

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y**  
**ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**



**Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de**  
**Funeraria Martinez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote**

Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración

**Autora:**

**Azañero Vallejo, Miriam Alejandra**  
**Código ORCID 0009-0003-4618-8854**

**Asesor:**

**MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo**  
**Código ORCID 0000-0002-8606-3146**

**CHIMBOTE – PERU**

**2022**

## 1. Palabras clave:

|                                |  |
|--------------------------------|--|
| <b>Tema</b>                    | Inteligencia emocional, Desempeño Laboral, Época de Pandemia COVID 19  |
| <b>Especialidad</b>            | Administración   |
| <b>Líneas de investigación</b> | Código OCDE Recursos humanos<br>5. Ciencias Sociales<br>5.2 Economía y negocios<br>Negocios Management Cultura y clima organizacional. |

## Keywords

|                   |   |
|-------------------|---|
| Topic             | Emotional Intelligence, Work Performance, Time of Pandemic COVID 19   |
| Specialty         | Administration  |
| Lines of research | OECD code Human resources<br>5. Social Sciences<br>5.2 Economy and business<br>Business Management Culture and organizational climate |



## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

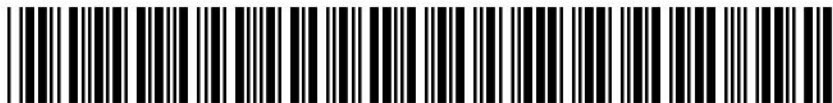
### HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **“Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de Funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote”** del (a) estudiante: **Miriam Alejandra Azañero Vallejo**, identificado(a) con **Código N° 2220300060**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **29%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de Setiembre de 2022

  
UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
**Dr. CARLOS URBINA SANJINES**  
VICERRECTOR



**NOTA:**

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

## **2. Título**

“Inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de Funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote”.

### **Title**

“Emotional intelligence in the work performance of the workers of Funerary Martínez in times of the COVID-19 pandemic. Chimbote”

### **3. Resumen**

La presente investigación denominado: INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19. CHIMBOTE. Presenta el siguiente objetivo general analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote, el diseño es descriptivo correlacional y la muestra estará conformada con el total de 18 trabajadores de la Funeraria Martínez. Se utilizaron dos instrumentos que fueron evaluados por tres juicios de expertos, la Escala de inteligencia Emocional-TMMS-24 y el cuestionario de desempeño laboral, Los datos fueron procesados mediante la estadística descriptiva y el coeficiente de correlación. A través del presente estudio en referencia a la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral mediante la prueba Chi-cuadrado, ha determinado un valor  $p = 0,002 < 0,05$ . Resultado que conduce a concluir, con un nivel de significancia 0,05 que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada.

#### **4. Abstract**

The present investigation called: EMOTIONAL INTELLIGENCE IN THE WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS OF MARTINEZ FUNERARIA IN TIME OF PANDEMIC COVID - 19. CHIMBOTE. It presents the following general objective: to analyze the influence of emotional intelligence on the work performance of the workers of the Martínez funeral home in times of the COVID - 19 pandemic, Chimbote, the design is descriptive correlational and the sample will be made up of a total of 18 workers from Martinez Funeral Home. Two instruments were used that were evaluated by three expert judgments, the Emotional Intelligence Scale-TMMS-24 and the job performance questionnaire. The data was processed through descriptive statistics and the correlation coefficient. Through the present study in reference to the influence of emotional intelligence on work performance through the Chi-square test, a p value = 0.002 < 0.05 has been determined. Result that leads to the conclusion, with a significance level of 0.05, that emotional intelligence significantly influences job performance, verifying compliance with the proposed hypothesis.

## INDICE

|  |     |
|--|-----|
| 1. Palabras clave .....  | I   |
| 2. Título .....  | II  |
| 3. Resumen .....   | III |
| 4. Abstrac .....   | IV  |
| 5. Introducción .....  | 3   |
| 5.1. Antecedentes y fundamentación científica: .....           | 3   |
| 5.1.1 Antecedentes: .....                                      | 3   |
| 5.1.2 Fundamentación científica: .....                         | 6   |
| 5.2. Justificación de la investigación: .....                  | 14  |
| 5.3. Problema: .....   | 15  |
| 5.4. Conceptuación y operacionalización de las variables:..... | 15  |
| 5.5. Hipótesis: .....  | 22  |
| 5.6. Objetivos:.....   | 22  |
| 6. Metodología: .....  | 23  |
| 6.1. Tipo y diseño de la investigacion: .....                  | 23  |
| 6.2. Poblacion y muestra:.....                                 | 23  |
| 6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:.....            | 24  |
| 6.4. Procesamiento y análisis de la información:.....          | 25  |
| 7. Resultados:.....  | 26  |
| 7.1. Descripción de resultados: .....                          | 26  |
| 7.2. Contrastación de hipótesis: .....                         | 30  |
| 8. Analisis y discusión: .....                                 | 31  |
| 9. Conclusiones y recomendaciones: .....                       | 33  |
| 9.1. Conclusiones:.....  | 33  |
| 9.2. Recomendaciones: .....                                    | 34  |
| 10. Agradecimiento: .....                                      | 35  |
| 11. Referencias bibliográficas: .....                          | 36  |
| 12. Anexos y apéndices .....                                   | 41  |

## INDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 1:</b> Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote..... | 31 |
| <b>Tabla 2:</b> Influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID -19. Chimbote.....              | 32 |
| <b>Tabla 3:</b> Inteligencia emocional de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.....  | 33 |
| <b>Tabla 4:</b> Desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.....   | 34 |

## INDICE DE FIGURAS

|                 |    |
|-----------------|----|
| Figura 1: ..... | 31 |
| Figura 2: ..... | 33 |
| Figura 3: ..... | 34 |

## **5. INTRODUCCIÓN**

### **5.1. Antecedentes y fundamentación científica:**

#### **5.1.1. Antecedentes:**

Mera, A (2017), en su tesis titulada “Revisión teórica del concepto de inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral”. Manifiesta que la Inteligencia Emocional (IE), teóricamente estuvo presente desde épocas pasadas los dos modelos diferentes adherido a tradiciones y rutinas diversos de los entornos. Desde el progreso de los procesos industriales se considera como fuente primordial el desempeño laboral estando relevante en los años 90 donde obtiene una identidad adecuada, y con el transcurrir del tiempo se ha ido fortaleciendo sus principios en el campo laboral, en todas las áreas del desarrollo profesional y personal y se establece como un “enzimático social”

Molina, M (2020) con su tesis titulada “Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral”, concluyo que: Las emociones son fundamentales en las personas y si no se maneja de manera adecuada puede tener consecuencias negativas y por lo tanto es necesario atenderla y no sólo considerar la parte racional. A excepción, no se debe dejar de ser importantes a las habilidades técnicas, a la inteligencia, competencias y capacidades, se tiene que tener presente que las emociones son complementos importantes de los seres humanos y por lo tanto deben ser tomadas en consideración. Como muestra, al enfrentar un cambio, atravesar una crisis económica, perder a un ser querido, será preciso identificar las emociones, informar de modo asertiva y regir de forma que consigan favorecer al individuo, así como al ambiente.

Troncoso, R (2018), en su tesis titulada “La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del hotel cabaña quinta, puerto Maldonado”, concluye que: la inteligencia emocional no tiene correspondencia con el desempeño laboral en el personal que labora el Hotel, indicando que el propio conocimiento de si mismo , el saber controlar su propias emociones , el automotivarse, en el

pensar en el prójimo y en las fomentar las buenas relaciones interpersonales no existe un sostenimiento corporativo por parte de la empresa , afirmando que el hotel no valora las habilidades de sus trabajadores , siendo muy capaces para que desarrollan una inteligencia emocional cabal a las obligaciones de la empresa.

Pachari, L (2020), en su trabajo de investigación, presenta el objetivo obtener y averiguar informe respecto al estrés laboral y su influencias en el desempeño laboral en tiempos de problemas sanitaria (Covid-19), afirmando que hay una estrecha relación entre la función laboral y el estrés , de acuerdo a lo investigado , la empresa tienen que considerar como importantes a sus colaboradores, deben darle calidad en los materiales y en el apoyo humano , para que de manera óptima puedan realizar sus trabajos ; teniendo en cuenta que el trabajador diariamente tiene que asumir roles en su trabajo y con su familia.

Ibáñez, E ( 2020) en su trabajo de investigación planteo como objetivo general: Determinar la relación entre empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo, 2020, se concluyó que: El 100% utiliza las herramientas digitales en los juzgados penales de Chiclayo ; en el desempeño laboral el 23,8% indica regular, el 76,2% sustenta como bueno, sostiene que hay una relación muy significativa entre el comportamiento analógico la función laboral con un estimación de correlación de Pearson es 554 , indicando una correlación positiva moderada.

Bueno, W (2017) en su tesis titulada “Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Tacna, menciona que ambas variables corresponden de forma significativa, teniendo una elevación de 95%, por lo tanto el número de correlación alcanza una valía del 0.926 implicando una relación efectiva sostenida entre las dos variables, comprobándose la hipótesis general.

Domínguez, A (2019) en su conclusión titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote, indica que existe confianza correcta entre las dos variables con una significancia de 0,000. Aceptándose la hipótesis donde se muestra la relación directa de las dos variables de estudio.

Alejandro, A (2019) en su tesis titulada “Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida" Chimbote, menciona que el estudio da como resultado en el soporte estadístico de Spearman la correlación ( $r/s = 0.896$ ), encontrándose un listado recto estadísticamente significativa, moderada y de forma inmediata proporcional en las dos variables, aceptando la hipótesis planteada en el estudio, señalando que las dos variables tienen relación significativa .

