la limitación de resultados mínimos igual a 0.7 para contemplar los instrumentos como confiables. En ese sentido el cuestionario de inteligencia emocional tuvo un alfa de Cronbach e 0.969 y la relación competitiva de 0.981, concluyendo que existe un excelente nivel de consistencia.

Tabla 2: *Coefficiente de alfa de Cronbach*

Instrumento	Coefficiente	Nivel de consistencia
Cuestionario de inteligencia emocional	0,969	Excelente

Cuestionario de relación competitiva	de	relación	0,981	Excelente
--------------------------------------	----	----------	-------	-----------

De acuerdo a los procedimientos con la finalidad de garantizar la realización adecuada del estudio sin ningún tipo de impedimento, se realizó a la entrega de una solicitud para la aprobación respectiva por parte de los directivos de la entidad, lo cual presentó un respaldo documentario por medio de la integración de preguntas debidamente aprobada luego de su revisión; lo anterior se desarrolla estrictamente de forma confidencial; posterior al acuerdo de las disposiciones del personal es que se aplicó a los colaboradores, estos fueron debidamente organizados mediante el Excel, así como también los datos numéricos fueron procesados por medio del Spss V.25.

Por ende, el análisis de los datos fue propiciado mediante la integración de la estadística descriptiva por medio de la cual se abordó la verificación de elementos como las frecuencias y los porcentajes, mientras que la integración de la estadística inferencial para las correlaciones empleando el estadístico rho de Spearman.

Cabe mencionar que los aspectos éticos estuvo considerado desde la perspectiva de la integración de aquellos principios éticos determinados por parte de código de ética emitido por la universidad, dentro de los cuales se resaltó a la participación voluntaria, el mismo que permitió la toma de decisiones para decidir sobre su participación en el senado de los instrumentos presentados; beneficencia y no maleficencia, sostenido en una orientación netamente académica y buscando generar resultados que ayuden a la institución en la mejora de su problemática interpretada; derecho del autor, para respetar los derechos de los autores contemplados a lo largo del proceso de estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Identificar el nivel de la inteligencia emocional.

Tabla 3 Nivel de la inteligencia emocional y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Inteligencia emocional	Bajo	13-30	6	12%
	Medio	31-48	40	78%
	Alto	49-65	5	10%
	Total		51	100%
Conciencia de sí mismo	Bajo	3-7	15	29%
	Medio	8-12	31	61%
	Alto	13-15	5	10%
	Total		51	100%
Autorregulación	Bajo	3-7	12	25%
	Medio	8-12	39	75%
	Alto	13-15	0	0%
	Total		51	100%
Motivación	Bajo	2-4	17	33%
	Medio	5-7	22	43%
	Alto	8-10	12	24%
	Total		51	100%
Empatía	Bajo	3-7	23	45%
	Medio	8-12	23	45%
	Alto	13-15	5	10%
	Total		51	100%
Habilidades sociales	Bajo	2-4	14	28%
	Medio	5-7	27	53%
	Alto	8-10	10	19%
	Total		51	100%

Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores.

Interpretación

El nivel de la variable inteligencia emocional es medio en 78 %, asimismo la dimensión conciencia de sí mismo es medio en 61 %, la autorregulación es medio en 75 %, la motivación es medio en 43 %, la empatía es medio en 45 %, las habilidades sociales son medio en 53 %.

Mostrando un dominio del nivel medio.

3.2. Identificar el nivel de relación competitiva.

Tabla 4: Nivel de la relación competitiva y sus dimensiones.

Variable/Dimensiones	Nivel	Rango	f	%
Relación competitiva	Bajo	12-28	15	29%
	Medio	29-45	23	45%
	Alto	46-60	13	26%
	Total		51	100%
Competencia técnica	Bajo	3-7	23	45%
	Medio	8-12	23	45%
	Alto	13-15	5	10%
	Total		51	100%
Competencia Metodológica	Bajo	3-7	17	33%
	Medio	8-12	26	51%
	Alto	13-15	8	16%
	Total		51	100%
Competencia Social	Bajo	3-7	20	39%
	Medio	8-12	28	55%
	Alto	13-15	3	6%
	Total		51	100%
Competencia Participativa	Bajo	3-7	16	31%
	Medio	8-12	27	53%
	Alto	13-15	8	16%
	Total		51	100%

Fuente: Encuesta aplicado a trabajadores.

Interpretación

El nivel de la variable relación competitiva es medio en 45 %, la dimensión competencia técnica es medio en 45 %, la competencia metodológica es

medio en 51 %, la competencia social es medio en 55 %, la competencia participativa es medio en 53 %.

Mostrando un dominio del nivel medio.

3.3. Demostrar la relación entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva.

Tabla 5: Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,164	51	,001
Conciencia de sí mismo	,190	51	,000
Autorregulación	,147	51	,008
Motivación	,159	51	,003
Empatía	,174	51	,001
Habilidades sociales	,192	51	,000
Relación competitiva	,121	51	,061
Competencia técnica	,174	51	,001
Competencia Metodológica	,163	51	,002
Competencia Social	,148	51	,007
Competencia Participativa	,106	51	,200*

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

En función a que la muestra superó las 50 unidades, se calculó por medio de Kolmogorov-Smirnov^a. Siendo $p = 0.001$ y $0,061$ lo cual evidentemente se encuentran cercanos a 0.05 , por lo que se constató la presencia de una distribución no normal; permitiendo la elección del Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

Tabla 6: *Relación entre la conciencia de sí mismo y la relación competitiva.*

			Conciencia de sí mismo	Relación competitiva
Rho de Spearman	Conciencia de sí mismo	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión conciencia de sí mismo y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.924, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

3.4. Definir la relación entre la autorregulación y la relación competitiva.

Tabla 7: *Relación entre la autorregulación y la relación competitiva.*

			Autorregulación	Relación competitiva
Rho de Spearman	Autorregulación	Coeficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión autorregulación y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.513, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

3.5. Analizar la relación entre la motivación y la relación competitiva.

Tabla 8: *Relación entre la motivación y la relación competitiva.*

			Motivación	Relación competitiva
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,971**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación	,971**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.971, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

3.6. Especificar la relación entre la empatía y la relación competitiva.

Tabla 9: *Relación entre la empatía y la relación competitiva.*

			Empatía	Relación competitiva
Rho de Spearman	Empatía	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión empatía y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.969, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

3.7. Evaluar la relación entre las habilidades sociales y la relación competitiva.

Tabla 10: *Relación entre las habilidades sociales y la relación competitiva.*

		Habilidades sociales	Relación competitiva
Rho de Spearman	Habilidades sociales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,649** 1,000 .
			51 51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión habilidades sociales y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.649, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

3.8. Determinar la relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva.

Tabla 11: *Relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva.*

			Inteligencia emocional	Relación competitiva
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Relación competitiva	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

Fuente: Datos obtenidos del SPSS V.25

Interpretación

Existe relación positiva alta y significativa entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, con un Rho de Spearman de 0.715, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), permitiendo aceptar la hipótesis de investigación.

