



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

“NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN EJECUTIVOS QUE TRABAJAN EN
AISLAMIENTO DURANTE EL PERIODO DE CONFINAMIENTO POR
COVID19, LIMA 2020”

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

Presentado por:

Fina Celmira Shupingahua Caraza (0000-0002-4592-7163)

Haydermey Yoselyn Candela Hurtado (0000-0002-6804-5921)

Asesor:

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

Lima - Perú

2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 03 de agosto de 2021 «FSU5»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	ROLANDO MEZA RODRÍGUEZ
Miembro 1	ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 2	ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

"NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EJECUTIVOS QUE TRABAJAN EN AISLAMIENTO DURANTE EL PERIODO DE CONFINAMIENTO POR COVID19, LIMA 2020"

Presentado por el(la) bachiller:

**SHUPINGAHUA CARAZA FINA CELMIRA
CANDELA HURTADO HAYDERMEY YOSELYN**

Para optar al título profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

SANDRA 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:

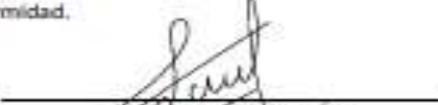
Tesista:	SHUPINGAHUA CARAZA FINA CELMIRA		
Nota (en letras):	Quince		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Tesista:	CANDELA HURTADO HAYDERMEY YOSELYN		
Nota (en letras):	Catorce		
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad,



ROLANDO MEZA RODRÍGUEZ
Presidente(a) del Jurado



SANDRA MEZA BALVÍN
Asesor(a)



ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Miembro 1



ANTONIO ROBERTO HUACHACA URBINA
Miembro 2

Nivel de inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19 en Lima –Perú 2020

Level of Emotional Intelligence and its relationship with Job Performance in Executives who work in isolation during the period of confinement due to COVID19 in Lima-Peru 2020

Fina Shupingahua Caraza ^a, Haydermey Candela Hurtado ^b,
Sandra J. Meza Balvín ^{c*}

Resumen

El estudio se planteó como propósito identificar la relación existente entre el nivel de “inteligencia emocional” (IE) y “desempeño laboral” (DL) en ejecutivos que trabajan en aislamiento social durante el confinamiento por Covid-19. El enfoque fue cuantitativo, correlacional, No experimental al limitarse a examinar los hechos sin interferir en las variables. De corte transversal, puesto que recolectó evidencia en un momento específico y único. Conformaron la muestra 115 ejecutivos, del sector comercial (75) y del sector financiero (40), seleccionados mediante muestreo No probabilístico Intencional. Se aplicaron los instrumentos Inventario de Coeficiente Intelectual IC-BarOn Emotional Quotient Inventory y Cuestionario de Rendimiento laboral individual de Koopmans. El “alfa de Cronbach” IE(0.961) y DL(0.929). Se obtuvo un “Rho de Spearman” (0.655), determinando “relación positiva moderada”, con un “pvalor=0.000 <0.05”. Se determinó “relación directa y significativa” entre la IE y el DL, en los ejecutivos que trabajan en confinamiento por COVID-19, Lima 2020.

Códigos JEL: M12; M14; M54

Palabras claves: Inteligencia emocional; Desempeño laboral; Aislamiento social; Covid-19

^a Administración de Empresas, 100013633@cientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

^b Administración de Empresas, 100013356@cientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

^c Docente investigador asociado, smezab@cientifica.edu.pe. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

* Corresponding Author: smezab@cientifica.edu.pe

Abstract

The purpose of the study was to identify the relationship between the “emotional intelligence” (EI) and “job performance” (DL) in executives who work in social isolation during confinement by Covid-19. The approach was quantitative, correlational, non-experimental, because it’s limited to examining the facts without interfering in the variables. Is Cross sectional, since evidence was collected at specific and unique time. The sample was represented by 115 executives, from the commercial sector (75) and the financial sector (40), selected by Intentional Non-probabilistic sampling. The IQ-BarOn IQ Inventory and Emotional Quotient Inventory and Koopmans Individual Job Performance Questionary were applied. “Cronbach's alpha” IE(0.961) and DL(0.929). A “Spearman Rho” (0.655) was obtained, determining a “moderate positive relationship”, with “p-value = 0.000 <0.05”. A “direct and significant relationship” between the EI and the DL was determined in the executives who work in confinement due to COVID-19, Lima 2020.

