



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EJECUTIVOS DURANTE EL
PERIODO DE CONFINAMIENTO POR EL BROTE DEL COVID –
19. LIMA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración de Empresas

Presentado por:

Sandra Mayhure Bravo (0000-0002-2759-7420)

Abigail Loida Cusi Meléndez (0000-0003-3106-2872)

Asesor:

Dra. Sandra Jeannet Meza Balvín (0000-0002-4650-1340)

Lima - Perú

2020

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 28 de diciembre de 2020

Los integrantes del Jurado de tesis:

| | |
|------------|---------------------------------|
| Presidente | JENNY GUTIÉRREZ FLORES |
| Miembro 1 | ANA CECILIA NAPAN YACTAYO |
| Miembro 2 | ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“LA INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EJECUTIVOS DURANTE EL PERIODO DE CONFINAMIENTO POR EL BROTE DEL COVID – 19. LIMA, 2020”

Presentado por el(la) bachiller.

SANDRA MAYHUIRE BRAVO
ABIGAIL LOIDA CUSI MELÉNDEZ

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

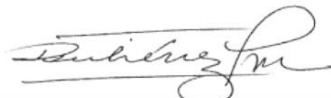
SANDRA JEANNET MEZA BALVÍN

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (X) por mayoría simple () calificar a:

| | | | |
|-------------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesista: | SANDRA MAYHUIRE BRAVO | | |
| Nota (en letras): | CATORCE | | |
| Aprobado (X) | Aprobado - Muy buena () | Aprobado - Sobresaliente () | Desaprobado () |

| | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------|
| Tesista: | ABIGAIL LOIDA CUSI MELÉNDEZ | | |
| Nota (en letras): | CATORCE | | |
| Aprobado (X) | Aprobado - Muy buena () | Aprobado - Sobresaliente () | Desaprobado () |

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



JENNY GUTIÉRREZ FLORES
Presidente(a) del Jurado



SANDRA JEANNET MEZA BALVÍN
Asesor(a)



ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 1



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

**La Inteligencia Emocional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Ejecutivos
Durante el Periodo de Confinamiento por el Brote del Covid – 19. Lima, 2020**

**Emotional Intelligence and its Relationship with the Work Performance of Executives
During the Period Confinement for the Covid-19 Outbreak. Lima, 2020**

Sandra Mayhuire Bravo ¹, Abigail L. Cusi Meléndez ¹, Sandra J. Meza Balvín ^{2*}

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el nivel de la inteligencia emocional (IE) y el desempeño laboral (DL) de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote del Covid - 19. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 109 colaboradores de tres áreas, sistemas, administrativos y comercial de la empresa. Los instrumentos obtuvieron un alfa de cronbach, IE (0.869) y DL (0.861). Los resultados indicaron una relación positiva moderada, con un Rho de Spearman (0.617), siendo la prueba significativa con un pvalor=0.000 <0.05. Se concluyó que a una mayor inteligencia emocional existe un a alto desempeño laboral. Corroborando lo explicado por Gong et al. (2019), Corbi et al. (2018), de manera similar Ngyan et al (2019).

Palabras claves: confinamiento Covid-19, desempeño laboral, inteligencia emocional

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between the level of emotional intelligence (EI) and work performance (DL) of executives during the period of confinement due to the Covid-19 outbreak. This research with a quantitative approach, hypothetical method deductive, it was applied type, correlational level, with non-experimental design and cross-sectional section. The sample consisted of 109 collaborators from three areas, systems, administrative and commercial of the company. The instruments obtained a cronbach's alpha, IE (0.869) and DL (0.861). The results indicated a moderate positive relationship, with a Spearman Rho (0.617), the test being significant with a p-value = 0.000 <0.05. Concluding that there is a high emotional intelligence, job performance is high. Corroborating what was explained by Gong et al. (2019), Corbi et al. (2018), similarly Ngyan et al (2019).