IV. DISCUSIÓN

Para fundamentar este capítulo, se presenta que referente al objetivo específico 1, según Pérez et al. (2022), sustentan que es la capacidad para diferenciar las particularidades que emergen de los sentimientos propios como los ajenos con el propósito de equilibrar las relaciones, fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentive el cumplimiento de los propósitos. De acuerdo a eso, se considera que el nivel de la variable inteligencia emocional es medio en 78 %, debido a la escasez de oportunidades de crecimiento que se brinda al recurso humano, al trabajo monótono que viene desarrollando el personal en sus respectivos puestos de trabajo, a la falta de canales comunicativos, a la falta de direccionamiento y a la ambigüedad que existe en las metas impuestas a nivel institucional, dichos resultados concuerdan Binsaeed et al. (2023), manifiestan que la variable de estudio tiene grandes repercusiones en el desarrollo organizacional ya que esta prevé una mirada diferente a los colaboradores frente a los retos, problemas y desafíos que subyacen tanto a nivel interno como externo, de igual manera, es un elemento de valor que hace posible permanecer en el mercado y garantizar la disposición de un servicio libre de errores.

Referente al objetivo específico 2, Esparza et al. (2020), quienes aseguran que se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional, de acuerdo a ello, el nivel de la variable relación competitiva es nivel medio de 45 %, ya que existe alto nivel de estrés laboral, ausentismo, abandono de la entidad, búsqueda de nuevas oportunidades, desmotivación con el cumplimiento de lo propuesto, baja productividad, mal clima de trabajo e insatisfacción laboral, dichos resultados coinciden Esparza et al. (2020), quienes aseguran que se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional.

Referente al objetivo específico 3, existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión conciencia de sí mismo y la variable relación competitiva, con un p-valor de 0,000, concordando con Saavedra et al. (2020),

manifiestan que es la facultad de la organización para adoptar lineamientos y actividades estratégicas en virtud de incrementar la participación en el mercado.

Referente al objetivo específico 4, existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión autorregulación y la variable relación competitiva, con un p-valor de 0,000, coincidiendo con Jiménez et al. (2020), mencionan que la relación competitiva puede denotarse en su repercusión positiva que posee respecto a la contribución del crecimiento económico.

Referente al objetivo específico 5, existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable relación competitiva, con un p-valor de 0,000, armonizando con López et al. (2019), enfatiza que el concepto de competitividad puede definirse como aquella capacidad que poseen las entidades para adoptar e implementar estrategias y actividades competitivas que hagan posible mejorar el desenvolvimiento de las organizaciones en el exterior, de tal manera que, se pueda reforzar los vínculos con los actores involucrados y se logre satisfacer las necesidades.

Referente al objetivo específico 6, existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión empatía y la variable relación competitiva, con un p-valor de 0,000, coincidiendo con Trujillo et al. (2021) establecen que la variable puede ser concebida como el conglomerado de acciones que se realizan para mejorar la posición que la organización posee, además, es un concepto que hace posible reforzar la identidad e imagen institucional en el público y permite generar valor a los usuarios.

Referente al objetivo específico 7, existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión habilidades sociales y la variable relación competitiva, con un p-valor de 0,000 concordando con Miranda-Torrez (2021) a la hora de determinar los factores que incentivan a la competitividad es necesario evaluar a detalle los elementos vinculados con las líneas de venta.

En función al objetivo general, existe relación positiva alta y significativa entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores con un p-valor de 0,000 permitiendo aceptar la hipótesis de

investigación, dichos resultados coinciden Ortega, (2022), hay una correlación positiva, significativa y alta entre ambos términos ($Rho=0.616$) esto tiene implicaciones importantes para la comprensión de cómo las habilidades emocionales repercuten en la manera en el que los estudiantes abordan los aprendizajes.

V. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva alta y significativa entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto, con un Rho de Spearman de 0.715, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- El nivel de la inteligencia emocional es medio en 78 %, debido a la escasez de oportunidades de crecimiento que se brinda al recurso humano, al trabajo monótono que viene desarrollando el personal en sus respectivos puestos de trabajo, a la falta de canales comunicativos, a la falta de direccionamiento y a la ambigüedad que existe en las metas impuestas a nivel institucional.
- El nivel de relación competitiva es medio en 45 %, por el alto nivel de estrés laboral, ausentismo, abandono de la entidad, búsqueda de nuevas oportunidades, desmotivación con el cumplimiento de lo propuesto, baja productividad, mal clima de trabajo e insatisfacción laboral.
- Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión conciencia de sí mismo y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.924, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión autorregulación y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.513, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión motivación y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.971, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- Existe relación positiva muy alta y significativa entre la dimensión empatía y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.969, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la dimensión habilidades sociales y la variable relación competitiva, con un Rho de Spearman de 0.649, y un p-valor de 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

Al Gerente:

- Proporcionar más oportunidades de crecimiento, diversificar las tareas, mejorar los canales de comunicación, establecer una dirección clara y definir metas institucionales precisas para el personal, con el objetivo mejorar los trabajos monótonos que desarrollan los trabajadores.
- Establecer programas de bienestar laboral, optimizar la comunicación interna, proporcionar oportunidades de desarrollo profesional y crear un entorno de trabajo positivo para disminuir el estrés, el ausentismo y la falta de motivación, con el cumplimiento continuo del presupuesto mejorando la productividad, y el clima de trabajo.
- Fomentar la autoconciencia en los colaboradores mediante actividades que impulsen y desarrollen su autoestima y la reflexión sobre sus fortalezas y debilidades, lo cual contribuirá significativamente al perfeccionamiento de sus habilidades sociales en la institución, teniendo competencia a base de estas habilidades.
- Promover la autorregulación de los empleados a través de actividades que les permitan identificar y gestionar las emociones negativas que afectan sus decisiones y reacciones. Estas iniciativas mejorarán sus habilidades sociales en el entorno gerencial.
- Fomentar la motivación de los empleados mediante actividades que les permitan identificar los impulsos que los impulsan a alcanzar sus objetivos, además de guiarlos para utilizar motivaciones saludables que aseguren que sus metas sean igualmente positivas. Estas orientaciones contribuirán al desarrollo de sus habilidades sociales en el ámbito gerencial.
- Fomentar la empatía en los empleados mediante actividades que les permitan identificar, interiorizar y analizar las emociones de los demás, para luego responder de manera empática. Estas orientaciones contribuirán al desarrollo de sus habilidades sociales dentro de la organización.