JEL classification: M12; M14; M54

Keywords: Emotional intelligence; Job performance; Social isolation; Covid-19

Introducción

En marzo de 2020 el gobierno Peruano dispuso el aislamiento social Obligatorio y “estado de emergencia nacional” para frenar la expansión del “Coronavirus” (Diario Oficial el Peruano, 2020). Esta decisión generó que más de 32 millones de peruanos se encontraran confinados en sus hogares, debiendo afrontar un cambio abrupto en sus estilos de vida. La situación golpeó a todos los sectores económicos, ocasionando que las empresas implementaran modelos de trabajo no presenciales, para sostener su operación. La transición de convertir un trabajo presencial en remoto, ha significado un desafío para las organizaciones y para los ejecutivos. Los primeros inconvenientes fueron técnicos y evidenciaron que las Empresas nacionales no estaban tecnológicamente preparadas para la coyuntura. Los ejecutivos por su parte debían compartir espacios de trabajo y estudio con otros miembros de la familia en simultáneo, sometidos a la presión de tener que adaptarse rápidamente a los cambios y cumplir con eficiencia las obligaciones familiares y las expectativas laborales.

Con los estragos del virus haciendo mella en el entorno cercano, los medios de comunicación mostrando a diario la vulnerabilidad ciudadana, la poca sensatez de la población para seguir las reglas y la salud mental gravemente afectada por la crisis (Organización de la Naciones Unidas, 2020), las emociones negativas (incertidumbre, ansiedad y estrés) surgen inevitablemente y la capacidad individual para controlarlas se pone a prueba. Al respecto Rico (2002) menciona que el hacer uso consciente e intencional de las emociones contribuye al mejoramiento de los resultados tanto individual como colectivo. Por tal motivo, el manejo consciente de los aspectos de la IE como son “Interpersonal, Intrapersonal, Manejo de estrés, Adaptabilidad y Estado de ánimo en general” (Bar-On R. , 2013), han cobrado vigencia e importancia para las empresas. Una encuesta realizada a 2600 gerentes de recursos humanos, reveló que el 71% valora más un alto nivel de Inteligencia emocional que un coeficiente intelectual elevado (Careerbuilder, 2011).

El Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones (2004) menciona que el estrés laboral produce deterioro del rendimiento y la productividad del trabajador, lo cual afecta directamente a la organización. Así también, la OMS (2019) refiere que la depresión y la ansiedad tienen consecuencias relevantes para la economía mundial y que al año significa un US\$ 1 billón en pérdida de productividad.

En ese sentido, contar con colaboradores que manejen un adecuado nivel de inteligencia emocional resulta una ventaja para las organizaciones que busquen diferenciarse de la competencia, considerando el impacto positivo en el desempeño laboral (Carmona & Rosas, 2017).

Así, ante lo anteriormente expuesto, la pregunta principal que guía esta investigación es: ¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020?

Antecedentes

No hay suficientes estudios en el país, que hayan analizado la influencia entre las variables IE y el DL en ejecutivos que trabajan en situación de crisis como la Pandemia COVID-19.

Sin embargo, hay investigaciones referidas a la variable Independiente que sustentan su influencia en el DL.

El estudio de Guajala (2017) desarrolló la investigación titulada “La importancia de la inteligencia emocional en el Desempeño Laboral” de diseño No Experimental, utilizando una metodología descriptiva. Buscaban identificar el impacto de la inteligencia emocional sobre el desempeño laboral mediante la indagación bibliográfica de investigaciones referidas al tema, concluyendo que existe fuerte relación entre ambas variables.

En la misma línea, Duque, García y Hurtado (2017) analizaron “La influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales”. La técnica utilizada fue el análisis factorial y la metodología empleada fue la regresión lineal. Participaron 122 estudiantes de maestría con experiencia laboral que desempeñan cargos administrativos. Los instrumentos de medición fueron la escala de Goleman para la IE y la escala de competencias de Alles para las competencias laborales. Los resultados concluyeron en la repercusión positiva de la IE en las competencias laborales.

Asimismo, Bartra y Torres (2019) desarrollaron la investigación “Impacto de la Inteligencia emocional en el Desempeño de los colaboradores”. El método utilizado fue descriptivo, correlacional causal (explicativa), de enfoque cuantitativo. Participaron en el estudio 300 trabajadores. Usaron el cuestionario de IE de Salovey y Mayer TMMS-24 y la encuesta de Desempeño laboral de William y Anderson. La investigación concluye en que la IE impacta significativamente en el DL.

La investigación de Yabar (2016) “Niveles de la Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red La Molina-Cieneguilla” de diseño no experimental, transversal de tipo descriptiva y correlacional. Concluyen en la relación significativa de las variables. Para probar hipótesis se valieron del Bar-On Emotional Quotient Inventory y un cuestionario de elaboración propia validado por expertos para el DL.

Sin embargo, sometidos a distractores emocionales intensos y recurrentes como los surgidos durante la Pandemia, es relevante conocer ¿Qué relación existe entre el nivel de “inteligencia emocional” y el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020?