---

Aguilar, M (2020) en su estudio de investigación titulada: Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote, determina que entre las dos variables de estudio hay una correlación directa positiva moderada de ( $r_s = 0.594$ ), habiendo sido reconocida también con la pericia estadística Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 46.716$ ;  $p=0.000$  y  $p<0.05$ ) , indicando una relación significativa entre las dos variables , del grupo de estudio.

### **5.1.2. Fundamentación científica**

#### **Inteligencia emocional**

Gardner (1993), quien considera a la inteligencia emocional como “La fortaleza biosociológica para encausar los sucesos que puede generarse en el contexto cultural y para proceder a la solución de los problemas o dificultades que se pueden presentar”

Mayer (1990), revela que “la inteligencia emocional es la destreza que permite encausar el proceso emocional que contiene la percepción, la asimilación, la apertura y la conducción de las emociones. Manifestando que la inteligencia emocional permite procesar los estados emocionales con eficacia, incluyéndose para identificar, asumir y armonizar los estados emocionales.”

Bar-On (1997) expresa que la inteligencia emocional es un vínculo de habilidades, capacidades, destrezas y competencias que se relacionan adecuadamente, permitiendo obtener logros exitosos al enfrentar situaciones externas propias del entorno social.

Goleman, (1995), indica que en la inteligencia emocional conjugan las habilidades, las competencias, las destrezas y las actitudes para enfrentar situaciones de la vida diaria y de contextos de mucho estrés. Precisa a la inteligencia emocional como un potencial del ser humano para reconocerse a asimismo sus sentimientos y de otros, motivarse y corresponder apropiadamente a los contactos sociales”.

### **Habilidades de inteligencia emocional.**

Mehrabian, (1972) indica las siguientes habilidades:

- Es observar las propias emociones y de los demás.
- Es tener control de sus propias emociones y responder con emociones y conductas de manera correcta ante los demás.
- Es compartir con las demás emociones de consideración y respeto.
- Es desempeñarse laboralmente de manera tranquila y adecuada, armonizando el trabajo y el descanso.

### **Nociones de la inteligencia emocional.**

Gómez, (2000), señala los principios básicos para que se pueda lograr adecuadamente la inteligencia emocional:

- Autoconocimiento. Habilidad para conocerse asimismo identificar las debilidades y las fortalezas que poseemos.
- Autocontrol. Habilidad para manejar los impulsos, conservar tranquilidad y controlarse emocionalmente.

- Automotivación. Habilidad en hacer actividades por sí mismo, por el placer y la satisfacción de realizarlos, sin requerir el estímulo de los demás.
- Empatía. Es la habilidad para ubicarnos en el lugar de los otros y comprender la situación que está pasando o viviendo.
- Habilidades sociales. Es la habilidad de comunicarse con los demás de forma asertiva y lograr una eficaz relación.
- Asertividad. Defender de manera correcta sus ideas y responder de forma precisa y clara a los conflictos o a situaciones no adecuadas.
- Proactividad. Es la capacidad para iniciar un proyecto, enfrentar nuevas situaciones.
- Creatividad. Competitividad en saber identificar nuevas oportunidades y enfrentar situaciones nuevas.

### **Dimensiones de la inteligencia emocional.**

El modelo ha tenido cambios de manera continua desde 1990, en donde Salovey y Mayer en 1997 y en el 2000, presentan contribuciones que han permitido mejorar el modelo, alcanzando consolidarlo como el modelo más importante, requerido y fundamental para las investigaciones en el campo de la inteligencia emocional.

Presentando tres habilidades fundamentales:

- Percepción emocional. Habilidad para reconocer las emociones propias y de los otros, por intermedio de la expresión de la voz, de la expresión del rostro y del cuerpo.
- Compresión emocional. Habilidad en utilizar la forma adecuada para solucionar los problemas y reconocer las emociones parecidas.
- Regulación de las emociones. Habilidad que permite incentivar el desarrollo propio y tener atención a los sentimientos positivos y negativos.

## **Desempeño Laboral**

Robbins, (2009), determina, los elementos esenciales del desempeño, el afianzamiento de nuevos retos, es activar el comportamiento y a la vez permite a las personas a enfocarse a nuevos retos y replantear nuevas acciones.

Chiavenato, (2011), sostiene al desempeño como el proceder en la indagación de las metas determinadas. Establece como habilidad propia alcanzar los objetivos anhelados, indicando que la fortaleza del desempeño laboral va a estar en los propios individuos y en los resultados logrados.

Según Guzmán, (2020) el cual plantea al desempeño laboral, como un proceso enfocado en la realización de un producto y alcanzado en un tiempo determinado o previsto.

Milkovichi, (1994) describe que el desempeño laboral es parte de las cualidades de los individuos, se puede indicar: los caracteres, las, insuficiencias y las destrezas de cada persona interactúan entre sí y se armoniza con el hábitat del trabajo y con toda la institución laboral.

Guzmán, (2020) señala que hay una correlación entre el perfil de la personalidad y el ejercicio laboral determinando como productivas al desempeño laboral e improductivas a la deshonestidad. Indicando que se puede percibir el desempeño laboral a través de los elementos personales, las actividades de grupo y las herramientas de trabajo resultando complementos importantes en el quehacer laboral.

Strauss, (1981). El adecuado desempeño laboral está marcado por características positivas:

- Ser aplicado: la actitud, es el empeño, la disposición para encontrar las soluciones. La producción, el deseo de querer trabajar y el compromiso con la empresa fortalece la efectividad de la organización.
- Poseer capacidad para aprender: disponibilidad y deseos de afrontar nuevos retos.

- Ser íntegro: las empresas requieren empleados dignos, con perspectivas claras y comulguen de acuerdo a los intereses de la empresa.
- Ser adaptable y flexible: adecuarse a los cambios o nuevas políticas de la empresa.
- Mostrar buenas habilidades interpersonales: llevarse bien con demás y demostrar empatía con los integrantes de la organización.

### **Dimensiones de desempeño laboral**

- Calidad de trabajo: La adecuada calidad de vida laboral tiene como propósito afrontar a los requerimientos más exigentes de las empresas. Arguelles, (2015). Cada vez más las organizaciones buscan por estructuras de gestión altos índices de calidad, interacciones laborales y ubicarse en un sitio muy alto que lo distinga ante los demás. Se han encontrado investigaciones en las que indica que la CVL es un elemento esencial en el núcleo de las organizaciones, pues al cultivar en los trabajadores la satisfacción laboral es posible garantizar, una correcta producción en la empresa.

- Responsabilidad: La responsabilidad induce a los buenos resultados de las empresas, favoreciendo el surgimiento y permanencia mantenimiento de un clima laboral saludable.

También los líderes que demuestran responsabilidad crean espacios saludables de confianza, motivación y respeto sembrando equipos de excelente rendimiento. Manifiestan la identidad de la institución y sirven como instructores para los compañeros de trabajo y en especial, para las nuevas incorporaciones, que de menos a más se irán identificando con los valores de la institución.

- Compromiso Institucional: El compromiso con la organización según Amarós, (2007) trasciende la fidelidad como un fondo activo para lograr las metas propuestas por la organización, representa un esfuerzo más amplio en el ejercicio laboral, porque se aplica a toda la organización. Existiendo factores con connotaciones positivos y negativos. Gómez en

el año (2000) señala que hay factores que influyen de forma positiva en la organizacional como la responsabilidad, las competencias personales las deferencias de líder, la motivación intrínseca, las funciones que se desarrolla en el trabajo, la riqueza particular y global del trabajo, la satisfacción en el trabajo y la predisposición para ser promocionado.

### **Época de Pandemia COVID 19**

La epidemia de COVID-19 sigue produciendo desgracias en muchos países, colapsando los sistemas de salud pública y causando muchas muertes. Esta epidemia muestra un alto costo emocional, económica, social y otros para la población en general, siendo los más sensibles los ancianos incluyendo a los niños y a las mujeres. La inestabilidad emocional está en aumento, como el estrés, la violencia, cambios de ánimos, el desempeño laboral y otros problemas de salud mental.

Los años 2020, 2021 y el 2022 con menos muertes por la COVID 19 serán recordados como los años más mortales, por causa del coronavirus, y que ha originado miles y miles de fallecidos, cambiando las costumbres en la vida diaria de muchísimos seres humanos en todo el planeta.

Las familias de los fallecidos por la COVID-19 han enfrentado a nuevas situaciones del vivir y a nuevos propósitos, implicando cambios en su modo de vida y costumbres del quehacer diario, incluso afrontando y asumiendo las medidas adoptadas respecto a las exequias. Por las particularidades del COVID 19 los fallecidos por este virus son sepultados inmediatamente y no son tratados como los otros que fallecen por otros diagnósticos.

La situación de emergencia en marzo del 2020 permitió que la (OMS) Organización Mundial de la Salud, cimente un manual general de manejo de cadáveres denominada:

“Prevención y control de infecciones para el manejo seguro de un cadáver en el contexto de COVID-19.”

Así mismo, las autoridades sanitarias de cada país emitieron una guía propia, teniendo en cuenta los recursos funerarios y cementerios, la cultura y las tradiciones de cada zona.

En el Perú se emitió la Directiva sanitaria No 087-2020-Digesa/Minsa para el manejo de cadáveres por Covid-19.