- Desarrollar el mejoramiento de las habilidades para la socialización dentro del equipo de trabajo por medio de programas que conlleven a la capacitación de forma planificada en lo que concierne al manejo de las emociones, así como también la realización de procedimientos de retroalimentación para lograr la autorregulación y el manejo de la empatía.
- Examinar detenidamente los hallazgos de esta investigación para evaluar los aspectos internos para promover el mejor amigo de los aspectos vinculados con la inteligencia emocional de los colaboradores de forma general para obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar Quispe, M, V y Escobar Zúñiga, D, L. (2021). La relación entre la inteligencia emocional y la competitividad de los líderes de las áreas de gestión del deporte de los gobiernos locales en Lima Metropolitana en el año 2020. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/656004?show=full>.
- Akdeniz, M., y Yayci, L. (2023). Investigation of the Mediating Role of Hope and Self-Respect in the Relationship between Life Satisfaction and Emotional Intelligence among University Students. *Participatory Educational Research*, 10(3). <http://dx.doi.org/10.17275/per.23.43.10.3>
- Aleksić, V., y Politis, D. (2023). Trait Emotional Intelligence and Multiple Intelligences as Predictors of Academic Success in Serbian and Greek IT Students. *International Journal of Cognitive Research in Science*, 11(2). <https://doi.org/10.23947/2334-8496-2023-11-2-173-185>
- Aragón-Zepeda, K.I. (2019). Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*, 6(1). <https://doi.org/10.37533/cunsurori.v6i1.41>
- Aragundi-Castro, E.J., y Piloso-Rodríguez, C.J. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *Revista ALFA*, 11(4). <https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177>
- Arcos, O. (2008). *Teorías y enfoques del desarrollo*. Bogotá. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/uploads/2017/10/5-Teorias-y-Enfoques-del-Desarrollo.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas - República Bolivariana de Venezuela. Editorial Episteme, 138. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbdfdbde004/download

- Biedma-Ferrer, J.M. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON*, 8(1). <https://doi.org/10.22579/23463910.272>
- Binsaeed, R.H., Yousaf, Z., Grigorescu, A., y Condrea, E. (2023). Emotional Intelligence, Innovative Work Behavior, and Cultural Intelligence Reflection on Innovation Performance in the Healthcare Industry. *Revista brain sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/brainsci13071071>
- Celigüeta, J. (2022). *Análisis estructural*. Compartirlgua. España. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/64362/1/Curso%20de%20analisis%20estructural.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. México. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Clercq, D.D., Kaciak, E., y Thongpapanl, N. (2022). When does market hostility curtail competitive performance through diminished entrepreneurial efforts? Buffering effects of women entrepreneurs' family business support. *Small Bus Econ*, 59(1). <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00549-7>
- Condori Cruz, E. J y Ramos Sanchez, N (2022). Inteligencia emocional y competencias laborales de los trabajadores de un distribuidor autorizado de Claro-Cusco, 2022. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101494/Condori_CEJ-Ramos_SN-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima, 12. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortés, M. y Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. México. Universidad Autónoma del Carmen, 105.

http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cruz-Portilla, A.C. (2019). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 22(1). <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Decreto Supremo N° 237-2019-EF. Plan Nacional de competitividad y productividad. (28 de julio del 2019). https://www.mef.gob.pe/concdecompetitividad/Plan_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad_PNCP.pdf

Esparza-García, I.G., Sanchez-Guerrero, M., Clark-Mendivel, Y., y Olache-Parra, L.F. (2020). Relación de la gestión del conocimiento y la competitividad en empresas de servicios. *Revista Espacios*, 41(3). <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n43p12>

Figueroa-Oquendo, A, E. (2023). Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de una universidad ecuatoriana. Chakiñan, *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*. Recuperado a partir de <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/909>

Fragoso-Luzuriaga, R. (2019). Importancia del desarrollo de la inteligencia emocional en la formación de personas investigadoras. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(1). <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i1.35410>

García Ríos, R. (2020). La inteligencia emocional fuente del fortalecimiento de la comunicación organizacional y el liderazgo eficaz en las organizaciones multinacionales ubicadas en el complejo empresarial de Costa del Este en Ciudad de Panamá, Panamá. Universidad EAN Facultad de Administración, Economía y Finanzas Bogotá, Colombia. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10106/GarciaReinaldo2020.pdf?sequence=1>

Grant, A.W., y Dobni, C.B. (2022). Which Innovative Methodologies and Technologies Help Improve Firm Performance? A Global Study of SMEs.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México. Mc Graw Hill, 634. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: *Editorial Mc Graw Hill Education*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Jiménez, F. (2010). *Teoría económica y desarrollo social*. Pontificia Universidad Católica del Perú. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/46609/teoria_economica_desarrollo_social.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez-Cercado, M.E., Acosta-Vélez, M., y Muñoz-Naranjo, D.I. (2020). La relación entre el uso de las ntic en la competitividad en las micro y pequeñas empresas comerciales de guayaquil. *Cuadernos de desarrollo aplicados a las TIC*, 9(2). <https://doi.org/10.17993/3ctic.2020.92.119-137>
- Ley N° 30057. Ley del servicio civil. (20 de noviembre del 2021). <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20LALEY.pdf>
- Llanos-Bardales, J, Machuca-Cabrera, Y, J, y Cáceres-Mendoza, M, G. (2022). Inteligencia emocional y el aprendizaje significativo en los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional de Cajamarca. *Ciencia Latina*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4207
- Lluncor-Tello, M. A., Cacho-Revilla, A., Carranza-Guevara, R. y Baique-Timaná, D. B. (2023). Competencias para el desempeño laboral del servidor público en Perú. *Revista De Ciencias Sociales*, 29, 358-366. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40470>
- López-Zapata, E., López-Moros, G.P., y Agudelo-Muñoz, S.A. (2019). Relación entre Estrategias Competitivas y Tipos de Aprendizaje Organizativo en Empresas Colombianas. *Información tecnológica*, 30(5). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500191>

- Mercader-Rubio, I., Gutiérrez-Ángel, N., Silva, S., y Brito-Costa, S. (2023). Intrinsic Motivation: Knowledge, Achievement, and Experimentation in Sports Science Students—Relations with Emotional Intelligence. *Revista behavioral sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/bs13070589>
- Miranda-Torrez, J. (2021). Acciones competitivas y desempeño organizacional en la perspectiva dinámica competitiva. *Investigación administrativa*, 50(1). <https://doi.org/10.35426/iav50n127.10>
- Mitsea, E., Drigas, A., y Skianis, C. (2023). VR Gaming for Meta-Skills Training in Special Education: The Role of Metacognition, Motivations, and Emotional Intelligence. *Revista education sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/educsci13070639>
- Nurcholis, L. (2019). The mediating effect of knowledge exploitability and organizational agility on the relationship between marketing adaptation strategy and sustainable competitive advantage. *Contaduría y Administración*, 66(1). <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.23930>
- Ortega- Uve, M, D. L. A (2022). La inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de una unidad educativa de Guayaquil, Ecuador 2022. La referencia. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_67453350c6547dc96723b44f11cb24ae
- Ortiz-Terán, S, R y Oseda-Gago, D. (2021). Inteligencia emocional en las competencias comunicativas en adolescentes de 1ro 2do grado de secundaria, Trujillo 2021. *Ciencia Latina, Revista Científica Multidisciplinar*, Ciudad de México, México, julio-agosto, 2021. Volumen 5, Número 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.724
- Páez-Cala ML, Castaño-Castrillón JJ. Inteligencia emocional y empatía en estudiantes de medicina de la ciudad de Manizales (Colombia). *Arch Med (Manizales)* 2020; 20(2):295-310. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3741>