Hipótesis y objetivos

La hipótesis general esperaba confirmar la existencia de influencia significativa, entre las variables “Inteligencia emocional” y “desempeño laboral” de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

El objetivo general pretendía establecer el grado de influencia del nivel de “inteligencia emocional” en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Justificación

En el nivel teórico, la presente investigación se justifica porque proporciona información actual sobre el nivel de IE en tiempos de crisis y su influencia positiva en el DL, la misma que servirá de guía para futuros trabajos de investigación.

A nivel económico, los resultados podrían ser de utilidad para el planteamiento de nuevas formas de emprendimiento como Consultorías, Centros de Coach, planes de mejora continua en las organizaciones u otras iniciativas relacionadas con el desarrollo de la IE en ejecutivos.

En el nivel social, se justifica porque con el análisis de los resultados, se podrán plantear estrategias de desarrollo emocional que faciliten la interacción social de los ejecutivos, mejorando la comunicación con su entorno laboral y personal, promoviendo un clima de sana convivencia.

Bases teóricas

El constructo IE, ha sido definido desde distintas posturas teóricas, sobre las que se han construido diversos conceptos, instrumentos y modelos. Weisenger (2001) explicó que la IE se refiere al manejo voluntario e intencional de las emociones para que contribuyan en la orientación del pensamiento personal y colectivo hacia el mejor resultado.

Sobre el mismo concepto, Salovey y Mayer (1990) proponen el modelo de cuatro fases para la IE: La **percepción emocional** que identifica las emociones propias y ajenas mediante las expresiones, movimientos y tono de voz. La **facilitación emocional del**

pensamiento, asociada a la toma de decisiones y al estado emocional que permite un enfoque razonable y creativo al encontrar soluciones. La **compresión emocional** reconoce y da sentido a las emociones surgidas. Por último, la **regulación emocional** que reflexiona sobre las emociones positivas y negativas generando la posibilidad de aprovechar o descartar sentimientos en función de su utilidad.

Goleman (1995) defendió “El Modelo de las competencias emocionales” en la que precisa la IE como una “teoría del desarrollo personal” y plantea una “teoría del desempeño”, adaptable al terreno laboral. Carrasquero (2010) explica que el **autoconocimiento** está asociado al conocimiento de los estados internos, los recursos e intuiciones de uno mismo. La **autorregulación** tiene que ver con la capacidad de pensar antes de actuar, el control de los impulsos y estados de ánimo negativos. La **motivación** hace alusión a las tendencias emocionales que orientan al logro de objetivos. La **empatía**, definida como la capacidad de percibir lo que sienten los demás, reconociendo gestos, miradas y posturas, sin necesidad de expresarlo.

Bar-On (2013) planteó y sustentó el “Modelo de Inteligencia emocional y social” que fundamenta la existencia de conocimientos y competencias emocionales y sociales que van a influir en la manera de interactuar con el entorno. Estas competencias permiten adaptarse de mejor forma a las demandas y presiones cotidianas.

Al respecto Bar-ON (2013) señala cinco dimensiones y quince factores o indicadores:

- 1.- **Intrapersonal** que se refiere a la autoevaluación, comprende a la “comprensión emocional de sí mismo, asertividad, autoconcepto, autorrealización e independencia”.
- 2.- **Interpersonal** se asocia a la interacción del individuo con su entorno social, comprende a la “empatía”, “relaciones interpersonales” y “responsabilidad social”.
- 3.- **Manejo de Estrés** identificado con la capacidad individual para tolerar las presiones del entorno y el gobierno de los impulsos, involucra a la “tolerancia a la tensión” y “control de impulsos”.
- 4.- **Adaptabilidad** es facultad de cada persona para evaluar su realidad y adaptarse a situaciones cambiantes direccionando las emociones hacia una solución efectiva de los problemas, abarca a la “prueba de la realidad”, “solución de problemas” y “flexibilidad”.
- 5.- **Estado de Ánimo en general** que es la actitud con la que se afrontan las diversas situaciones de la vida emocional, comprende dos factores “felicidad” y “optimismo”.

Sobre el constructo Desempeño laboral (DL), es definido por Motowidlo (2003) como el resultado esperado por la organización, en relación al comportamiento que un trabajador desarrolla en un periodo de tiempo.

Al respecto, Laza (2012) considera que el desempeño laboral tiene que ver con la forma en la que cada trabajador realiza sus labores.

En los últimos tiempos, la variable “Desempeño laboral” ha cobrado vigencia. Según Koopmans et.al., (2013) son los aportes individuales de los integrantes de una organización los que producen su nivel de competitividad y productividad. Viswesvaran et.al. (2001) refiere que el desempeño laboral es un comportamiento evaluable.