### **En Disposiciones Específicas.**

#### **Indica lo siguiente para el retiro de un cadáver:**

- a. El responsable de manipular a los fallecidos, es necesario utilizar correctamente todos los equipos de protección personal (EPP), efectuar las reglas propuestas como la limpieza del lugar en donde se encuentre el fallecido y de las manos del personal encargado.
- b. Al fallecido tiene que colocarse en una bolsa hermética e impermeable resistente con cremalleras, para evitar la expulsión de los gases. Debe ser llevado con todas las medidas de seguridad.
- c. La pulverización se debe realizar con desinfectantes que contengan hipoclorito de sodio a 5000 ppm de cloro activo (dilución 1 :10 de una lejía con concentración 40 -50 gr/litro recién preparado).
- d. El fallecido debe permanecer en una bolsa hermética, bien asegurada para no permitir la salida de fluidos corporales y gases.
- e. Las personas con potestad de la jurisdicción deben estar permanentemente en coordinación con el financiador (IAFAS) para el desembolso que concierna el traslado, la cremación o inhumación del fallecido, o de acuerdo a lo realizado.
- f. El personal de la funeraria debe ser competente, capacitado, para manejar y usar correctamente (EPP), para trasladar un fallecido,

### **Procedimiento para la Inhumación o Cremación del Cadáver.**

- a. Todo fallecido por COVID 19 debe ser inhumado o cremado en un plazo dentro de las 24 horas, después de ocurrido la certificación de fallecimiento. Antes de ser trasladado el fallecido debe permanecer en un lugar aislado, en una bolsa impermeable con cierres seguros.
- b. Las personas encargadas de la inhumación o cremación deben utilizar correctamente (EPP) y tienen que desempeñarse de acuerdo a las normas de seguridad mencionadas en la directiva sanitaria.
- c. La bolsa debe tener cierres herméticos y si no lo tuviera se debe utilizar pegamentos especiales que aseguren el sellado de la bolsa.
- d. La bolsa bien sellada debe ser pulverizada con una solución de hipoclorito de sodio a 5000 ppm de cloro activo (dilución 1 :10 de una lejía con concentración 40 -50 gr/litro recién preparado).
- e. Al fallecido que se encuentra dentro la bolsa debe ser colocado en un ataúd que debe cerrarse correctamente y por ninguna razón se debe abrir.
- f. El nicho o en tumba bajo tierra se le denomina inhumación
- g. Por ningún motivo el fallecido debe ser velado, está absolutamente prohibido.
- h. Los fallecidos que tienen dispositivos médicos, se proceden con la inhumación.
- i. El Equipo Humanitario de Recojo de Cadáveres (EHRC) son los encargados de recoger y trasladar a los fallecidos de manera inmediata a la inhumación o cremación, y si hubiese por causas que no fuera posible en el tiempo inmediato, será llevado a la unidad de conservación por un plazo corto o según corresponda.
- j. Todos los centros de cremación es indispensable que tengan todos los permisos respectivos para su funcionamiento.
- k. Las cenizas serán entregadas a los familiares que lo soliciten en un plazo de 24 horas después de la cremación, de no ser recibidos permanecerán en un área especial determinado como cinerario.

El documento que orientó el trabajo de las funerarias, es la Directiva Sanitaria 087, quien guió en la pandemia y que en la actualidad está activa por el fallecimiento esporádico por COVID 19.

**Funeraria Martínez en época de pandemia COVID 19.**

Funeraria Martínez con sus directivos y en acuerdos con sus colaboradores asumieron el compromiso de atender a los fallecidos por COVID 19, acatando las normas de Bioseguridad con los equipos de protección personal- EPP, equipos de fumigación óptimos, carrozas funerarias herméticas y con todos los implementos requeridos y pautas sugeridas para el manejo, recojo y traslado al cementerio de fallecidos por COVID 19.

## **5.2 Justificaciones de la Investigación.**

### **Justificación Teórica.**

El estudio investigativo permite nuevos conocimientos y aportes teóricos del estado afectivo como la inteligencia emocional y desempeño laboral de trabajadores de funerarias, correspondiente al trabajo con fallecidos por causas del COVID 19. Va a brindar resultados para conocer y mejorar los mecanismos que contribuyan con la afectividad y al desempeño laboral óptimo de los directivos y empleados de las funerarias

### **Justificación Práctica**

Las emociones muchas veces afectan el rendimiento profesional dificultando las funciones encomendadas, la solución a los problemas y la productividad. Resulta muy importante el control emocional a través de sus técnicas rápidas que permitirá a los trabajadores de funerarias la habilidad para controlar las emociones negativas de forma adecuada y asuman las tareas encomendadas con idoneidad y responsabilidad.

### **Justificación metodológica**

La investigación es importante porque se puede emplear como antecedentes de consulta para los futuros investigadores y para las instituciones que deseen conocer el ejercicio profesional y el control emocional del personal de funeraria. Para la indagación se utiliza como instrumento el cuestionario y su procesamiento estadístico permite conocer los niveles de la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal que labora en la Funeraria Martínez – Chimbote.

### **Justificación Social**

Esta investigación es valiosa en el aporte social para revalorar las emociones de los empleados de la funeraria Martínez y de otras funerarias en la función

laboral de primera línea para la atención a los fallecidos y a los familiares de los fallecidos durante la pandemia y post pandemia COVID 19 repercutiendo de manera favorable en el rubro funerario.

### **5.3. Problema**

**¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Funeraria Martínez en época de pandemia COVID - 19, Chimbote?**

### **5.4 Variables: Conceptualización y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Inteligencia Emocional**

Definición Conceptual: Brackett, (2020), señala que la inteligencia emocional es la habilidad para reconocer sus emociones propias, además de los otros, es automotivarse así mismo para controlar adecuadamente sus propias emociones y mantener apropiadas relaciones humanas.

Definición Operacional: Habilidad para reconocer y manifestar las emociones de manera correcta, asumiendo sus propios sentimientos y pensamientos.

Definición conceptual de las dimensiones, Salovey y Mayer (1990)

- Percepción emocional. Habilidad para reconocer las emociones propias y de los otros, por intermedio de la expresión de la voz, de la expresión del rostro y del cuerpo.
- Compresión emocional. Habilidad en utilizar la forma adecuada para solucionar los problemas y reconocer las emociones parecidas.

- Regulación de las emociones. Habilidad que permite incentivar el desarrollo propio y tener atención a los sentimientos positivos y negativos.

### **Variable Dependiente: Desempeño Laboral**

Definición conceptual: Useche, (2002) indica que el ejercicio laboral está relacionado a las cualidades propias de la persona, identificando habilidades y defectos de las personas que cumplen roles, ocupaciones, y funciones en una organización, como resultado de la interacción ejercicio laboral y cualidades de las personas resulta el desempeño.

Definición operacional: Es la ocupación o función que ejerce la persona en un centro laboral.

Definición conceptual de las dimensiones

- Calidad de trabajo: Walton, (1975), son elementos que involucran a la clase laboral y son la subvención justa, la integración social, la prosperidad de las capacidades humanas, la revaloración social, y la obligación del mismo trabajador. Se refiere a los recursos, a la participación activa y a los resultados procedentes de la contribución de las personas en el espacio laboral.
- Responsabilidad: Es el modo o distinción que cumple la persona con sus deberes, ofrecimientos y asume las secuelas de sus acciones, cuando lleva a cabo de forma consciente. Es dar protección a los deberes y ser preciso al atender correctamente las decisiones o al ejecutar algo, es la función del trabajador responsable que cumple con sus deberes de modo adecuado y eficaz.

- **Compromiso institucional:** Robbins, (2009) define el compromiso organizacional, cuando un trabajador se identifica con la institución, se plantea metas y mantiene una estabilidad con la organización a la cual pertenece. Un noble tratado en la obligación significa identificarse con el quehacer laboral, y un noble tratado organizacional significa identificarse con la estructuración propia del trabajo.

### Matriz de Operacionalización de las variables

| VARIABLE                      | DEFINICION CONCEPTUAL  | DEFINICION OPERACIONAL  | DIMENSIONES                  | INDICADORES                   | ITEMS  |
|-------------------------------|--|---|------------------------------|-------------------------------|--|
| <b>Inteligencia Emocional</b> | <p>Definición Conceptual:</p> <p>Brackett, (2020), señala que la inteligencia emocional es la habilidad para reconocer sus emociones propias, además de los otros, es automotivarse así mismo para controlar adecuadamente sus propias emociones y mantener apropiadas relaciones humanas.</p> | <p>Definición Operacional: Habilidad para reconocer y manifestar las emociones de manera correcta, asumiendo sus propios sentimientos y pensamientos.</p> | <b>Percepción emocional</b>  | <b>1,2,3,4,5,6,7,8</b>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presto mucha atención a mis sentimientos</li> <li>2. Normalmente me ocupo mucho por lo que siento</li> <li>3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones</li> <li>4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimos</li> <li>5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos</li> <li>6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.</li> <li>7. A menudo pienso en mis sentimientos</li> <li>8. Presto mucha atención a como me siento</li> </ol> |
|                               |  |   | <b>Comprensión emocional</b> | <b>9,10,11,12,13,14,15,16</b> | <ol style="list-style-type: none"> <li>9. Tengo claros mis sentimientos</li> <li>10. frecunetemente puedo definir mis sentimientos</li> <li>11. Casi siempre sé cómo me siento</li> </ol>  |

|  |  |  |                                |  |
|--|--|--|--------------------------------|--|
|  |  |  |                                | <p>12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas</p> <p>13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones</p> <p>14. Siempre puedo decir cómo me siento</p> <p>15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.</p> <p>16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos</p>  |
|  |  |  | <b>Regulación de Emociones</b> | <p>17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.</p> <p>18. Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.</p> <p>19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida</p> <p>20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</p> <p>21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.</p> <p>22. Me preocupo por tener un buen estado de ánimo</p> <p>23. tengo mucha energía cuando me siento feliz.</p> <p>24. Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.</p> |