- Pérez-Correa, K., Pedraza-Álvarez, L., y Vilorio-Escobar, J. (2022). Inteligencia emocional y compromiso laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 99(27). <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.18>
- Ramos-Adrianzén, J. (2020). Inteligencia emocional y la competitividad de los trabajadores del área de ventas de la Empresa Interamericana Norte S.A.C. Piura – 2019. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58958/Ramos_AJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra-García, M.L., Demuner-Flores, M.R., y Choy-Zevallos, E.E. (2020). Uso de las prácticas de comercialización de las PYME de la Ciudad de México y su relación con la competitividad. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 20(10). <https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.06>
- Saavedra-Mori, F., Saldaña-Pinto, C. A. y Delgado-Bardales, J. M. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5593-5616. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709
- Schultz, D., y Schultz, S. (2010). *Teorías de la personalidad*. México. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Schultz_Teorias%2520de%2520la%2520Personalidad.pdf
- Tacuri-Palaguachi, M. y Orbe-Guaraca, M. (2021). Motivación y desempeño laboral en la Universidad Católica de Cuenca. Caso: Extensión Cañar. *CIENCIAMATRIA*, 7(3), 593-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i3.602>
- Trujillo-Soberanes, L., Noriega-Gómez, M.G., y Flores-Castillo, L.A. (2021). La Gestión Financiera en las MIPYMES de la ciudad de Huajuapán de León Oaxaca, México y su relación con la competitividad. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 17(32). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v17i32.3490>

- Tuesta-Panduro, J. A., Angulo-Cárdenas, M., Chávez-Santos, R. y Morante-Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestación*. Pearson Educación de México. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/a3250703796cc8ee39f612e9b4b74a07.pdf>
- Valdez-Sanchez, J, C. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en la empresa FerroHogar S.A.C., Tarapoto. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70169/Valdez_SJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zhao, C., Meng, L., Zhuang, L., y Wang, J. (2021). Platform Heterogeneity, Competitive Relationship, and Network Lending Efficiency. *Revista Routledge*, 57(8). <https://doi.org/10.1080/1540496X.2019.1694890>
- Zheng-Yao, O., y Chelliah, S. (2022). Factors Influencing Firm Performance, Mediating Role of Competitive Advantage, and Moderating Role of Cultural Intelligence: A Conceptual Framework. *Global Business and Management*, 14(3). <http://www.gbmrjournal.com/pdf/v14n3s/V14N3s-4.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Tabla de operaciolización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Para Pérez et al. (2022) constituyen una de las virtudes más resaltantes que poseen los individuos para diferenciar las particularidades que emergen del sentir propio como el de los demás a fin de fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentiva el cumplimiento de los propósitos.	La medición de la variable se hará mediante un cuestionario correspondiente las dimensiones de conciencia de sí mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales con una escala de Likert en una muestra de 51 trabajadores, la misma que será validada por tres expertos y de esta manera demostrar su confiabilidad.	Conciencia de sí mismo	Confianza de sí mismo Auto concepto Comprensión emocional	Ordinal
			Autorregulación	Independencia Auto control Control de los impulsos	Escala de Likert
Relación Competitiva	Según Esparza et al. (2020) se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se	La medición de la variable se hará mediante un cuestionario correspondiente las dimensiones de competencia técnica, competencia metodológica,	Motivación	Optimismo Felicidad	Nunca = 1, Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Empatía	Conciencia social Gestión de relaciones Responsabilidad social	
			Habilidades sociales	Solución de problemas Liderazgo	
			Competencia técnica	Conocimientos Actitudes	
			Competencia Metodológica	Aplicación de procesos en la solución de problemas	Ordinal Escala de Likert

incentive a la productividad organizacional.

competencia social y competencia participativa con una escala de Likert en una muestra de 51 trabajadores, la misma que será validada por tres expertos y de esta manera demostrar su confiabilidad.

Competencia Social

Competencia Participativa

Disposición al trabajo

Disposición al trabajo

Trabajo en equipo

Capacidad de comunicación

Participación

Capacidad de organización

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

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Inteligencia emocional

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer el nivel de Inteligencia emocional.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

Nº	ÍTEMS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Conciencia de sí mismo						
01	Tienes confianza en sí mismo					
02	Tienes un autoconcepto positivo de su persona					
03	Tienes una adecuada comprensión emocional					
DIMENSIÓN: Autorregulación						
04	Tienes independencia para realizar sus funciones					
05	Mantienes un autocontrol ante cualquier suceso en la institución					
06	Logras controlar sus impulsos ante cualquier suceso en la institución					
DIMENSIÓN: Motivación						
07	Se siente optimista con las metas que le asignaron					
08	Se siente feliz en su centro de labores					
DIMENSIÓN: Empatía						
09	Tienes una conciencia social en cuanto a problemas que tiene la institución					
10	Se maneja de manera adecuada las relaciones laborales					
11	Desarrollas actividades de responsabilidad social					
DIMENSIÓN: Habilidades sociales						
12	Se brinda soluciones oportunas a los problemas					
13	Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores					

Cuestionario: Relación Competitiva

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad conocer el nivel de relación Competitiva

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

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

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Competencia técnica						
01	Cuentas con los conocimientos necesarios para desarrollarse en el puesto que ocupa					
02	Tienes las actitudes necesarias para desarrollar sus funciones					

03	Cuentas con capacidad de reacción ante cualquier inconveniente laboral					
DIMENSIÓN: Competencia Metodológica						
04	Apoyas en la solución de problemas que se suscitan en la institución					
05	Muestras disposición de apoyo en el trabajo diario					
06	Muestras disposición de ayuda a sus compañeros de trabajo					
DIMENSIÓN: Competencia Social						
07	Se siente involucrado con los objetivos institucionales					
08	Se siente comprometido con la institución					
09	Incentivas al desarrollo del trabajo en equipo					
DIMENSIÓN: Competencia Participativa						
10	Se incentiva la participación de todo el personal en actividades institucionales					
11	Es participe de la formulación y desarrollo de alguna actividad encomendada					
12	Tiene una adecuada capacidad organizativa ante funciones delegadas					