En la presente investigación se examinó las dimensiones del desempeño laboral propuesto por Koopmans et.al., (2013) por considerar que consolidan los componentes más destacados: 1.- **Rendimiento en la tarea**, que es el resultado esperado por la organización en relación a la competencia que un trabajador demuestra en el desarrollo de sus funciones. 2.- **Desempeño en el contexto**, referida al comportamiento de cooperación y apoyo que el trabajador realiza por iniciativa propia. 3.- **Comportamientos contraproducentes**, tiene que ver con la conducta intencionalmente negativa que la organización percibe por parte de un empleado.

Materiales y método

La presente investigación es de nivel descriptivo transversal, de tipo correlacional, de diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Al respecto, Hernández et al. (2006) define el diseño no experimental como aquél donde las variables no son manipuladas deliberadamente, sino que se observan y estudian en su contexto real. Según Bernal (2010) las investigaciones transversales obtienen información de la población elegida una única vez en un único momento.

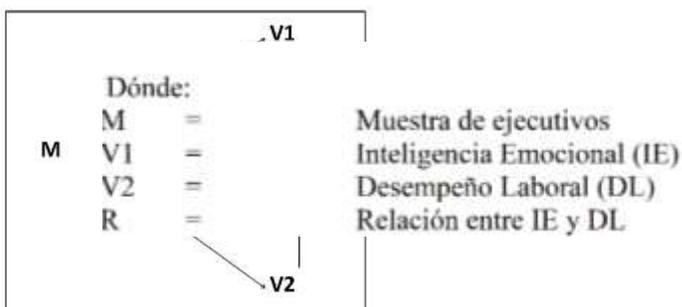


Figura 1. Diseño de la investigación

Fuente(s): Elaboración Propia.

La población estuvo representada por personal de dos empresas, una del sector comercial (230 trabajadores) y otra del sector financiero (120 trabajadores) que realizaron labores durante el aislamiento social en Lima metropolitana 2020, con la finalidad de reprimir el avance del COVID-19. Se aplicaron los siguientes criterios:

Criterios de Exclusión

Quedará excluido el personal que no realiza labores administrativas, quienes hayan laborado de manera presencial y aquellos trabajadores que no hayan laborado durante el periodo de aislamiento.

Criterios de Inclusión

Se incluye a ejecutivos de ambas empresas, que desempeñen labores administrativas, que hayan trabajado en aislamiento social obligatorio por brote de Covid-19, con más de un año en el puesto de trabajo independientemente de su régimen de contratación, Hombre o Mujer entre 25 a 64 años. Para efectos de la investigación, la sobrerrepresentación de alguno de los sectores no perjudica el resultado.

Muestra

Se consideró una muestra de 115 ejecutivos: (75) del sector comercial y 40 del sector financiero, mediante el método No probabilístico Intencional.

Instrumentos

Para la variable Inteligencia Emocional, la presente investigación utilizó como instrumento base para la medición el Inventario de Coeficiente Intelectual “IC-BarOn Emotional Quotient Inventory” elaborado por el Dr. Reuven Bar-On y adaptada para una muestra en Lima por la Dra. Nelly Ugarriza (2001). Se tienen cinco puntuaciones vinculadas a la IE: “Interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés, adaptabilidad y estado de ánimo en general” (Ugarriza, 2001). Siendo el objetivo obtener información sobre los niveles de IE que manejan. Se cuenta con cinco respuestas factibles por ítem del instrumento, que van de “siempre” a “nunca” en la escala Likert que se detalla: “Rara Vez o nunca es mi caso (1)”, “Pocas veces es mi caso

(2)”, “A veces es mi caso (3)”, “Muchas veces es mi caso (4)” y “Con mucha frecuencia o siempre es mi caso (5)” (Alejo & Cambero, 2017).

El Desempeño laboral, se midió con el instrumento de Rendimiento laboral individual de Koopmans adaptada por Gabini y Salessi (2016). Se evalúan cinco puntuaciones referidas a las dimensiones del DL: Rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente. El objetivo es obtener información sobre el DL individual de los Ejecutivos que trabajan en época de Covid-19. Se tienen cinco posibilidades de respuesta por ítem, que están desde “Muy Insatisfecho” a “Muy Satisfecho” en la escala Likert que se detalla: “Muy insatisfecho (1)”, “Casi satisfecho (2)”, “No sabe/no opina (3)”, “Satisfecho (4)” y “Muy satisfecho (5)” (Gabini & Salessi, 2016).