Keywords: Covid-19 confinement, job performance, emotional intelligence

¹ Administración de Empresas, 100033424@cientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

¹ Administración de Empresas, 100038008@cientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

² Docente investigador asociado, smezaab@cientifica.edu.pe. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

* Corresponding Author: smezaab@cientifica.edu.pe

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, muchas corporaciones en el mundo consideran que la inteligencia emocional (IE) es parte importante para lograr un mayor nivel de eficiencia, porque inciden directamente en el desempeño laboral (DL) de los trabajadores, inclusive durante el período de confinamiento por el COVID-19. Tal como lo explica Gilar (2018), en su publicación, indica que, “a menudo la IE se relaciona con mejoras en el desempeño profesional”.

Para Sánchez y Robles (2017), analizaron la definición de Bar-On sobre la IE como, “el conjunto de rasgos emocionales y de personalidad que interactúan frecuentemente con el sujeto para asegurarse de que se adapte al entorno. Busca encontrar factores relacionados con los componentes sociales y emocionales de la persona”. Para Sánchez y Robles (2017), explicaron que, “la existencia de un modelo para la inteligencia emocional como aquella habilidad de monitorear las emociones de uno mismo y de los demás y de distinguir el comportamiento y los pensamientos propios”. La IE según Salvador (2010) “radica en la esperanza del progreso de cada persona, donde se afirma que puede desarrollar diversas características que constituyen la inteligencia emocional”.

Asimismo, Fragoso (2015), considera que, “el término inteligencia emocional se ha vuelto cada vez más importante y relevante en las organizaciones públicas y privada”. En el mismo, sentido, Goleman (1995), considera la IE, “como la habilidad del humano para identificar sentimientos de uno mismo y de los demás, inspirarse y emplear correctamente las relaciones interpersonales”. Por otra parte, Goleman (1996) indica que, “la inteligencia emocional es la capacidad de saber utilizar un sentimiento adecuado a cada problema que nos plantea la experiencia, siendo la inteligencia emocional la que nos permite tomar conciencia de nuestras emociones”, es decir, entender los sentimientos y frustraciones de los demás, intensificar nuestras labores en equipo, mantener una actitud positiva, empática, que nos ayude a nuestro crecimiento personal.

Según Goleman (1996) indica que, “la inteligencia emocional está constituida por cuatro dimensiones: el autoconocimiento, la autorregulación, reconocimiento de las emociones ajenas y las habilidades sociales; éstas, a su vez, están estructuradas por aptitudes emocionales”. Goleman (1996) afirma que, “el autoconocimiento es reconocer un sentimiento mientras éste se presenta, es la clave de la inteligencia emocional”, es decir, comprender las emociones es fundamental para poder llevar una vida satisfactoria. Asimismo, Goleman (1996), explica que, “la autorregulación se divide en autocontrol, confiabilidad, escrupulosidad, adaptabilidad e innovación. El reconocimiento de las emociones ajenas y las habilidades sociales que se dividen en la auto apertura, asertividad y escucha activa”.

Respecto al desempeño laboral, el investigador Chiavenato (2017), afirma ser “un conjunto de (características y/o habilidades-humanas, que forman parte de una persona, equipo u organización; que puede medirse mediante indicadores relacionados con las metas o requisitos establecidos por la compañía”, es decir, el buen desempeño es el recurso de mayor importancia en la empresa. En este estudio, se consideró las dimensiones de satisfacción, productividad y compromiso, los cuales están sustentadas debido a la interpretación de la conceptualización de Robbins & Timoty (2009, p.79) que calificaron a la satisfacción laboral como, “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Con un sentimiento positivo hacia la productividad y compromiso”.

Se ha considerado a Goleman (1995), en su primera versión sobre este tema y luego en Goleman (2006), especialmente en su libro, “Inteligencia social”, donde considera la epigenética, basada en el entorno emocional y social que se encuentran. Asimismo, dimensionalmente, considera la autoconciencia emocional, basada en los sentimientos y valores, la automotivación basada en la resiliencia de cada ser humano, la empatía basada en la transmisión de sentimientos, y las habilidades sociales, debido a una comunicación asertiva y efectiva. También, la autorregulación descrita por Goleman (2012), respecto a la capacidad de regular emociones e impulsos, a través del córtex pre frontal y los centros emocionales del cerebro medio.