ANEXO 3: Ficha de validación de instrumentos para la recolección de datos

: Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Inteligencia emocional**”. 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

Nombre del juez:	LUIS ALBERTO GUEVARA DELGADO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO/GRUPO GUEVARA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de inteligencia emocional relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 Items en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Inteligencia emocional

Para Pérez-Correa et al. (2022) constituyen una de las virtudes más resaltantes que poseen los individuos para diferenciar las particularidades que emergen del sentir propio como el de los demás a fin de fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentiva el cumplimiento de los propósitos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia emocional	Conciencia de sí mismo	Hace referencia a realizar una introspección para evaluar si las decisiones que actualmente se están tomando permiten obtener las metas y objetivos que han sido trazados. Conector- Autorregulación, se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna.
	Autorregulación	Se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna
	Motivación	Es el impulso de las personas para lograr sus objetivos y alcanzar sus propias metas.
	Empatía	Es desarrollar un entorno de trabajo empático a través de impulsar que cada miembro del equipo comprenda y conecte con el sentir y los requerimientos de los demás para llegar a un mutuo acuerdo
	Habilidades sociales	Representa el conglomerado de comportamientos y conductas que favorecen el desarrollo de relaciones duraderas entre los individuos, aunado a esto, representa una cualidad que permite aplicar los conocimientos y capacidades para resolver situaciones problemáticas en equipo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Inteligencia emocional” elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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

Dimensiones del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Conciencia de si mismo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Conciencia de si mismo)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Confianza de sí mismo					
Tienes confianza en sí mismo	1	4	4	4	
Indicador: Auto concepto					
Tienes un autoconcepto positivo de su persona	2	4	4	4	
Indicador: Comprensión emocional					
Tienes una adecuada comprensión emocional	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Autorregulación)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Independencia					
Tienes independencia para realizar sus funciones	4	4	4	4	
Indicador: Auto control					
Mantienes un autocontrol ante cualquier suceso en la institución	5	4	4	4	
Indicador: Control de los impulsos					
Logras controlar sus impulsos ante cualquier suceso en la institución	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	
Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	
Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Empatía)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Indicador: Conciencia social					
Tienes una conciencia social en cuanto a problemas que tiene la institución	8	4	4	4	
Indicador: Gestión de relaciones					
Se maneja de manera adecuada las relaciones laborales	9	4	4	4	
Indicador: Responsabilidad social					
Desarrollas actividades de responsabilidad social					

- Quinta dimensión: Habilidades sociales
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las** (Habilidades sociales)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Solución de problemas					
Se brinda soluciones oportunas a los problemas	8	4	4	4	
Indicador: Liderazgo					
Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores	9	4	4	4	



.....
 c. Adolfo Luis A. Guevara Duigallo
 GERENTE

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**relación competitiva**”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS ALBERTO GUEVARA DELGADO
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO/GRUPO GUEVARA
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

--	--

9. Soporte teórico

Variable 1: Relación competitiva

Según Esparza-García et al. (2020) se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relación competitiva	Competencia técnica	Se refiere a los conocimientos obtenidos de parte de los colaboradores respecto al ejercicio de sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo
	Competencia Metodológica	Hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades que posibilitan que el colaborador se acople a los diversos escenarios para adecuar sus tareas buscando en lo posible brindar en soluciones eficientes para incrementar el nivel de desempeño institucional
	Competencia Social	Es la capacidad que poseen los seres humanos para colaborar con sus semejantes buscando lo posible solucionar a la brevedad posible las contingencias que pudiesen ocurrir y hacer frente a las adversidades en virtud de mejorar las relaciones comunicativas e interpersonales
	Competencia Participativa	Son aquellas habilidades que se encuentran relacionadas con el liderazgo las cuales permiten organizar, delegar y dirigir las actividades mostrando siempre disposición para enfrentar nuevos desafíos

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “Inteligencia emocional” elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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	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.

sintáctica y semántica son adecuadas.	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

Dimensiones del instrumento: Relación competitiva

- Primera dimensión: Competencia técnica
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la** (Competencia técnica)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Conocimientos					
Cuentas con los conocimientos necesarios para desarrollarse en el puesto que ocupa	1	4	4	4	
Indicador: Actitudes					
Tienes las actitudes necesarias para desarrollar sus funciones	2	4	4	4	
Indicador: Capacidad de reacción					

Cuentas con capacidad de reacción ante cualquier inconveniente laboral	3	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Competencia Metodológica

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Metodológica)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Aplicación de procesos en la solución de problemas					
Apoyas en la solución de problemas que se suscitan en la institución	4	4	4	4	
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestras disposición de apoyo en el trabajo diario	5	4	4	4	
Muestras disposición de ayuda a sus compañeros de trabajo	6				

- Tercera dimensión: Competencia Social

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Social)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestra disposición de trabajo	8	4	4	4	
Indicador: Trabajo en equipo					
Incentivas al desarrollo del trabajo en equipo	9	4	4	4	
Indicador: Capacidad de comunicación					
Tiene capacidad de comunicar y ayudar a sus compañeros de trabajo	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencia Participativa

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Participativa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Participación					
Se incentiva la participación de todo el personal en actividades institucionales	8	4	4	4	
Es participe de la formulación y desarrollo de alguna actividad encomendada					
Indicador: Capacidad de organización					
Tiene una adecuada capacidad organizativa ante funciones delegadas	9	4	4	4	



Grupo Buevaya

Asesoría y Consultoría



c. Ador Lillo A. Buevaya Delgado

GERENTE

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional". 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

Nombre del juez:	ZOILA ROSA ROMERO RUCOBA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de inteligencia emocional relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Inteligencia emocional

Para Pérez-Correa et al. (2022) constituyen una de las virtudes más resaltantes que poseen los individuos para diferenciar las particularidades que emergen del sentir propio como el de los demás a fin de fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentiva el cumplimiento de los propósitos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Inteligencia emocional	Conciencia de sí mismo	Hace referencia a realizar una introspección para evaluar si las decisiones que actualmente se están tomando permiten obtener las metas y objetivos que han sido trazados. Conector-Autorregulación, se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna.
	Autorregulación	Se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna
	Motivación	Es el impulso de las personas para lograr sus objetivos y alcanzar sus propias metas.
	Empatía	Es desarrollar un entorno de trabajo empático a través de impulsar que cada miembro del equipo comprenda y conecte con el sentir y los requerimientos de los demás para llegar a un mutuo acuerdo
	Habilidades sociales	Representa el conglomerado de comportamientos y conductas que favorecen el desarrollo de relaciones duraderas entre los individuos, aunado a esto, representa una cualidad que permite aplicar los conocimientos y capacidades para resolver situaciones problemáticas en equipo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Inteligencia emocional" elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido.	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