Por recomendación de profesionales en Psicología consultados, se vio la necesidad de adaptar los Ítems hacia la coyuntura laboral propiciada por el Covid-19, para que se relacione directamente con los objetivos de la investigación.

En la tabla 1, se observa la escala de evaluación para ambos instrumentos:

Tabla 1: Nivel y Rango (Baremo)

Inteligencia Emocional	Desempeño Laboral
34 – 79 -> Nivel Bajo	14– 32 -> Nivel Bajo
80 – 125 -> Nivel Medio	33 – 51 -> Nivel Medio
126 – 170 -> Nivel Alto	52 – 70 -> Nivel Alto

Fuente(s): Elaboración Propia.

A través del Alfa de Cronbach (α) se midió la fiabilidad del instrumento y la validez se obtuvo mediante la evaluación de jueces expertos. La tabla 2 muestra los resultados de la prueba de confiabilidad para el instrumento I (Inteligencia Emocional), con 34 reactivos, el resultado es de 0,961. En consecuencia, la fiabilidad se considera adecuada.

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento I (Inteligencia Emocional)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	34

Fuente(s): Elaboración Propia SPSS statistics 26.

La tabla 3 detalla el resultado de la prueba de confiabilidad para el instrumento II (Desempeño Laboral) que cuenta con 14 reactivos. El resultado del “Alfa de Cronbach (α) es de 0,929”. En consecuencia, la fiabilidad se considera adecuada.

Tabla 3: Análisis de fiabilidad del instrumento II (Desempeño Laboral)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	14

Fuente(s): Elaboración Propia, SPSS statistics 26.

El procesamiento de los datos cuantitativos recopilados y su posterior análisis se realizó mediante porcentajes, tablas cruzadas y frecuencias. Para medir la Normalidad de las hipótesis se aplicó la “prueba de Kolgomorov-Smirnov”. Finalmente para el contraste se recurrió al “Coeficiente de correlación de Rho de Spearman”.

Resultados

Análisis de resultados estadísticos de la muestra

Participaron 115 ejecutivos, mostrando los resultados siguientes: 51.3% sexo masculino y un 48.7% sexo femenino. Rangos de edad: 57.4% “De 25 a 35 años”, 29.6% “De 36 a 45 años”, 8.7% “De 46 a 55 años” y 4.3% “De 56 a 64 años”.

Análisis de resultados estadísticos de las variables

En la tabla 4, los resultados muestran que el 40.0% registra un “nivel medio” de IE y DL, el 27.8% tienen un “nivel alto” de IE y DL, y solamente el 22.6% tienen un “nivel medio” de IE y “nivel alto” DL.

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	6	1	0	7
		% del total	5,2%	0,9%	0,0%	6,1%
	Nivel medio	Recuento	3	46	26	75
		% del total	2,6%	40,0%	22,6%	65,2%
	Nivel Alto	Recuento	0	1	32	33
		% del total	0,0%	0,9%	27,8%	28,7%
Total	Recuento	9	48	58	115	
	% del total	7,8%	41,7%	50,4%	100,0%	

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

Prueba de normalidad

Para los resultados de la “prueba de normalidad” que se registra en la tabla 5, se recurrió al estadístico de kolmogorov- Smirnov siendo que la muestra es mayor a 50. El análisis general de puntajes muestra Sig <0.05 en todos los casos. Por consiguiente, se rechaza la “hipótesis nula”(Ho) y se determina que todas las distribuciones son “no normales” correspondiendo la aplicación de “pruebas no paramétricas”. Para ajustarnos al objetivo principal de investigación, se aplicó la correlación de “Rangos de Spearman”.

Tabla 5: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Emocional (Puntaje Total)	,187	115	,000
Intrapersonal (Puntaje Total)	,170	115	,000
Interpersonal (Puntaje Total)	,125	115	,000
Manejo del estrés (Puntaje Total)	,161	115	,000
Adaptabilidad (Puntaje Total)	,158	115	,000
Estado de ánimo en general (Puntaje Total)	,184	115	,000
Desempeño laboral (Puntaje Total)	,145	115	,000

Fuente(s): Tomado del SPSS v25

Prueba de correlación de hipótesis general

Objetivo general

Establecer 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

El nivel de inteligencia emocional se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento durante en el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 06, presenta los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo general, con motivo de encontrar la influencia o correlación de la IE con el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.655, se establece “correlación positiva moderada”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.000, menor a 0.05. De ahí que, la “Hipótesis nula (Ho)” es rechazada y se acepta la “Hipótesis Alternativa (H1)”, confirmando “relación significativa” entre el nivel de IE y el DL de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

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

		Correlaciones		
			Inteligencia Emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,655**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115