Munir et al. (2019), explicaba que, “la inteligencia emocional (IE) contribuye de manera significativa y positiva hacia la tarea de los empleados y su desempeño”, es decir, que las organizaciones buscan mejorar y cada vez más contratan empleados capaces para cumplir con las metas de la

organización, por ello la importancia de los recursos humanos en las organizaciones. Apaza y Flores (2019), consideran que, “las empresas deben entender la importancia de la IE de sus empleados; los empleados con IE pueden solucionar problemas y no crearlos”.

Como antecedentes existen estudios realizados sobre la inteligencia emocional asociada al desempeño laboral, como la de Alva y Chávez (2019) que tuvieron como objetivo, medir la relación entre la IE y el DL en los trabajadores, a través de un diseño no experimental y realizar una investigación descriptiva correlacional, con 300 colaboradores como muestra. Los resultados mostraron que la IE tiene una relación directa y positiva con el DL de los empleados del sector retail en el 2019.

Lindao (2019) cuyo objetivo fue, determinar los factores de la IE para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, se utilizó un diseño no experimental para realizar un estudio exploratorio, con una muestra a 138 empleados. Los resultados muestran que el autocontrol, la adaptabilidad, y la comunicación efectiva, son herramientas básicas para el trabajo en equipo, la toma de decisiones y resolución de los conflictos que ocurren en el lugar de trabajo. Córdoba (2019), tuvo como objetivo medir la IE y el desempeño laboral, utilizando un diseño no experimental para realizar la investigación de tipo correlacional, la muestra fue de 60 funcionarios administrativos, los resultados mostraron que la correlación entre la IE y el desempeño de los funcionarios es baja.

Esta realidad puede poner en riesgo la continuidad de muchas empresas si es que no se proponen trabajar en ello, afectando así su estabilidad, productividad y rentabilidad; en ese sentido, se planteó el problema de investigación conocer ¿De qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19, Lima 2020? Para responder a la interrogante planteamos la hipótesis: La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020. Para contrastar la hipótesis científica se ha planteado alcanzar el siguiente objetivo: Determinar de qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Esta investigación se justifica de manera práctica, porque se basa en el análisis de la IE y su desempeño en las labores que realizan para evaluar el autoconocimiento, autorregulación, reconocimiento de las emociones y habilidades sociales en cada uno de los ejecutivos estudiados a fin de generar un comportamiento positivo en el desempeño laboral durante este periodo de confinamiento por el brote de Covid – 19. El desarrollo del mercado laboral y la situación de crisis del país, requiere que las empresas fomenten y brinden bienestar emocional a sus colaboradores, de acuerdo a los estándares de normativas de seguridad exigidos por parte del gobierno.

Desde la perspectiva de los administradores, en una organización, un alto nivel de IE facilitará a tomar medidas para mejorar las emociones de los empleados y a su vez, intentar evidenciar en el desempeño laboral. Muchas empresas obtienen un rendimiento inferior en el desempeño porque no pueden hacer frente a los grandes cambios actuales, ya que los empleados muestran un mejor rendimiento cuando están motivados, felices y emocionalmente estables.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, tipo aplicada, nivel correlacional, con diseño no experimental y corte transversal.

La población estuvo conformada por los 150 ejecutivos de la empresa, ubicado en el distrito de San Isidro, a través de la fórmula para poblaciones conocidas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde: n = Muestra (definida x la selección), N = Población finita (150) colaboradores
 Z = Nivel de confianza 95% = (1.96) p = Probabilidad de acierto (50%) q = Probabilidad de fracaso (50%) E = Error (5%)

Por lo tanto, el tamaño de muestra por proporciones correspondió a 109 ejecutivos de la empresa, tomados al azar, y siguen una distribución de la siguiente manera: del área de sistemas (11), administrativo (19) y comercial (120), la muestra fue por muestreo probabilístico.