Dimensiones del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Conciencia de si mismo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Conciencia de si mismo)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Confianza de sí mismo					
Tienes confianza en sí mismo	1	4	4	4	
Indicador: Auto concepto					
Tienes un autoconcepto positivo de su persona	2	4	4	4	
Indicador: Comprensión emocional					
Tienes una adecuada comprensión emocional	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Autorregulación)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Independencia					
Tienes independencia para realizar sus funciones	4	4	4	4	
Indicador: Auto control					
Mantienes un autocontrol ante cualquier suceso en la institución	5	4	4	4	
Indicador: Control de los impulsos					
Logras controlar sus impulsos ante cualquier suceso en la institución	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Motivación)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	

Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	
Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Empatía)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Conciencia social					
Tienes una conciencia social en cuanto a problemas que tiene la institución	8	4	4	4	
Indicador: Gestión de relaciones					
Se maneja de manera adecuada las relaciones laborales	9	4	4	4	
Indicador: Responsabilidad social					
Desarrollas actividades de responsabilidad social					

- Quinta dimensión: Habilidades sociales
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las** (Habilidades sociales)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Solución de problemas					
Se brinda soluciones oportunas a los problemas	8	4	4	4	
Indicador: Liderazgo					
Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores	9	4	4	4	



 Lic. Mag. Zoila Rosa Romero Rucoba

 CLAD: 25210

Firma del evaluador

**Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**relación competitiva**”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ZOILA ROSA ROMERO RUCOBA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	Instituto Superior Tecnológico Privado Ciro Alegría
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

9. Soporte teórico

Variable 1: Relación competitiva

Según Esparza-García et al. (2020) se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Relación competitiva	Competencia técnica	Se refiere a los conocimientos obtenidos de parte de los colaboradores respecto al ejercicio de sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo
	Competencia Metodológica	Hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades que posibilitan que el colaborador se acople a los diversos escenarios para adecuar sus tareas buscando en lo posible brindar en soluciones eficientes para incrementar el nivel de desempeño institucional
	Competencia Social	Es la capacidad que poseen los seres humanos para colaborar con sus semejantes buscando lo posible solucionar a la brevedad posible las contingencias que pudiesen ocurrir y hacer frente a las adversidades en virtud de mejorar las relaciones comunicativas e interpersonales
	Competencia Participativa	Son aquellas habilidades que se encuentran relacionadas con el liderazgo las cuales permiten organizar, delegar y dirigir las actividades mostrando siempre disposición para enfrentar nuevos desafíos

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Inteligencia emocional**” elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

importante, es decir debe ser incluido.	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	Dimensiones del instrumento: Relación competitiva <ul style="list-style-type: none"> Primera dimensión: Competencia técnica Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la (Competencia técnica) 				
2. Bajo Nivel					
3. Moderado nivel					
4. Alto nivel					
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Conocimientos					
Cuentas con los conocimientos necesarios para desarrollarse en el puesto que ocupa	1	4	4	4	
Indicador: Actitudes					
Tienes las actitudes necesarias para desarrollar sus funciones	2	4	4	4	
Indicador: Capacidad de reacción					
Cuentas con capacidad de reacción ante cualquier inconveniente laboral	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencia Metodológica
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Metodológica)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Aplicación de procesos en la solución de problemas					
Apoyas en la solución de problemas que se suscitan en la institución	4	4	4	4	
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestras disposición de apoyo en el trabajo diario	5	4	4	4	
Muestras disposición de ayuda a sus compañeros de trabajo	6				

- Tercera dimensión: Competencia Social
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Social)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestra disposición de trabajo	8	4	4	4	
Indicador: Trabajo en equipo					
Incentivas al desarrollo del trabajo en equipo	9	4	4	4	

Indicador: Capacidad de comunicación					
Tiene capacidad de comunicar y ayudar a sus compañeros de trabajo	10	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Competencia Participativa
Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Participativa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Participación					
Se incentiva la participación de todo el personal en actividades institucionales	8	4	4	4	
Es participe de la formulación y desarrollo de alguna actividad encomendada					
Indicador: Capacidad de organización					
Tiene una adecuada capacidad organizativa ante funciones delegadas	9	4	4	4	



Firma del evaluador
 Lic. Mag. Zoila Rosa Romero Rucoba
 CLAD: 25210

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Inteligencia emocional". 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

Nombre del juez:	JANS ALEXANDER RABANAL BRIONES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local Lamas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de inteligencia emocional relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

Variable 1: Inteligencia emocional

Para Pérez-Correa et al. (2022) constituyen una de las virtudes más resaltantes que poseen los individuos para diferenciar las particularidades que emergen del sentir

propio como el de los demás a fin de fortalecer la comunicación y desarrollar un ambiente propicio que incentiva el cumplimiento de los propósitos.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Inteligencia emocional	Conciencia de sí mismo	Hace referencia a realizar una introspección para evaluar si las decisiones que actualmente se están tomando permiten obtener las metas y objetivos que han sido trazados. Conector- Autorregulación, se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna.
	Autorregulación	Se refiere a la capacidad de los individuos como de las organizaciones para adaptar políticas, directrices y lineamientos que propicien la sinergia y la buena actuación interna
	Motivación	Es el impulso de las personas para lograr sus objetivos y alcanzar sus propias metas.
	Empatía	Es desarrollar un entorno de trabajo empático a través de impulsar que cada miembro del equipo comprenda y conecte con el sentir y los requerimientos de los demás para llegar a un mutuo acuerdo
	Habilidades sociales	Representa el conglomerado de comportamientos y conductas que favorecen el desarrollo de relaciones duraderas entre los individuos, aunado a esto, representa una cualidad que permite aplicar los conocimientos y capacidades para resolver situaciones problemáticas en equipo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Inteligencia emocional" elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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	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.

o indicador que está midiendo.	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

Dimensiones del instrumento: Inteligencia emocional

- Primera dimensión: **Conciencia de si mismo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la (Conciencia de si mismo)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Confianza de sí mismo					
Tienes confianza en sí mismo	1	4	4	4	
Indicador: Auto concepto					
Tienes un autoconcepto positivo de su persona	2	4	4	4	
Indicador: Comprensión emocional					
Tienes una adecuada comprensión emocional	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autorregulación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Autorregulación)**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Independencia					
Tienes independencia para realizar sus funciones	4	4	4	4	
Indicador: Auto control					

Mantienes un autocontrol ante cualquier suceso en la institución	5	4	4	4	
Indicador: Control de los impulsos					
Logras controlar sus impulsos ante cualquier suceso en la institución	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	
Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Motivación)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Optimismo					
Se siente optimista con las metas que le asignaron	8	4	4	4	
Indicador: Felicidad					
Se siente feliz en su centro de labores	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Empatía
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Empatía)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Conciencia social					
Tienes una conciencia social en cuanto a problemas que tiene la institución	8	4	4	4	
Indicador: Gestión de relaciones					
Se maneja de manera adecuada las relaciones laborales	9	4	4	4	
Indicador: Responsabilidad social					
Desarrollas actividades de responsabilidad social					