|                          |  |   |                           |                     |   |
|--------------------------|--|---|---------------------------|---------------------|---|
| <b>Desempeño laboral</b> | Useche, (2002) indica que el ejercicio laboral está relacionado a las cualidades propias de la persona, identificando habilidades y defectos de las personas que cumplen roles , ocupaciones , y funciones en una organización , como resultado de la interacción ejercicio laboral y cualidades de las personas resulta el desempeño. | El desempeño laboral, es la ocupación o función que ejerce la persona en un centro laboral. | <b>Calidad de trabajo</b> | <b>Minuciosidad</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establezco una secuencia ordenada en las diferentes actividades de mi trabajo</li> <li>- Tengo nuevas ideas en el momento que se presentan dificultades en el trabajo</li> </ul>           |
|                          |  |   |                           | <b>Pulcritud</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplo con los protocolos de bioseguridad</li> <li>- Por cada actividad que realizo utilizo la desinfección adecuada</li> </ul>  |
|                          |  |   | <b>Responsabilidad</b>    | <b>Eficiencia</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reacciono de manera calmada ante situaciones conflictivas durante el trabajo.</li> <li>- Demuestro compromiso y deseo de mejorar ante las consecuencias negativas en su trabajo</li> </ul> |
|                          |  |   |                           | <b>Autonomía</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resuelvo oportunamente imprevistos en su trabajo</li> </ul>  |



## 5.5. Hipótesis

### **Hipótesis Alternativa**

**H1:** La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

### **Hipótesis Nula**

**HO:** La inteligencia emocional no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

## 5.6. Objetivos:

### **General:**

Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

### **Específicos:**

- Identificar la inteligencia emocional de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.
  
- Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.
  
- Estimar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

## 6. Metodología

### 6.1 Tipo y Diseño de investigación:

#### Tipo de Investigación:

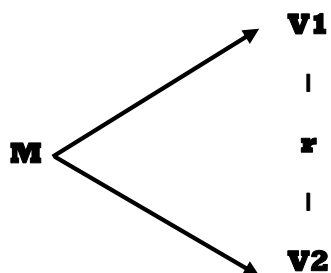
Descriptiva según Hernández (2004) los aprendizajes descriptivos miden evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos.

#### Diseño de investigación:

Descriptivo correlacional: según Hernández (2004) explica una investigación de básico descriptivo correlacional se enfoca en conocer el vínculo que existe ente dos variable o más variables.

Variable Independiente: Inteligencia emocional

Variable Dependiente: Desempeño Laboral



M= muestra

VI = inteligencia emocional

VD= desempeño laboral

r = relación

## **6.2 Población – Muestra:**

### **Población:**

Según Hernández (2004), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. La población de estudio fue de 18 trabajadores de la Funeraria Martínez.

### **Muestra:**

Tamayo (2006), define la muestra como: "un grupo de operaciones que se realizan para reflexionar la disposición de determinados caracteres en la población de un universo o colectivo, partiendo de un fragmento del total de la población estudiada".

El grupo de estudio es una muestra de 18 trabajadores, donde se consideró el criterio que dicha muestra es más consistente y representativa de la población.

## **6.3 Técnicas e instrumentos de Investigación:**

### **Técnicas:**

Se utiliza una escala y una encuesta cuya estructura está diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

### **Instrumentos:**

- Escala de inteligencia Emocional-TMMS-24
- Cuestionario de Desempeño Laboral.

La Escala de inteligencia Emocional-TMMS-24. Mayer y Salovey Mayer y Salovey diseñaron uno de los primeros elementos de sondeo de la Inteligencia Emocional, la traducción Trait Meta-Mood Scale (TMMS) de 48 ítems, que fue resultado de una revisión sistemática de las letras sobre los factores esenciales para el funcionamiento emocional y social de los individuos

Posteriormente fue adaptada por investigadores permaneciendo 24 ítems aplicados en Latinoamérica y en Perú. Para el presente trabajo de investigación se contó con el apoyo de Juicios de expertos para la confiabilidad de la escala.

Para medir variable inteligencia emocional se utilizó:

**Escala de inteligencia Emocional-TMMS-24.**

El instrumento TMMS-24 es una escala reconocido por su validez y confiabilidad para medir la inteligencia emocional, examinando las siguientes habilidades : Percepción, comprensión y regulación .

**Ficha técnica de la Escala TMMS-24**

**Nombre:** Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

**Autores:** Adaptación de Fernández-Berrocal, P., Extremera, N y Ramos, N. (2004) del Trait **Meta-Mood Scale** (TMMS-48) de Salovey, Mayer, Gold

**Número de Ítems:** 24

**Forma de aplicación:** Se aplica de manera individual o grupal

**Tiempo:** estimado como mínimo 5 minutos.

**Propósito:** Evaluar la inteligencia emocional

La medición de la variable desempeño laboral se utilizó:

Instrumento: **Cuestionario de Desempeño laboral**

Instrumento elaborado de acuerdo a las funciones laborales de una funeraria y Directiva Sanitaria 087-2020 Minsa. Participaron 03 profesionales como expertos para su validación y confiabilidad del instrumento.

#### 6.4. Procedimiento de los resultados y análisis de la investigación.

En el estudio del procedimiento de los resultados fueron realizados a través de la estadística y la contrastación de hipótesis, se utilizó el Chi cuadrado que permitió elaborar cuadros y figuras que indicaban los puntajes alcanzados de acuerdo a las variables de estudio. Los cuadros y figuras fueron analizados, interpretados permitiendo analizar los resultados, plantear las conclusiones y las respectivas recomendaciones.

### 7. Resultados

#### 7.1 Descripción de resultados.

Tabla 1

Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote

| Emociones |          | Desempeño Laboral |                     | Total  |
|-----------|----------|-------------------|---------------------|--------|
|           |          | Debe mejorar      | Adecuado compromiso |        |
| Mejorar   | Recuento | 3                 | 0                   | 3      |
|           | %        | 16,7%             | 0,0%                | 16,7%  |
| Adecuada  | Recuento | 1                 | 7                   | 8      |
|           | %        | 5,6%              | 38,9%               | 44,4%  |
| Excelente | Recuento | 0                 | 7                   | 7      |
|           | %        | 0,0%              | 38,9%               | 38,9%  |
| Total     | Recuento | 4                 | 14                  | 18     |
|           | %        | 22,2%             | 77,8%               | 100,0% |

Fuente: Escala de Inteligencia Emocional y Cuestionario aplicado por la autora

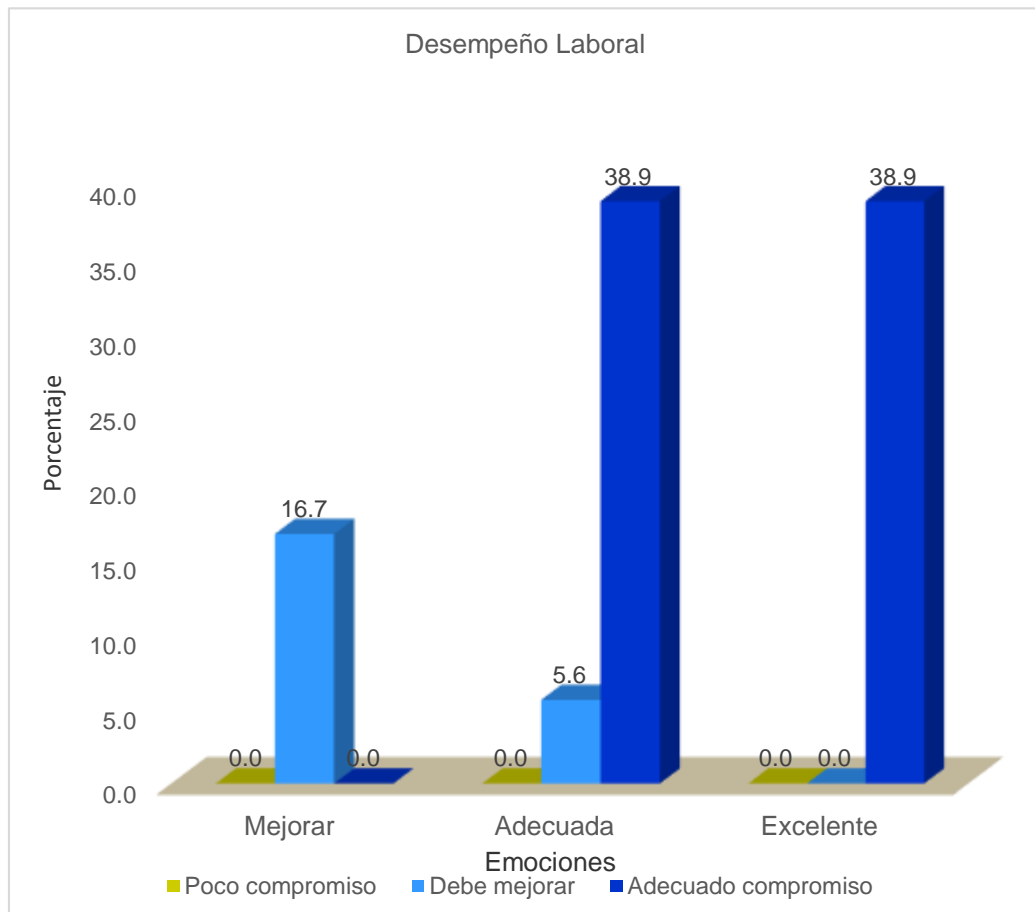


Figura 1: Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

La Tabla 1 y Figura 1 presenta a 18 trabajadores de la funeraria Martínez, ellos han señalado el comportamiento de sus emociones y su desempeño laboral. Entonces, se aprecia que el 16,7% de trabajadores expreso que sus emociones y desempeño laboral tienen que mejorar, el 38,9% indican que sus emociones son adecuadas y su desempeño laboral de compromisos adecuados y el 38,9% dijeron tener excelentes emociones y adecuado compromiso con su desempeño laboral. En ese sentido se percibe una influencia directa de las categorías de las emociones en las categorías del desempeño laboral.