El cuestionario estuvo conformado por 21 ítems, para medir la variable inteligencia emocional se adaptó tomando como base a Goleman (1996) de las cuales 12 corresponden a las siguientes dimensiones: el autoconocimiento, la autorregulación, reconocimiento de las emociones ajenas y las habilidades sociales. Para medir la variable desempeño laboral se adaptó tomando como base el estudio de Robbins y Timoty (2009), de las cuales 09 corresponden a las siguientes dimensiones: satisfacción, productividad y compromiso.

En la tabla 1, se muestra la escala de valoración de los instrumentos, que está dado en una escala de Likert del 1 al 5, de la siguiente manera: Totalmente en desacuerdo (01); Desacuerdo (02); Indiferente (03); De acuerdo (04); Totalmente de acuerdo (05). El nivel de cada una de las variables será puntuado de acuerdo a las siguientes escalas:

Tabla 1
Baremo – Nivel y Rango

| <i>Inteligencia Emocional</i> | <i>Desempeño Laboral</i> |
|-------------------------------|--------------------------|
| 12 – 28 -> Nivel Bajo | 09 – 21 -> Nivel Bajo |
| 29 – 45 -> Nivel Medio | 22 – 34 -> Nivel Medio |
| 46 – 60 -> Nivel Alto | 35 – 45 -> Nivel Alto |

Fuente(s): Elaboración Propia

La confiabilidad del instrumento fue a través del Alfa de Cronbach (α) y la validez por juicio de expertos. Se realizó una prueba piloto, además sirvió, para probar los tiempos en resolver las encuestas. En la tabla 2 instrumento I (Inteligencia Emocional) encontramos los resultados respecto a la prueba de confiabilidad; el coeficiente de Alfa de Cronbach (α) es de 0,865 apreciando el grado de fiabilidad como adecuada.

Tabla 2
Estadísticos de fiabilidad del Instrumento 1 (Inteligencia Emocional)

| <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N de elementos</i> |
|-------------------------|-----------------------|
| .865 | 12 |

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

En la tabla 3 instrumento II (Desempeño Laboral) encontramos los resultados respecto a la prueba de confiabilidad; el coeficiente de Alfa de Cronbach (α) es de 0,859 considerando al instrumento de poseer una fiabilidad adecuada.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad del instrumento II (Desempeño Laboral)

| | |
|-------------------------|-----------------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.859 | 9 |

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

La información cuantitativa fue procesada y analizada mediante estadísticos descriptivos, como frecuencias, porcentajes y tablas cruzadas. También se utilizaron pruebas no paramétricas, como el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para probar la normalidad de la muestra y determinar el coeficiente a usar. Finalmente se analizó la información a través del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

RESULTADOS

Análisis estadístico de la muestra

Los ejecutivos analizados fueron del área de sistemas (11), administrativo (19) y comercial (120), con un 45% de sexo masculino y un 55% femenino, con un promedio de edad de 34.4 años. Se está considerando un total de 109 trabajadores debido a que se tomó una muestra probabilística, de una población 150 trabajadores.

Análisis estadístico descriptivo de las variables

En la tabla 4, se muestran los resultados desde la percepción de los ejecutivos, los cuales consideran que el 74.3% tiene un nivel alto de Inteligencia emocional y desempeño laboral, 11.0% tienen un nivel alto de inteligencia emocional y un nivel medio en el desempeño laboral, y solamente el 4.6% tienen un nivel medio de IE y DL. Es decir, cuando los trabajadores son capaces de percibir, comprender y regular sus emociones, será más fácil que muestren indicadores de incremento en su desempeño laboral.