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

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

Objetivo específico 1

Distinguir de qué manera el “Aspecto Intrapersonal” influye en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Hipótesis específica 1

El “Aspecto Intrapersonal” impacta en el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 07, presenta los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo específico 1, en el Aspecto Intrapersonal y su influencia en el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.634, se establece “correlación positiva moderada”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.000. De ahí que, la H_0 es rechazada, confirmando la “relación significativa” del “Aspecto Intrapersonal” y el DL de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Tabla 7: Prueba de correlación de hipótesis específica 1 (Intrapersonal y Desempeño laboral)

		Correlaciones		
			Intrapersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Intrapersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 2

Reconocer cómo el “Aspecto Interpersonal” impacta en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Hipótesis específica 2

El “Aspecto Interpersonal” impacta significativamente en el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 08, presenta los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo específico 2, en el Aspecto Interpersonal y su influencia en el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.507, se establece “correlación positiva moderada”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.000. De ahí que, la Ho es rechazada, confirmando una “relación significativa” del “Aspecto Interpersonal” y el DL de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Tabla 8: Prueba de correlación de hipótesis específica 2 (Interpersonal y Desempeño laboral)

Correlaciones			Desempeño	
			Interpersonal	laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 3

Describir cómo el “Manejo de estrés” repercute en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Hipótesis específica 3

El “Manejo de Estrés” influye significativamente con el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 09, presenta los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo específico 3, en el Manejo de estrés y su influencia en el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.632, se establece “correlación positiva moderada”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.000. De ahí que, la H_0 es rechazada, confirmando la “relación significativa” del Aspecto “Manejo de estrés” y el DL de los Ejecutivos que trabajaron en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Tabla 9: Prueba de correlación de hipótesis general (Manejo del estrés y Desempeño Laboral)

		Manejo del estrés	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	115

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 26.

Objetivo específico 4

Describir de qué manera la capacidad de “Adaptabilidad” repercute en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Hipótesis específica 4

La “Adaptabilidad” se relaciona con el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 10, expone los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo específico 4, en el Aspecto Adaptabilidad y su influencia en el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.296, se establece “correlación positiva baja”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.001. De ahí que, la Ho es rechazada, confirmando la “relación significativa” del “Aspecto Adaptabilidad” y el DL de los Ejecutivos que trabajaron en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Tabla 10: Prueba de correlación de hipótesis general (Adaptabilidad y Desempeño Laboral)

		Desempeño		
		Adaptabilidad	laboral	
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,296**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	115	115

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 5

Describir de qué manera el “Estado de ánimo en general”, impacta en el “desempeño laboral” de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Hipótesis específica 5

El “Estado de ánimo en general” impacta significativamente con el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

La tabla 11, presenta los resultados de correlación de Spearman aplicados al objetivo específico 5, en el Aspecto “Estado de ánimo en general” y su influencia en el DL. Siendo que la medición obtuvo 0.567, se establece “correlación positiva moderada”. El “p-valor” que se obtuvo es 0.000. De ahí que, la Ho es rechazada, confirmando la “relación significativa” del “Aspecto Estado de ánimo en general” y el DL de los Ejecutivos que trabajaron en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020.

Tabla 11: Prueba de correlación de hipótesis general (Estado de ánimo en general y Desempeño Laboral)

		Estado de ánimo en general	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Estado de ánimo en general	1,000	,567**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	115	115

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 26.

Discusión

En tiempos de Aislamiento social obligatorio, donde la incertidumbre, el estrés y el miedo se propagan tan rápido como el COVID, la inteligencia emocional se ha convertido en un factor clave ante la crisis. En el entorno empresarial, es importante reconocer que las decisiones que toman a diario los ejecutivos están influenciadas, en naturaleza y celeridad, por las emociones que los afectan en el momento.

El resultado del estudio, evidencia que se logró el objetivo general, de establecer el impacto del nivel de IE en el DL de los ejecutivos que trabajan en aislamiento durante el periodo de confinamiento por COVID19, Lima 2020, mediante una correlación positiva moderada de (0.655). Estudios previos como los de Guajala (2017) y Yabar (2016) concluyen en la correlación positiva de las variables IE y DL. Así mismo, Duque, García y Hurtado (2017) encontraron significativa relación de la “inteligencia emocional” en el

desarrollo de las competencias laborales. Viene al caso resaltar, que dichas investigaciones no se realizaron en escenarios de crisis global como la actual.

Con relación a los objetivos específicos, los resultados probaron que los aspectos de la IE y desempeño laboral, mantuvieron correlaciones “significativas moderadas” y bajas respectivamente, siendo Intrapersonal y DL de correlación moderada (0.634), Interpersonal y DL de correlación moderada (0.507), Manejo de estrés y DL de correlación moderada (0.632), Adaptabilidad y DL de correlación baja (0.296), el Estado de ánimo en general y DL de correlación moderada (0.567).