Tabla 2

La inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

|                         | Valor  | df | p = Sig. |
|-------------------------|--------|----|----------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,938 | 2  | 0,002    |

En referencia a la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral expuesto en la Tabla 2 a través de la prueba Chi-cuadrado, ha determinado un valor  $p = 0,002 < 0,05$ . Resultado que conduce a concluir, con un nivel de significancia 0,05 que las emociones influyen de modo significativo en el desempeño laboral, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada.

Tabla 3

Inteligencia Emocional de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

|           |            | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|------------|
| Mejorar   | [24 – 55]  | 3          | 16,7       |
| Adecuada  | [56 – 88]  | 8          | 44,4       |
| Excelente | [89 – 120] | 7          | 38,9       |
| Total     |            | 18         | 100,0      |

Fuente: Escala de Inteligencia Emocional aplicado por la autora

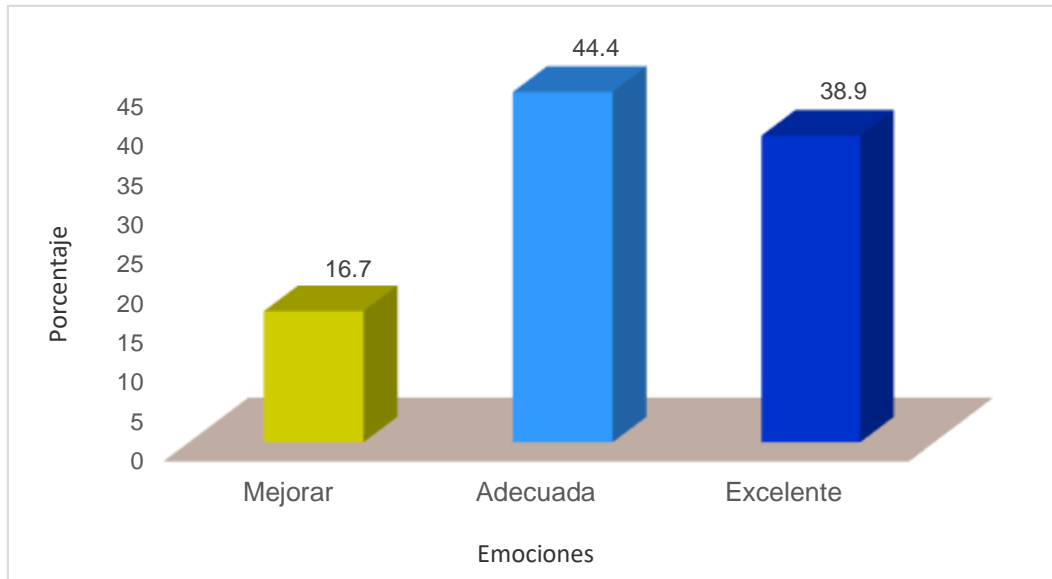


Figura 2: La Inteligencia emocional de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

La Tabla 3 y Figura 2 describe la inteligencia emocional de los 18 trabajadores de funeraria Martínez, en ese sentido se ha determinado que el 16,7% considera que tiene que mejorar sus emociones, el 44,4% indica que sus emociones son adecuadas y el 38,9% afirma que sus emociones son excelentes.

Tabla 4

Desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

|                     |            | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|------------|
| Poco compromiso     | [24 – 55]  | 0          | 0,0        |
| Debe mejorar        | [56 – 88]  | 4          | 22,2       |
| Adecuado compromiso | [89 – 120] | 14         | 77,8       |
| Total               |            | 18         | 100,0      |

Fuente: Cuestionario aplicado por la autora

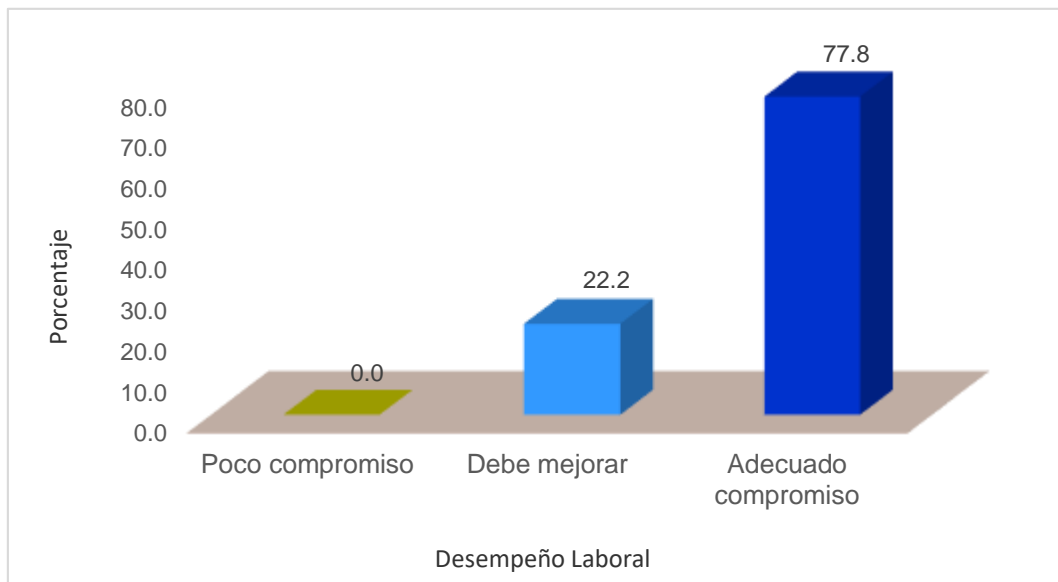


Figura 3: Desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19. Chimbote.

La Tabla 4 y Figura 3 muestra el desempeño laboral de los 18 trabajadores de funeraria Martínez, por ello se ha determinado que el 22,2% considera que debe mejorar su desempeño laboral y el 77,8% de trabajadores restantes afirman que tienen un adecuado compromiso con su desempeño laboral.

## 7.2 Contrastación de hipótesis

La inteligencia emocional en el desempeño laboral, mediante la prueba Chi-cuadrado, ha determinado el valor  $p = 0,002 < 0,05$ . Resultado que conduce a concluir, con un nivel de significancia 0,05 que las emociones influyen de manera significativa en el desempeño laboral, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada.

|                         | Valor  | df | p = Sig. |
|-------------------------|--------|----|----------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 12,938 | 2  | 0,002    |

## 8. Análisis y discusión

**El objetivo General: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.**

Según la Tabla 1 y Figura 1 presenta a 18 trabajadores de funeraria Martínez, ellos han señalado que la inteligencia emocional influye en su desempeño laboral, se aprecia que el 16,7% de trabajadores expreso que su inteligencia emocional y desempeño laboral tienen que mejorar, el 38,9% indican que su inteligencia emocional es adecuada y su desempeño laboral de compromisos adecuados y el 38,9% dijeron tener excelentes inteligencia emocional y adecuado compromiso con su desempeño laboral. En ese sentido se percibe una influencia directa de las categorías de la inteligencia emocional en las categorías del desempeño laboral. Se puede concernir con el trabajo de Pachari (2020) quien expresa que la función emocional tiene una relación significativa con el desempeño laboral, por lo cual es importante que la organización brinde a los trabajadores equipos de trabajo adecuados y soporte emocional para fortificar el desempeño laboral en épocas de acontecimiento como de la pandemia , lo cual podemos percibir en los resultados de la investigación que existe un porcentaje semejante en dos indicadores que señalan tener adecuado y excelente emociones y compromiso con su desempeño laboral resultados que indica que la Funeraria Martínez pudo asumir con responsabilidad la Directiva Sanitaria 087 del Ministerio de Salud.

### **Objetivos Específicos:**

**Identificar la inteligencia emocional de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.**

La Tabla 3 y Figura 2 describe la inteligencia emocional de los 18 trabajadores de funeraria Martínez, en ese sentido se ha determinado que el 16,7% considera que tiene que mejorar su inteligencia emocional, el 44,4% indica que su inteligencia emocional es adecuada y el 38,9% afirma que su inteligencia emocional es excelente. Molina (2020) indica que las emociones forman una parte significativa en la vida de las personas y deben ser manejadas adecuadamente para beneficiarse así mismo y al entorno, se obtiene en la investigación un porcentaje alto de inteligencia emocional

adecuadas y excelentes, exteriorizando que el personal de la Funeraria Martínez ha logrado en su mayoría un adecuado control emocional ante la situación de pandemia.

### **Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.**

La Tabla 4 y Figura 3 muestra el desempeño laboral de los 18 trabajadores de funeraria Martínez, por ello se ha determinado que el 22,2% considera que debe mejorar su desempeño laboral y el 77,8% de trabajadores restantes afirman que tienen un adecuado compromiso con su desempeño laboral. Stauss (1981) señala que el suministro de equipos adecuados y la información básica resultan los aspectos más esenciales en el desempeño laboral, se aprecia en los resultados obtenidos que la mayoría de los trabajadores de la Funeraria Martínez tienen un compromiso adecuado en su desempeño laboral, se supone que la organización asumió con responsabilidad las indicaciones de la Directiva sanitaria 087 del Ministerio de salud que guía el trabajo de los empleados funerarios para la manipulación y recojo de los fallecidos por COVID 19.