Tabla 4

Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral

| | | Desempeño Laboral | | | | |
|------------------------|-------------|-------------------|------------|-------------|------------|-------|
| | | | Nivel Bajo | Nivel Medio | Nivel Alto | Total |
| Inteligencia Emocional | Nivel Bajo | Recuento | 1 | 3 | 0 | 4 |
| | | % del total | 0,9% | 2,8% | 0,0% | 3,7% |
| | Nivel Medio | Recuento | 4 | 5 | 2 | 11 |
| | | % del total | 3,7% | 4,6% | 1,8% | 10,1% |
| | Nivel Alto | Recuento | 1 | 12 | 81 | 94 |
| | | % del total | 0,9% | 11,0% | 74,3% | 86,2% |
| Total | Recuento | 6 | 20 | 83 | 109 | |
| | % del total | 5,5% | 18,3% | 76,1% | 100,0% | |

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24

Prueba de normalidad

En la tabla 05, se aprecia la prueba de normalidad para poder establecer el estadístico a usar en las pruebas de hipótesis de investigación, teniendo en consideración el tamaño de la muestra que es superior a 50, nos enfocaremos en el estadístico de kolmogorov- Smirnov, se han considerado los puntajes

totales para las variables y dimensiones, obteniéndose todos los p valor=sig <0.05. Por lo tanto, todas las distribuciones de las variables y dimensiones son no normales, por ende, se aplicó las pruebas no paramétricas. El objetivo de la investigación es conocer la correlación entre las variables, por ello se aplicará la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 5
Prueba de normalidad

| Variables y dimensiones | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|--|---------------------------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Inteligencia Emocional (Puntaje Total) | ,232 | 109 | ,000 |
| Desempeño Laboral (Puntaje Total) | ,205 | 109 | ,000 |
| Autoconocimiento Emocional (Puntaje Total) | ,200 | 109 | ,000 |
| Autorregulación (Puntaje Total) | ,234 | 109 | ,000 |
| Reconocimiento de las Emociones Ajenas (Puntaje Total) | ,211 | 109 | ,000 |
| Habilidades Sociales (Puntaje Total) | ,213 | 109 | ,000 |

Fuente(s): Tomado del SPSS v25

Prueba de correlación de hipótesis general

A continuación, se presentan los resultados para el objetivo general que es determinar la relación que existe entre la IE y DL de los ejecutivos, lo cual nos va a permitir dar respuesta a la hipótesis general planteado:

Objetivo general

Determinar de qué manera la Inteligencia Emocional se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Hipótesis general

La Inteligencia Emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

En la tabla 06, se observa los resultados para el objetivo general, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la IE y su relación con el DL. El coeficiente de Spearman es de 0.617 que corresponde a una correlación positiva moderada y el p -valor es 0.000 inferior al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la inteligencia emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19.

Tabla 6
Prueba de correlación de hipótesis general (Inteligencia emocional y Desempeño laboral)

Correlaciones

| | | | Inteligencia Emocional | Desempeño Laboral |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Inteligencia Emocional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,617** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 109 | 109 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,617** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 109 | 109 |

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 1

Determinar de qué manera el autoconocimiento emocional se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Hipótesis específica 1

El autoconocimiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

En la tabla 07, se observa los resultados para el objetivo específico 1, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión autoconocimiento emocional y su relación con el DL. El coeficiente de Spearman es de 0.349 que corresponde a una correlación positiva baja y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que el autoconocimiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19.

Tabla 7

Prueba de correlación de hipótesis general (El Autoconocimiento emocional y Desempeño laboral)

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| | | | Autoconocimiento Emocional | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Autoconocimiento Emocional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,349** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 109 | 109 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,349** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 109 | 109 |

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 2

Determinar de qué manera la autorregulación se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Hipótesis específica 2

La autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

En la tabla 08, se observa los resultados para el objetivo específico 2, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión autorregulación y su relación con el DL. El coeficiente de Spearman es de 0.363 que corresponde a una correlación positiva baja y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la autorregulación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19.