Los ejecutivos de las empresas entrevistadas, han evidenciado estar correlacionados de manera moderada en la mayoría de los aspectos de la IE y solo la Adaptabilidad tiene una baja correlación. Al respecto, Bar-On (2014) como aspecto teórico, expresó que las habilidades personales, sociales y emocionales, influyen en la forma de adaptarse y afrontar los desafíos de la vida diaria.

Es relevante, poner en contexto que el trabajo remoto fue una alternativa inmediata para trabajar en confinamiento, pero factores como los problemas técnicos de esta incursión improvisada, la dificultad para separar la vida laboral de la personal, las muertes de familiares y amigos, la incertidumbre y el estrés propio del confinamiento, ocasiona una serie de perturbaciones que pueden explicar los niveles de correlación obtenidos. En ese sentido, Sierra y Diaz-Castrillon (2020), consideran que los cambios generados por la pandemia COVID-19, han significado todo un reto de adaptación emocional para los profesionales.

Conclusiones

A partir de los resultados, se demuestra que aún en situaciones de crisis sin precedentes como la actual, la IE tiene una “correlación significativa” en el “Desempeño laboral” de los Ejecutivos que trabajan en aislamiento y confinados a consecuencia del Covid-19.

La correlación positiva moderada y positiva baja (Adaptabilidad) obtenidas, evidencian que el concepto Inteligencia emocional no puede estar ajeno al impacto del entorno en el que desenvuelven los ejecutivos.

En consecuencia, que las Organizaciones incluyan en sus planes de mejora continua, programas de desarrollo de competencias emocionales y reforzamiento de habilidades de la

IE para sus Ejecutivos, no debe ser considerado un gasto sino una inversión rentable que les ofrecerá ventajas competitivas que podría llevarlos al éxito empresarial. Al respecto, Goleman (1996) refiere que el bajo nivel de IE de los trabajadores, puede ocasionar el fracaso de las empresas. Así también, los ejecutivos, deben considerar los controles y alertas que sean necesarios para adaptarse a circunstancias como la que vivimos. Desarrollar o potenciar las dimensiones de la IE les permitirá mejorar su desempeño laboral. Investigaciones realizadas por la University Consulting Alliance refieren que el 67% de las habilidades involucradas en un desempeño laboral exitoso se relacionan con la IE (Flores, 2019).

El mundo ha sido empujado a evolucionar, los estilos de vida de las personas se obligaron a cambiar, nuevas formas de hacer las cosas llegaron para quedarse y siendo que la crisis del Coronavirus no será la última que ponga a prueba el control de emociones, adaptarse rápidamente al cambio puede hacer la diferencia. En ese sentido formar líderes emocionalmente inteligentes debiera ser un objetivo en las organizaciones y una aspiración personal de desarrollo para los ejecutivos.

Referencias bibliográficas

- Alejo, R., & Cambero, S. *Inteligencia emocional en Pacientes Oncológicos según el sexo*. universidad Ricardo Palma, Lima, Lima, Perú.
- Bar-On, D. R. (14 de 02 de 2014). Entrevista al Dr. Reuven Bar-On experto en Inteligencia Emocional. (L. MOLINA, Entrevistador) Barcelona. Recuperado el 05 de 07 de 2020, de <https://www.lauracoaching.com/entrevista-al-dr-reuven-bar-on-experto-en-inteligencia-emocional/>
- Bar-On, R. (2013). *Fundamentos teóricos, antecedentes y desarrollo del modelo Bar-On de inteligencia emocional*. Recuperado el 23 de 07 de 2020, de Reuvenbaron.org: <https://www.reuvenbaron.org/wp/theoretical-foundations-background-and-development-of-the-bar-on-model-of-emotional-intelligence/>
- Bar-On, R. (2013). *Los 15 factores del modelo Bar-On*. Obtenido de www.reuvenbaron.org: <https://www.reuvenbaron.org/wp/the-5-meta-factors-and-15-sub-factors-of-the-bar-on-model/>
- Bartra, K., & Torres, O. *Impacto de la inteligencia emocional en el desempeño de los colaboradores en una empresa de tecnología en Lima metropolitana*. Universidad de ciencias aplicadas, Lima, Lima, Perú. Obtenido de Repositorio Academico UPC: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626180>