### **Estimar la relación de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.**

En referencia a la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral expuesto en la Tabla 2 mediante la prueba Chi-cuadrado, ha determinado un valor  $p = 0,002 < 0,05$ . Resultado que conduce a concluir, con un nivel de significancia 0,05 que la inteligencia emocional influye de manera significativa en el desempeño laboral, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada. Mayer (2000) indica que la inteligencia emocional es una habilidad para la dirección y control de las emociones y Bar-On (1997) señala que la inteligencia emocional es la habilidad propia para responder con éxito a los aspectos externo. Robbins (2004) menciona que el desempeño es la fijación de metas porque ayuda a los individuos a alcanzarlas sean fáciles o difíciles, enfocadas en sus esfuerzos, Milkovichy (1994) refiere que el desempeño laboral está relacionado a las características de cada persona y a la actividad que elige, en el resultado obtenido de la presente investigación al estimar la inteligencia emocional y el desempeño emocional en la contratación de hipótesis

indica que la inteligencia emocional influye significativamente en el desempeño laboral, de acuerdo al resultado podemos deducir que los trabajadores de la Funeraria Martínez poseen una inteligencia emocional esencial para afrontar situaciones complicadas permitiendo un desempeño laboral adecuado.

## **9. Conclusiones y Recomendaciones**

### **9.1 Conclusiones**

**Primera:** Se percibe una influencia directa de las categorías de la inteligencia emocional en las categorías del desempeño laboral el 38,9% indican que su inteligencia emocional es adecuada y su desempeño laboral de compromisos adecuados y el 38,9% dijeron tener excelente inteligencia emocional y adecuado compromiso con su desempeño laboral y en un nivel menor se considera que el 16,7% de trabajadores expreso que su inteligencia emocional y desempeño laboral tienen que mejorar,

**Segunda:** Del total de trabajadores encuestados se ha determinado que el 44,4% indica que su inteligencia emocional es adecuada y el 38,9% afirma que su inteligencia emocional es excelente y el 16,7% considera que tiene que mejorar su inteligencia emocional.

**Tercera:** En el desempeño laboral de los 18 trabajadores de la funeraria, el 77,8% de trabajadores afirman que tienen un adecuado compromiso con su desempeño laboral, y el 22,2% considera que debe mejorar su desempeño laboral.

**Cuarta:** En referencia a la evaluación de la inteligencia emocional en el desempeño laboral ha determinado un valor  $p = 0,002 < 0,05$ . Resultado que conduce a concluir con un nivel de significancia 0,05 que la inteligencia emocional influye de manera significativa en el desempeño laboral, verificando el cumplimiento de la hipótesis planteada.

## 9.2 Recomendaciones

**Primera:** Es necesario y de manera permanente los directivos de la Funeraria Martínez, desarrollen programas de fortalecimiento emocional debido que este tiene relación con el desempeño laboral, por ello deben considerar estas dos variables al momento de diseñar sus estrategias de mejora para la empresa.

**Segundo:** Se recomienda a los directivos plantear programas de desarrollo de inteligencia emocional que permitan al personal ser ecuanimes ante situaciones vulnerables que se muestran en los servicios funerales, lo que va a contribuir a mejorar la estabilidad emocional y el trato con los familiares o deudos que recurren a la empresa.

**Tercero:** Se recomienda al personal directivo evaluar de manera habitual el ejercicio laboral de los trabajadores de la Funeraria, debido que es importante y depende el trabajo que realicen en beneficio de la empresa.

**Cuarto:** Se recomienda al personal directivo implementar planes de mejora en el campo de los recursos humanos para fortalecer las emociones y el desempeño laboral que permitirá una adecuada estabilidad emocional y mejor trabajo.

**Quinto:** El presente trabajo de investigación es un referente para otras investigaciones en el rubro de funerarias, para que se admita seguir innovando, capacitando al personal en su desarrollo personal y desempeño laboral, lo cual permitirá consolidar en los actuales y nuevos trabajadores de funerarias.

## **10 Agradecimiento.**

Mi agradecimiento infinito a mi alma mater UNIVERSIDAD SAN PEDRO, quien me forjo en mi carrera profesional y un especial reconocimiento que siempre lo tendré presente a todos los docentes que me inculcaron el valor al estudio y a la superación personal.

Mi gratitud y reconocimiento al docente MSC. Santos Diaz, Pablo Arnulfo por encaminarnos con perseverancia y conocimiento en esta etapa tan importante de la vida académica, en la realización de la tesis.

## 11 . Referencias bibliográficas.

Aguilar, M (2020). *Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la Diócesis de Chimbote* (Tesis de Doctorado). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote* (Tesis de Maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.

[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis\\_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12124/Tesis_62326.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Amarós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. USAT Escuela de Economía. Lambayeque Perú.

[https://books.google.com.pe/books?id=uRf11b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=uRf11b44BjEC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Arguelles, L. (2015). *Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas*. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16.

<ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rgnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>

Bar-On, R. (1997). *EQ-i, Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence*. (Technical manual). Toronto, Canadá: Multi-Health Systems .

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=3747140&pid=S1946-2026200800010000700007&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3747140&pid=S1946-2026200800010000700007&lng=pt)

Brackett, M (2020). *Permiso para sentir*. Editorial Planeta. España

Brunet, L. (2011) *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México D.F. México: Trillas.

Bueno, W. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores del banco de la Nación Tacna* (Tesis de Maestría). Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.

Chiavenato, I. (2011) *Administración de Recursos Humanos*. México D.F. México: McGraw Hill

[https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_2011\\_pdf](https://www.academia.edu/36423268/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_Humanos_2011_pdf)

Directiva sanitaria No 087 -2020-DIGESA/MINSA directiva sanitaria para el manejo de cadáveres por COVID-19

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/aprueban-la-directiva-sanitaria-n-087-minsa2020digesa-di-resolucion-ministerial-n-100-2020-minsa-1865113-2>

Domínguez, A. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño docente del Instituto de Excelencia Carlos Salazar Romero, Nuevo Chimbote* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43801?show=full>

Gardner, H. (1993) *Las Inteligencias Múltiples*.

<https://jamesvanderlust.com/la-teoria-de-las-inteligencias-multiples-de-gardner-1993/>

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. NY: Bantam

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=3747166&pid=S1946-2026200800010000700033&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3747166&pid=S1946-2026200800010000700033&lng=pt)

Goleman, D. (2004). *la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Javier Vergara

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=3747169&pid=S1946-2026200800010000700036&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3747169&pid=S1946-2026200800010000700036&lng=pt)

Gómez, I.(2000). *Matemática emocional. Los afectos en el aprendizaje matemático*. Madrid: Narcea.

<https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/27381>

Guzmán, N (2020) *Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología*. Revista CEA, vol. 6, núm. 12, 2020 Instituto Tecnológico Metropolitano, Colombia

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63816772800>

Hernández R. (2004). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw Hill.

Ibáñez. E. (2020). *Empoderamiento digital y desempeño laboral en tiempos del Covid 19 en los juzgados penales de Chiclayo* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50716?show=full>

Mayer, J. D., Salovey, P, & Caruso, D. R. (2000). Emotional intelligence as zeitgeist, as personality, and as a standard intelligence. En R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence* (pp. 92-117). New York: Jossey-Bass.

[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=3747189&pid=S1946-2026200800010000700056&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=3747189&pid=S1946-2026200800010000700056&lng=pt)

Mehrabian, A. (1972). *Nonverbal Communication*. AldineAtherton. Chicago

Mera, A. (2017). *Revisión teórica del concepto de inteligencia emocional y su incidencia en el desempeño laboral* (Tesis de Maestría). Universidad Espíritu Santo Facultad de Postgrados, Guayaquil, Ecuador.

Milkovich, G (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley Iberoamericana. Estados Unidos

<https://www.worldcat.org/title/direccion-y-administracion-de-recursos-humanos-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

Molina, M. (2020). *Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral* (Tesis de Maestría). Universidad Eafit Facultad Administración de Empresas, Ciudad de Guatemala, Guatemala.

[https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila\\_Molina\\_Otero\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17070/MariaCamila_Molina_Otero_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Molina, T. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021* (Tesis de maestría). Universidad Internacional SEK del Ecuador, Quito, Ecuador.

<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3836/1/TESIS%20DAYSI%20MOLINA.pdf>

Pachari, L. (2020). *Estrés y desempeño laboral en tiempos de emergencia sanitaria por COVID-19* (Tesis de Bachiller). Universidad Peruana Unión sede Juliaca, Juliaca, Perú.

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3707/Nilda\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2020.pdf?sequence=4](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3707/Nilda_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4)

Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. PEARSON EDUCACIÓN, México.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rojas, M. (2016). *La inteligencia emocional en los empleados que prestan servicios a los usuarios del Hospital Germán Vélez Gutiérrez del municipio de Betulia – Antioquia* (Tesis de Título). Corporación Universitaria Lasallista de Colombia, Antioquia, Colombia.

<http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/handle/10567/1760?mode=full>

Salovey y Mayer (1990) . *Inteligencia emocional*. España: Rafael Bisquerra  
<https://www.rafaelbisquerra.com/inteligencia-emocional/la-inteligencia-emocional-segun-salovey-y-mayer/>

Strauss, S (1981). *Personal. Problemas Humanos de la Administración*. Printice-Hall.España

Tamayo, M .(2004) *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa, Mexico.