- Quinta dimensión: Habilidades sociales
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra las** (Habilidades sociales)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Solución de problemas					
Se brinda soluciones oportunas a los problemas	8	4	4	4	
Indicador: Liderazgo					
Existe un adecuado liderazgo por parte de sus superiores	9	4	4	4	



Lic. Mag. Jans A. Rabanal Briones
CLAD: 24857

Firma del evaluador

Evaluación por juicio de expertos

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

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**relación competitiva**”. 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.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JANS ALEXANDER RABANAL BRIONES
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Educativa Local Lamas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()

Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde
---	----------------

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de relación competitiva
Autor:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Procedencia:	Sede UCV
Administración:	Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	En una Entidad pública, en la ciudad de Tarapoto
Significación:	Está compuesta por 2 variables La primera variable contiene 5 dimensiones, de 13 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 10 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

9. Soporte teórico

Variable 1: Relación competitiva

Según Esparza-García et al. (2020) se encuentra vinculada con las destrezas y competencias que posee un individuo para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente de tal manera que se incentive a la productividad organizacional.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Relación competitiva	Competencia técnica	Se refiere a los conocimientos obtenidos de parte de los colaboradores respecto al ejercicio de sus funciones y responsabilidades en su puesto de trabajo
	Competencia Metodológica	Hace referencia al conjunto de capacidades y habilidades que posibilitan que el colaborador se acople a los diversos escenarios para adecuar sus tareas buscando en lo posible brindar en soluciones eficientes para incrementar el nivel de desempeño institucional
	Competencia Social	Es la capacidad que poseen los seres humanos para colaborar con sus semejantes buscando lo posible solucionar a la brevedad posible las contingencias que pudiesen ocurrir y hacer frente a las adversidades en virtud de mejorar las relaciones comunicativas e interpersonales

	Competencia Participativa	Son aquellas habilidades que se encuentran relacionadas con el liderazgo las cuales permiten organizar, delegar y dirigir las actividades mostrando siempre disposición para enfrentar nuevos desafíos
--	---------------------------	--

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Inteligencia emocional**” elaborado por (Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia) 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

Dimensiones del instrumento: Relación competitiva

- Primera dimensión: Competencia técnica
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la** (Competencia técnica)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Conocimientos					
Cuentas con los conocimientos necesarios para desarrollarse en el puesto que ocupa	1	4	4	4	
Indicador: Actitudes					
Tienes las actitudes necesarias para desarrollar sus funciones	2	4	4	4	
Indicador: Capacidad de reacción					
Cuentas con capacidad de reacción ante cualquier inconveniente laboral	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencia Metodológica
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Metodológica)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Aplicación de procesos en la solución de problemas					
Apoyas en la solución de problemas que se suscitan en la institución	4	4	4	4	
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestras disposición de apoyo en el trabajo diario	5	4	4	4	
Muestras disposición de ayuda a sus compañeros de trabajo	6				

- Tercera dimensión: Competencia Social
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Social)


INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indicador: Disposición al trabajo					
Muestra disposición de trabajo	8	4	4	4	
Indicador: Trabajo en equipo					
Incentivas al desarrollo del trabajo en equipo	9	4	4	4	
Indicador: Capacidad de comunicación					


Tiene capacidad de comunicar y ayudar a sus compañeros de trabajo	10	4	4	4	
---	----	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Competencia Participativa

Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el** (Competencia Participativa)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Indicador: Participación					
Se incentiva la participación de todo el personal en actividades institucionales	8	4	4	4	
Es participe de la formulación y desarrollo de alguna actividad encomendada					
Indicador: Capacidad de organización					
Tiene una adecuada capacidad organizativa ante funciones delegadas	9	4	4	4	




 Lic. Mag. Jans A. Kabanal Brienos
 CLAD: 24697

Firma del evaluador

ANEXO 4: Fiabilidad de instrumentos

Análisis de confiabilidad de inteligencia emocional

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	13

Análisis de confiabilidad de relación competitiva

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	12

ANEXO 5: Consentimiento o asentamiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023

Investigador (a) (es): Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación "Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la inteligencia emocional en la administración y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de la carrera profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Gerencia territorial Bajo Mayo Tarapoto.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la relación competitiva en los trabajadores de la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023".

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Dirección de Administración, Asesoría Legal, Dirección de Infraestructura de la Gerencia territorial Bajo Mayo Tarapoto 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) Chujandama Pinchi, Ingrid Patricia email: ingridpatricia200897@gmail.com y asesor Teresa, Vela Vásquez email: tvela@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos] Fecha y hora: [colocar fecha y hora].

Nombre y apellidos: Rolfer Navarro Panduro

Firma(s):



Fecha y hora: 17/05/2024 3:07 pm

ANEXO 7: Análisis complementario

Base de datos estadísticas

V1: Inteligencia emocional

Nº	Inteligencia emocional																		TOTAL
	Conciencia de sí mismo				Autorregulación				Motivación			Empatía				Habilidades sociales			
	pr1	pr2	pr3	ST	pr4	pr5	pr6	ST	pr7	pr8	ST	pr9	pr10	pr11	ST	pr12	pr13	ST	
1	4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	8	3	4	4	11	3	4	7	48
2	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	6	2	3	3	8	4	3	7	41
3	3	4	4	11	4	3	3	10	3	2	5	3	4	4	11	3	3	6	43
4	4	1	2	7	2	3	3	8	4	4	8	2	1	2	5	3	4	7	35
5	4	1	2	7	2	3	3	8	4	4	8	1	1	2	4	3	4	7	34
6	2	3	4	9	4	2	2	8	2	1	3	3	3	4	10	2	2	4	34
7	3	1	2	6	2	4	4	10	3	3	6	2	1	2	5	4	3	7	34
8	2	4	4	10	4	2	2	8	2	2	4	4	4	4	12	2	2	4	38
9	4	3	2	9	2	4	4	10	4	4	8	3	3	2	8	4	4	8	43
10	3	4	4	11	4	2	2	8	3	3	6	3	4	4	11	2	3	5	41
11	5	5	4	14	4	4	4	12	1	3	4	5	5	4	14	4	5	9	53
12	5	4	4	13	4	4	4	12	1	5	6	5	4	4	13	4	5	9	53
13	4	3	2	9	2	4	4	10	4	5	9	2	3	2	7	4	4	8	43
14	4	2	3	9	3	2	2	7	4	2	6	2	2	3	7	2	4	6	35
15	2	4	3	9	3	3	3	9	4	2	6	3	4	3	10	3	2	5	39
16	4	2	2	8	2	3	3	8	4	3	7	2	2	2	6	3	4	7	36
17	1	2	3	6	3	2	2	7	1	2	3	2	2	3	7	2	1	3	26
18	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	4	3	3	10	3	3	6	39
19	4	1	1	6	1	3	3	7	4	4	8	2	1	1	4	3	4	7	32
20	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	2	4	1	1	2	17
21	2	3	4	9	4	2	2	8	2	1	3	3	3	4	10	2	2	4	34
22	3	2	3	8	3	4	4	11	3	3	6	2	2	3	7	4	3	7	39
23	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	4	3	3	10	3	3	6	39
24	4	1	1	6	1	3	3	7	4	4	8	2	1	1	4	3	4	7	32
25	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	2	4	1	1	2	17
26	2	3	4	9	4	2	2	8	2	1	3	3	3	4	10	2	2	4	34
27	3	1	2	6	2	4	4	10	3	3	6	2	1	2	5	4	3	7	34
28	2	4	4	10	4	2	2	8	2	2	4	4	4	4	12	2	2	4	38
29	4	3	2	9	2	4	4	10	4	4	8	3	3	2	8	4	4	8	43
30	3	4	4	11	4	2	2	8	3	3	6	3	4	4	11	2	3	5	41
31	5	5	4	14	4	4	4	12	1	3	4	5	5	4	14	4	5	9	53
32	5	4	4	13	4	4	4	12	1	5	6	5	4	4	13	4	5	9	53