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación 3ra Edición* (Vol. 3RA EDICION). Colombia, Colombia: Pearson Educación.
- Careerbuilder. (18 de 08 de 2011). *El setenta y uno por ciento de los empleadores dicen que valoran la inteligencia emocional sobre el coeficiente intelectual, según la encuesta de CareerBuilder*. Obtenido de www.careerbuilder.com:
<https://www.careerbuilder.ca/share/aboutus/pressreleasesdetail.aspx?id=pr652&sd=8%2f18%2f2011&ed=8%2f18%2f2099>
- Carmona, P., & Rosas, R. (Diciembre de 2017). *Influencia de la Inteligencia Emocional en el desempeño laboral*. (R. LIDER, Ed.) Obtenido de Ceder ULagos.cl:
<http://ceder.ulagos.cl/lider/images/numeros/31/5.-Carmona.pdf>
- Carrasquero, L. (Febrero de 2010). *URBE.EDU*. Obtenido de
<http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/507>
- Diario Oficial el Peruano. (15 de marzo de 2020). *Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional*. Obtenido de Diario Oficial el Peruano:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948-1.pdf>
- Diario oficial El Peruano. (23 de 03 de 2020). *Decreto Supremo que desarrolla disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID - 19*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/569726/1865130-2.pdf>
- Duque, J., Garcia, M., & Hurtado, A. (25 de 09 de 2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. Obtenido de Universidad ISECI icesi.edu.co:
https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/2553
- Fernández, P., & Extremera, N. (2006). *Emotional intelligence: A theoretical and empirical review of its first 15 years of history*. Recuperado el 06 de 07 de 2020, de Redalyc.org:
<https://www.redalyc.org/pdf/727/72709502.pdf>
- Flores, E. (01 de mayo de 2019). *Inteligencia emocional: una inversión rentable para las empresas*. *El Nuevo Herald*.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31-45. Obtenido de revistas.psi.unc.edu.ar:
<https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Giménez, S., & García, M. (08 de 06 de 2010). *La Inteligencia Emocional y sus Principales Modelos: Propuesta de un modelo Integrador*. Obtenido de Espiral Cuadernos del Profesorado:
<http://www.cepcuevasolula.es/espisal>.
- Goleman, D. (10 de Setiembre de 1995). Ideas and trends: The decline of the nice-guy quotient. *The new york times*, pág. 6.

- Goleman, D. (1996). INTELIGENCIA EMOCIONAL. En D. Goleman, *INTELIGENCIA EMOCIONAL* (pág. 133). Barcelona: KAIROS.
- Guajala, S. (2017). *La importancia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio Digital de la Universidad de especialidades Espíritu Santo UEES: <http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1206?mode=full>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4ta Edición* (Vol. 4TA. Edición). México, México.
- Instituto de Trabajo, Salud y Organizaciones. (2004). *La organización del Trabajo y el estrés*. Obtenido de World Health Organization: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48, 229-238.
- Laza Rodriguez, M. A. (26 de 09 de 2012). *Work Meter*. Obtenido de Cómo mejorar el desempeño laboral de los trabajadores: <https://es.workmeter.com/blog/como-mejorar-desempeno-laboral-de-trabajadores>
- Motowidlo, S. (2003). Job Performance . En W. Borman, D. Ilgen, & R. Klimoski, *Handbook of psychology, Industrial and Organizational Psychology* (págs. 39-54). New Jerwey: John Wiley & Sons.inc.
- Organización de la Naciones Unidas. (13 de Mayo de 2020). *La COVID-19 y la necesidad de actuar en relación con la salud mental*. Obtenido de UN.ORG: https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_covid_and_mental_health_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (05 de 2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Obtenido de Who.int: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Rico, C. (Diciembre de 2002). *La Inteligencia Emocional en el Trabajo de Hendrie Weisinger*. Recuperado el 28 de 06 de 2020, de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90910213>
- Rojas, K. El Desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de Independiente, Lima2018. *Tesis de Licenciatura de Administración*. Universidad César Vallejo, Lima, Lima, Perú.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.
- Sierra, S., & Diaz-Castrillón. (2020). *Inteligencia Emocional y practica clínica en tiempos de pandemia*. (C. Medicina, Ed.) Obtenido de Revista CES Medicina: <https://revistas.ces.edu.co/index.php/medicina/article/view/5613>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *PERSONA(4)*, 129-160.

Viswesvaran, C., Anderson, N., S Ones, D., & Sinangil, H. (2001). Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology. En C. Viswesvaran, *Assessment of Individual Job Performance* (pág. 110). Londres: A SAGE Publications Company.

Weisenger, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Barcelona, País: Punto de lectura.

Yabar, K. *Niveles de inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal de salud administrativo de la micro red La Molina - Cieneguilla*. Universidad San Martín de Porres, LIMA, PERU.