Troncoso, R. (2018). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de colaboradores del Hotel Cabaña Quinta, Puerto Maldonado, 2018* (Tesis de Titulo). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.

<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2629>

Useche, M (2002). *El Desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. VIII, No. 3, septiembre - diciembre 2002, pp. 486-496 FACES - LUZ · ISSN 1315-9518.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

Walton, R. (1975): *Criterios de la Calidad de Vida en el Trabajo*, Editorial The Free Press, EEUU.

## 12 Anexos y apéndices.

### ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" La respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

|    | Items  | Nada de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |
|----|--|-----------------|-----------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| 1  | Presto mucha atención a mis sentimientos.                                      |                 |                 |                     |                |                       |
| 2  | Normalmente me ocupo mucho por lo que siento                                   |                 |                 |                     |                |                       |
| 3  | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones                            |                 |                 |                     |                |                       |
| 4  | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimos |                 |                 |                     |                |                       |
| 5  | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos                           |                 |                 |                     |                |                       |
| 6  | Pienso en mi estado de ánimo constantemente.                                   |                 |                 |                     |                |                       |
| 7  | A menudo pienso en mis sentimientos  |                 |                 |                     |                |                       |
| 8  | Presto mucha atención a como me siento   |                 |                 |                     |                |                       |
| 9  | Tengo claros mis sentimientos  |                 |                 |                     |                |                       |
| 10 | Frecuentemente puedo definir mis sentimientos                                  |                 |                 |                     |                |                       |
| 11 | Casi siempre sé cómo me siento   |                 |                 |                     |                |                       |
| 12 | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas                        |                 |                 |                     |                |                       |
| 13 | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones           |                 |                 |                     |                |                       |
| 14 | Siempre puedo decir cómo me siento   |                 |                 |                     |                |                       |
| 15 | A veces puedo decir cuáles son mis emociones.                                  |                 |                 |                     |                |                       |
| 16 | Puedo llegar a comprender mis sentimientos                                     |                 |                 |                     |                |                       |
| 17 | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.             |                 |                 |                     |                |                       |
| 18 | Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.                       |                 |                 |                     |                |                       |
| 19 | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida                   |                 |                 |                     |                |                       |
| 20 | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.                    |                 |                 |                     |                |                       |
| 21 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.      |                 |                 |                     |                |                       |
| 22 | Me preocupo por tener un buen estado de animo                                  |                 |                 |                     |                |                       |
| 23 | tengo mucha energía cuando me siento feliz.                                    |                 |                 |                     |                |                       |
| 24 | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.                      |                 |                 |                     |                |                       |

**ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

**LEA USTED ATENTAMENTE A LAS PREGUNTAS Y MARQUE CON UNA (X)  
UNA ALTERNATIVA DE CADA PREGUNTA**

| Nº | ITEMS   | Nunca | Casi Nunca | En Ocasiones | Casi Siempre | Siempre |
|----|---|-------|------------|--------------|--------------|---------|
| 1  | Establezco una secuencia ordenada en las diferentes actividades de mi trabajo                   |       |            |              |              |         |
| 2  | Tengo nuevas ideas en el momento que se presentan dificultades en el trabajo                    |       |            |              |              |         |
| 3  | Cumplo con los protocolos de bioseguridad   |       |            |              |              |         |
| 4  | Por cada actividad que realizo utilizo la desinfección adecuada                                 |       |            |              |              |         |
| 5  | Reacciono de manera calmada ante situaciones conflictivas durante el trabajo.                   |       |            |              |              |         |
| 6  | Demuestro compromiso y deseo de mejorar ante las consecuencias negativas en su trabajo          |       |            |              |              |         |
| 7  | Resuelvo oportunamente imprevistos en su trabajo  |       |            |              |              |         |
| 8  | Comunico al jefe inmediato sobre el desarrollo del trabajo y las adversidades que han sucedido. |       |            |              |              |         |
| 9  | Ayudo de manera voluntaria en situaciones que se le requiere en el centro laboral               |       |            |              |              |         |
| 10 | Siempre estoy dispuesto a cumplir con las tareas encomendadas                                   |       |            |              |              |         |
| 11 | Propicio las buenas relaciones personales con su equipo de trabajo                              |       |            |              |              |         |
| 12 | Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo.   |       |            |              |              |         |

### Matriz de Consistencia

| TITULO   | PROBLEMA   | HIPOTESIS  | OBJETIVOS  | METODOLOGIA   |
|--|--|--|--|---|
| <p>"INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19. CHIMBOTE".</p> | <p>¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote?</p> | <p>H1:<br/>La inteligencia emocional, si influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</p> <p>H0:<br/>La Inteligencia emocional, no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de las funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</p> | <p><u>Objetivo General</u><br/>Analizar la influencia de inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de la funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</p> <p><u>Objetivos Específicos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la inteligencia emocional de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</li> <li>• Identificar el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</li> <li>• Estimar la relación de inteligencia emocional y el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.</li> </ul> | <p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p>1. <u>Tipo</u><br/>No experimental, cuantitativo.</p> <p>2. <u>Diseño</u><br/>Descriptivo, correlacional, transversal.</p> <p><b>Población y muestra</b></p> <p>1. <u>Población</u><br/>18 colaboradores.</p> <p>2. <u>Muestra</u><br/>18 colaboradores</p> |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: “INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE.”

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO.**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. EN ESTADISTICA.**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA.**

**TIEMPO: 23 años. CARGO ACTUAL: DOCENTE.**

**INSTITUCIÓN: USP.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.


| <b>CATEGORÍA</b>  | <b>CALIFICACIÓN</b>  | <b>INDICADOR</b>  |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.   |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24**

| <b>DIMENSIÓN</b>                | <b>ITEM</b>  | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|---------------------------------|--|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1. Percepción emocional</b>  | Presto mucha atención a mis sentimientos                                       | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Normalmente me ocupo mucho por lo que siento                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones                            | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimos | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos                           | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Pienso en mi estado de ánimo constantemente.                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | A menudo pienso en mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Presto mucha atención a como me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>2. Comprensión emocional</b> | Tengo claros mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | frecuentemente puedo definir mis sentimientos                                  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Casi siempre sé cómo me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas                        | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones           | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                 | Siempre puedo decir cómo me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |

|                                  |   |   |   |   |   |  |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--|
|                                  | A veces puedo decir cuáles son mis emociones.                             | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Puedo llegar a comprender mis sentimientos                                | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>3.Regulación de Emociones</b> | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.        | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.             | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.               | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo                             | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Tengo mucha energía cuando me siento feliz.                               | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.                 | 4 | 4 | 4 | 4 |  |

**Calificar de 1 a 4 puntos.**  
**ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                  | NO                            | OBSERVACIONES    |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                   |                               |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                   |                               |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                   |                               |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                   |                               |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                     | X                             |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                     |                               |                  |
| APLICABLE   |                     |                               | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                     |                               | SI NO            |
| Validado por: ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO  |                     | Fecha: 08/06/2022             |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono: 944969124 | Email: robercar35@hotmail.com |                  |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE."

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: **Carlos Alberto Acosta Zárate.**

FORMACIÓN ACADÉMICA: **Economista – MBA en Administración de Empresas y Negocios.**

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Finanzas, Proyectos e Investigación Económica.**

TIEMPO: **20 años.** CARGO ACTUAL: **Docente Contratado.**

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA   | CALIFICACIÓN   | INDICADOR   |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                           | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br>-El ítem es relativamente importante.<br>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión  |


| <b>DIMENSIÓN</b>                  | <b>ITEM</b>  | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------------------|--|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1.Percepción emocional</b>     | Presto mucha atención a mis sentimientos                                       | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Normalmente me ocupo mucho por lo que siento                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones                            | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimos | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos                           | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Pienso en mi estado de ánimo constantemente.                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | A menudo pienso en mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Presto mucha atención a como me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>2.Comprensión de emociones</b> | Tengo claros mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | frecuentemente puedo definir mis sentimientos                                  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Casi siempre sé cómo me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas                        | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones           | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Siempre puedo decir cómo me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | A veces puedo decir cuáles son mis emociones.                                  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |

|                                  |   |   |   |   |   |  |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|--|
|                                  | Puedo llegar a comprender mis sentimientos                                | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
| <b>3.Regulación de Emociones</b> | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.        | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.                  | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida              | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.               | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo                             | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Tengo mucha energía cuando me siento feliz.                               | 4 | 4 | 4 | 4 |  |
|                                  | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.                 | 4 | 4 | 4 | 4 |  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

INSTRUMENTO: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

**Calificar de 1 a 4 puntos.**  
**ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                  | NO                            | OBSERVACIONES    |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                   |                               |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                   |                               |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                   |                               |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                   |                               |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                     | X                             |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                     |                               |                  |
| APLICABLE   |                     |                               | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                     |                               | SI NO            |
| Validado por: MBA Econ. Carlos Alberto Acosta Zárate  |                     | Fecha: 08/06/2022             |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono: 969571693 | Email: caracoza2014@gmail.com |                  |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE."