Tabla 81

Prueba de correlación de hipótesis general (Autorregulación y Desempeño laboral)

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|
| | | | Autorregulación | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Autorregulación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,363** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 109 | 109 |
| | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,363** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 109 | 109 |

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

Fuente(s): *Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.*

Objetivo específico 3

Determinar de qué manera el reconocimiento de las emociones ajenas se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Hipótesis específica 3

El reconocimiento de las emociones ajenas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

En la tabla 09, se observa los resultados para el objetivo específico 3, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión el reconocimiento de las emociones ajenas y su relación con el DL. El coeficiente de Spearman es de 0.475 que corresponde a una correlación positiva moderada y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que el reconocimiento de las emociones ajenas se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19.

Tabla 9

Prueba de correlación de hipótesis general (Reconocimiento de las emociones ajenas y Desempeño Laboral)

Correlaciones

| | | | Reconocimiento de las Emociones Ajenas | Desempeño Laboral |
|-------------------|--|----------------------------|--|-------------------|
| Rho de Spearman | Reconocimiento de las Emociones Ajenas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,475** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 109 | 109 |
| Desempeño Laboral | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,475** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 109 | 109 |

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 4

Determinar de qué manera las habilidades sociales se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

Hipótesis específica 4

Las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19. Lima 2020.

En la tabla 10, se observa los resultados para el objetivo específico 4, de acuerdo con la prueba de hipótesis en la tabla de correlación, la dimensión las habilidades sociales y su relación con el DL. El coeficiente de Spearman es 0.529 que corresponde a una correlación positiva moderada y el p-valor es 0.000 menor al 0.05. Es así como se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que las habilidades sociales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de COVID-19.

Tabla 10

Prueba de correlación de hipótesis general (Habilidades Sociales y Desempeño Laboral)

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| | | | Habilidades Sociales | Desempeño Laboral |
| Rho de Spearman | Habilidades Sociales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,529** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 109 | 109 |
| Desempeño Laboral | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación | ,529** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 109 | 109 |

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

DISCUSIÓN

Los resultados del artículo muestran que se logró obtener el objetivo general de la investigación, considerando que la Inteligencia Emocional se relaciona con el desempeño laboral de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote de Covid – 19. Lima, 2020, mediante una correlación positiva moderada de (0.617), la cual es corroborada con los estudios de Alva y Chávez (2019) mediante una correlación positiva de ambas variables en el sector textil, Asimismo, Correa y Saname (2017), encontró una correlación positiva de la IE y la productividad. Sin embargo, hay discrepancia con los resultados mostrados por Córdoba (2019), debido a que no existe correlación entre la IE y el DE en trabajadores de una universidad de Centroamérica. Asimismo, Salvador (2010), explica que la IE genera cambios en la rutina laboral y mejora el desempeño. En ese sentido, Kaur et al. (2019) mencionaron que las emociones tienen un impacto sustancial en la inteligencia de una cultura de trabajo individual y organizacional.

En referencia a los objetivos específicos, la investigación logró demostrar que las dimensiones de la IE correlacionadas con el DL tuvieron correlaciones significativas moderadas y bajas respectivamente, siendo el Autoconocimiento emocional y DL de correlación baja, eso quiere decir que mientras los ejecutivos no reconozcan sus propias emociones, eso generará un bajo desempeño laboral, por ello se observa la necesidad de implementar mecanismos de apoyo a atenciones especializadas antes de casos de problemas de identificación de emociones propias. Autorregulación y DL de correlación baja, eso quiere decir que mientras los ejecutivos no sepan regular sus propios sentimientos, eso generará un bajo rendimiento en su desempeño laboral. Se considera fundamental practicar mecanismos de acción para abordar las debilidades, como adaptarse a los cambios y desarrollar aptitudes positivas en el entorno laboral.