33	4	3	2	9	2	4	4	10	4	5	9	2	3	2	7	4	4	8	43
34	4	2	3	9	3	2	2	7	4	2	6	2	2	3	7	2	4	6	35
35	2	4	3	9	3	3	3	9	4	2	6	3	4	3	10	3	2	5	39
36	4	2	2	8	2	3	3	8	4	3	7	2	2	2	6	3	4	7	36
37	1	2	3	6	3	2	2	7	1	2	3	2	2	3	7	2	1	3	26
38	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	4	3	3	10	3	3	6	39
39	4	1	1	6	1	3	3	7	4	4	8	2	1	1	4	3	4	7	32
40	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	2	4	1	1	2	17
41	2	3	4	9	4	2	2	8	2	1	3	3	3	4	10	2	2	4	34
42	3	2	3	8	3	4	4	11	3	3	6	2	2	3	7	4	3	7	39
43	3	3	3	9	3	3	3	9	3	2	5	4	3	3	10	3	3	6	39
44	4	1	1	6	1	3	3	7	4	4	8	2	1	1	4	3	4	7	32
45	1	1	2	4	2	1	1	4	1	2	3	1	1	2	4	1	1	2	17
46	2	3	4	9	4	2	2	8	2	1	3	3	3	4	10	2	2	4	34
47	3	1	2	6	2	4	4	10	3	3	6	2	1	2	5	4	3	7	34
48	2	4	4	10	4	2	2	8	2	2	4	4	4	4	12	2	2	4	38
49	4	3	2	9	2	4	4	10	4	4	8	3	3	2	8	4	4	8	43
50	3	4	4	11	4	2	2	8	3	3	6	3	4	4	11	2	3	5	41
51	5	5	4	14	4	4	4	12	1	3	4	5	5	4	14	4	5	9	53

V2: Relación competitiva

Nº	Relación competitiva																	TOTAL
	Competencia técnica				Competencia Metodológica				Competencia Social				Competencia Participativa					
	pr1	pr2	pr3	ST	pr4	pr5	pr6	ST	pr7	pr8	pr9	ST	pr10	pr11	pr12	ST		
1	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	49	
2	2	3	3	8	3	3	4	10	3	3	3	9	4	1	3	8	35	
3	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	49	
4	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	4	3	9	24	
5	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	19	
6	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	41	
7	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	20	
8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48	
9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	31	
10	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	49	
11	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	55	
12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	49	
13	2	3	2	7	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9	32	
14	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	3	8	2	2	3	7	29	
15	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	42	

16	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	22
17	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	1	2	6	29
18	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	1	3	8	37
19	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6	16
20	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	4	3	9	23
21	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	4	11	42
22	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	32
23	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	39
24	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	13
25	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	19
26	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	41
27	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	20
28	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
29	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	31
30	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	49
31	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	55
32	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	49
33	2	3	2	7	3	2	4	9	3	2	2	7	4	3	2	9	32
34	2	2	3	7	2	3	2	7	2	3	3	8	2	2	3	7	29
35	3	4	3	10	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	3	11	42
36	2	2	2	6	2	2	1	5	2	2	2	6	1	2	2	5	22
37	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	1	2	6	29
38	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	1	3	8	37
39	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	2	6	16
40	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	4	3	9	23
41	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	4	4	11	42
42	2	2	3	7	2	3	3	8	2	3	3	8	3	3	3	9	32
43	4	3	3	10	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	39
44	2	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	13
45	1	1	2	4	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	19
46	3	3	4	10	3	4	3	10	3	4	4	11	3	3	4	10	41
47	2	1	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	2	1	2	5	20
48	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	48
49	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	2	7	3	3	2	8	31
50	3	4	4	11	4	4	5	13	4	4	4	12	5	4	4	13	49
51	5	5	4	14	5	4	5	14	5	4	4	13	5	5	4	14	55

ANEXO 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Rolfer Navarro Panduro
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 41873929 en mi calidad de Gerente
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de Gerencia
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20488943996, ubicada en la ciudad de Tarapoto

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) Ingrid Patricia Chujandama Pindhi
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 70157801, de la () Carrera profesional Contabilidad /
Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Utilizar el nombre de la empresa
Utilizar datos estadísticos y alguna otra información que el estudiante
requiera, con la finalidad de que pueda desarrollar el trabajo de investigación.
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, ()
) Tesis para optar el Título Profesional.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo
de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal

DNI: 41873929

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI: 70157801

Firma del Estudiante

DNI:

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO - TARAPOTO SECRETARIA - DIRECCION Recy 1423 31 OCT 2023 HORA: 10:40 am XP RECIBIDO POR: <i>[Signature]</i>	GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto OFIC. TRAMITE DOCUMENTARIO 31 OCT 2023 EXPE. N° 021-2023768877 HORA: 10:08 am FIRMA: <i>[Signature]</i>
--	--

Tarapoto, 31 de Octubre de 2023

Señor (a):
ING. ROLFER NAVARRO PANDURO
GERENTE TERRITORIAL BAJO MAYO – TARAPOTO

Tarapoto -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Inteligencia emocional y su relación competitiva con los trabajadores en la Gerencia territorial Bajo Mayo, Tarapoto -2023"**.

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Ingrid Patricia Chujandama Pinchi
DNI 70157801

GRUPO - CTEN - TARAPOTO
 PARA: ADMINISTRACION
 PARA: ACCION NECESARIA
 FECHA: 31.10.23
 FIRMA
 GERENCIA

ANEXO 9: Otras evidencias