Reconocimiento de las emociones ajenas y DL de correlación moderada, eso quiere decir que mientras los ejecutivos perciban los sentimientos o emociones de los demás, eso generará un mejor desempeño laboral, para reforzar y potenciar esta dimensión es importante construir jornadas laborales de convivencias entre las diferentes áreas de trabajo. Habilidades sociales y DL de correlación moderada, eso quiere decir que mientras los ejecutivos manejen las conductas sociales en las relaciones interpersonales, eso generará un buen desempeño laboral; mantenerse firmes a tus propias creencias sin subestimar las creencias de los demás y escuchar abiertamente las opiniones del resto, este comportamiento permitirá identificar los aspectos emocionales que valen la pena mejorar como la empatía y los sentimientos de los demás.

En el estudio de Lindao (2019), coincide con el presente estudio en los elementos a fortalecer como son comunicación efectiva, la adaptabilidad y el autocontrol. Con el estudio de Cadena (2020), en colaboradores de una empresa de servicios, corrobora que se deben mejorar los elementos de la inteligencia emocional. Del mismo modo, Sánchez y Robles (2017), tomando a Bar-On, indicaron que deben encontrarse y fortalecerse los factores emocionales y sociales de la persona. Asimismo, en la publicación de Nguyen et al (2019) indicaron que las habilidades emocionales de (IE) tienen efectos variables en el desempeño laboral.

Por otro lado, de manera similar al estudio realizado por Amjad (2018), explica que la IE está altamente asociada con el DL y compromiso organizacional. En un sentido inverso, Oriarewo (2019), explica que la inteligencia emocional defectuosa tiene como consecuencia una combinación deficiente de competencias; las habilidades que llegan a la persona sin la capacidad necesaria para tener éxito en el manejo de sus propias emociones. En este caso los administradores deben prestar especial atención a fin de establecer los controles y alertas para corregir.

Finalmente, se encontraron en el desarrollo de la investigación algunas limitaciones con respecto a la toma de información de nuestro instrumento. A través del Google Form se tomó mayor tiempo de recopilación de datos, ya que está sujeto al tiempo del encuestado, a diferencia de las aplicaciones de encuesta directa y presencial. Finalmente, los resultados de las pruebas de hipótesis nos muestran la existencia de la correlación entre las variables principales y las dimensiones, de tal manera, que existe evidencia estadística suficiente para corroborar los aspectos teóricos, basados en el principio de que “una adecuada inteligencia emocional va a determinar un mejor desempeño”, asimismo, con las diferentes dimensiones tomadas en cuenta en el presente artículo.

CONCLUSIONES

Es importante resaltar que las organizaciones se comprometan con el estudio de las emociones de sus colaboradores, más aún en tiempos de crisis con respecto a la salubridad el cual enfrenta el país. Ya que muchas organizaciones estuvieron obligadas a incrementar las funciones de trabajo, no contar con horarios fijos, dificultades para poder conciliar nuestra vida familiar y profesional, reducción del salario, rotación de personal y sobre todo la incertidumbre que se vive por encontrarnos en un entorno complejo y variante generado por el COVID-19.

En un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo (2020) indica que el COVID-19 tiene una amplia repercusión en el mercado laboral acarreado así la calidad del trabajo en las organizaciones.

Esta investigación permitió identificar una serie de efectos directos de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, demostrando que no existe desvinculación entre el manejo de la IE y el DL de los ejecutivos durante el periodo de confinamiento por el brote del COVID-19, asimismo sus dimensiones como la autorregulación, autoconocimiento, reconocimiento de las emociones ajenas y habilidades sociales; proponiendo así la mejora y reforzamiento de cada una de ellas mediante talleres de capacitación, programas de integración, compromiso con los trabajadores con el fin de generar un buen efecto en el manejo emocional de los ejecutivos y por lo tanto en su desempeño laboral.

El mejor aporte de este trabajo es haberse demostrado que los ejecutivos encuestados, evidenciaron mediante las pruebas de contraste, la aprobación de las hipótesis planteadas, a pesar de la coyuntura en la que nos encontramos por los problemas del COVID-19 que han afectado a todas las personas en el mundo, y nuestro país no está exento de ello.