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS M. GONZALEZ CHAVEZ.**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.**

**TIEMPO: 30 años. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.**

**INSTITUCIÓN: USP.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>CATEGORÍA</b>  | <b>CALIFICACIÓN</b>  | <b>INDICADOR</b>  |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                           | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br>-El ítem es relativamente importante.<br>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**

INSTRUMENTO: ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL TMMS-24

| <b>DIMENSIÓN</b>                  | <b>ITEM</b>  | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------------------|--|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1.Percepción emocional</b>     | Presto mucha atención a mis sentimientos                                       | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Normalmente me ocupo mucho por lo que siento                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones                            | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estados de ánimos | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos                           | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Pienso en mi estado de ánimo constantemente.                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | A menudo pienso en mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Presto mucha atención a como me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
| <b>2.Comprensión de emociones</b> | Tengo claros mis sentimientos  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | frecuentemente puedo definir mis sentimientos                                  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Casi siempre sé cómo me siento   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas                        | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |

|                                  |   |   |   |   |   |         |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---------|
|                                  | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones      | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Siempre puedo decir cómo me siento  | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | A veces puedo decir cuáles son mis emociones.                             | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Puedo llegar a comprender mis sentimientos                                | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
| <b>3.Regulación de Emociones</b> | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.        | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Aunque me sienta mal procuro pensar en cosas agradables.                  | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida              | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.               | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme. | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo                             | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Tengo mucha energía cuando me siento feliz.                               | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |
|                                  | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.                 | 4 | 4 | 4 | 4 | NINGUNA |

**Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                  | NO                                | OBSERVACIONES    |
|---|---------------------|-----------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                   |                                   |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                   |                                   |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                   |                                   |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                   |                                   |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                     | X                                 |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                     |                                   |                  |
| APLICABLE   |                     |                                   | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                     |                                   | SI NO            |
| Validado por: Dr. Carlos M. González Chávez   |                     | Fecha: 08/06/2022                 |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono: 943656464 | Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe |                  |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE."

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO.**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: LIC. EN ESTADISTICA.**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: DOCENCIA.**

**TIEMPO: 23 años. CARGO ACTUAL: DOCENTE.**

**INSTITUCIÓN: USP.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.  
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| CATEGORÍA   | CALIFICACIÓN   | INDICADOR   |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                           | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br>-El ítem es relativamente importante.<br>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

| <b>DIMENSIÓN</b>                  | <b>ITEM</b>   | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1.Calidad de trabajo</b>       | Establezco una secuencia ordenada en las diferentes actividades de mi trabajo                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Tengo nuevas ideas en el momento que se presentan dificultades en el trabajo                    | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Cumplo con los protocolos de bioseguridad   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Por cada actividad que realizo utilizo la desinfección adecuada                                 | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>2.Responsabilidad</b>          | Reacciono de manera calmada ante situaciones conflictivas durante el trabajo.                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Demuestro compromiso y deseo de mejorar ante las consecuencias negativas en su trabajo          | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Resuelvo oportunamente imprevistos en su trabajo  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Comunico al jefe inmediato sobre el desarrollo del trabajo y las adversidades que han sucedido. | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>3.Compromiso Institucional</b> | Ayudo de manera voluntaria en situaciones que se le requiere en el centro laboral               | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Siempre estoy dispuesto a cumplir con las tareas encomendadas                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Propicio las buenas relaciones personales con su equipo de trabajo                              | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                   | Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo.   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |

**Calificar de 1 a 4 puntos.**  
**ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                  | NO                            | OBSERVACIONES    |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                   |                               |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                   |                               |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                   |                               |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                   |                               |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                     | X                             |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                     |                               |                  |
| APLICABLE   |                     |                               | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                     |                               | SI NO            |
| Validado por: ROBERTO CARLOS TORRES CARRILLO  |                     | Fecha: 08/06/2022             |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono: 944969124 | Email: robercar35@hotmail.com |                  |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERECTORADO ACADÉMICO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**  
**PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE."

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Carlos Alberto Acosta Zárate.**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: Economista – MBA en Administración de Empresas y Negocios.**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Finanzas, Proyectos e Investigación Económica.**

**TIEMPO: 20 años. CARGO ACTUAL: Docente Contratado.**

**INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.


De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>CATEGORÍA</b>  | <b>CALIFICACIÓN</b>  | <b>INDICADOR</b>  |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                           | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br>-El ítem es relativamente importante.<br>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

| <b>DIMENSIÓN</b>                   | <b>ITEM</b>   | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|------------------------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1. Calidad de trabajo</b>       | Establezco una secuencia ordenada en las diferentes actividades de mi trabajo                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Tengo nuevas ideas en el momento que se presentan dificultades en el trabajo                    | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Cumplo con los protocolos de bioseguridad   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Por cada actividad que realizo utilizo la desinfección adecuada                                 | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>2. Responsabilidad</b>          | Reacciono de manera calmada ante situaciones conflictivas durante el trabajo.                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Demuestro compromiso y deseo de mejorar ante las consecuencias negativas en su trabajo          | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Resuelvo oportunamente imprevistos en su trabajo  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Comunico al jefe inmediato sobre el desarrollo del trabajo y las adversidades que han sucedido. | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
| <b>3. Compromiso Institucional</b> | Ayuda de manera voluntaria en situaciones que se le requiere en el centro laboral               | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Siempre estoy dispuesto a cumplir con las tareas encomendadas                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Propicio las buenas relaciones personales con su equipo de trabajo                              | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |
|                                    | Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo.   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               |   |

**Calificar de 1 a 4 puntos.**  
**ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                  | NO                            | OBSERVACIONES    |
|---|---------------------|-------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                   |                               |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                   |                               |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                   |                               |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                   |                               |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                     | X                             |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                     |                               |                  |
| APLICABLE   |                     |                               | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                     |                               | SI NO            |
| Validado por: MBA Econ. Carlos Alberto Acosta Zárate  |                     | Fecha: 08/06/2022             |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono: 969571693 | Email: caracoza2014@gmail.com |                  |



**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERECTORADO ACADÉMICO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN**

**PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuyo cuestionario corresponde al constructo que hace parte de la investigación titulada: "INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19, CHIMBOTE."

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

**NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: CARLOS M. GONZALEZ CHAVEZ.**

**FORMACIÓN ACADÉMICA: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN.**

**ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA DE MARKETING Y RR.HH.**

**TIEMPO: 30 años. CARGO ACTUAL: DOCENTE UNIVERSITARIO.**

**INSTITUCIÓN: USP.**

Objetivo de la investigación: Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral de los trabajadores de funeraria Martínez en época de pandemia COVID – 19, Chimbote.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

| <b>CATEGORÍA</b>  | <b>CALIFICACIÓN</b>  | <b>INDICADOR</b>  |
|---|--|---|
| <b>SUFICIENCIA</b><br>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta. | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel. | -Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.<br>-Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.<br>-Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.<br>-Los ítems son suficientes.   |
| <b>CLARIDAD</b><br>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.         | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no es claro<br>-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 las mismas.<br>-Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.<br>-El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada. |
| <b>COHERENCIA</b><br>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.            | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.<br>-El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.<br>-El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.  |
| <b>RELEVANCIA</b><br>El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.                           | 1. No cumple con el criterio<br>2. Bajo nivel<br>3. Moderado nivel<br>4. Alto nivel  | -El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.<br>-El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.<br>-El ítem es relativamente importante.<br>-El ítem es muy importante para la medición de la dimensión  |

**MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS**  
**INSTRUMENTO: ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL**

| <b>DIMENSIÓN</b>                  | <b>ITEM</b>   | <b>SUFICIENCIA</b> | <b>COHERENCIA</b> | <b>RELEVANCIA</b> | <b>CLARIDAD</b> | <b>OBSERVACIONES</b><br>(Si debe modificarse un ítem por favor indique) |
|-----------------------------------|---|--------------------|-------------------|-------------------|-----------------|---|
| <b>1. Calidad de trabajo</b>      | Establezco una secuencia ordenada en las diferentes actividades de mi trabajo                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Tengo nuevas ideas en el momento que se presentan dificultades en el trabajo                    | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Cumplo con los protocolos de bioseguridad   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Por cada actividad que realizo utilizo la desinfección adecuada                                 | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
| <b>2.Responsabilidad</b>          | Reacciono de manera calmada ante situaciones conflictivas durante el trabajo.                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Demuestro compromiso y deseo de mejorar ante las consecuencias negativas en su trabajo          | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Resuelvo oportunamente imprevistos en su trabajo  | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Comunico al jefe inmediato sobre el desarrollo del trabajo y las adversidades que han sucedido. | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
| <b>3.Compromiso Institucional</b> | Ayudo de manera voluntaria en situaciones que se le requiere en el centro laboral               | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Siempre estoy dispuesto a cumplir con las tareas encomendadas                                   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Propicio las buenas relaciones personales con su equipo de trabajo                              | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |
|                                   | Respeto las opiniones de sus compañeros de trabajo.   | 4                  | 4                 | 4                 | 4               | NINGUNA   |

**Calificar de 1 a 4 puntos.  
ASPECTOS GENERALES**

| ASPECTOS  | SI                     | NO                                | OBSERVACIONES    |
|---|------------------------|-----------------------------------|------------------|
| El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario  | X                      |                                   |                  |
| Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.   | X                      |                                   |                  |
| Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.  | X                      |                                   |                  |
| El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir. | X                      |                                   |                  |
| Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.   |                        | X                                 |                  |
| <b>VALIDEZ</b>  |                        |                                   |                  |
| APLICABLE   |                        |                                   | <del>SI</del> NO |
| APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES  |                        |                                   | SI NO            |
| Validado por: Dr. Carlos M. González Chávez   |                        | Fecha: 08/06/2022                 |                  |
| Firma:<br>                                     | Teléfono:<br>943656464 | Email: cgonzalez@usanpedro.edu.pe |                  |

# INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19. CHIMBOTE

*por* Miriam Alejandra Azañero Vallejo

---

**Fecha de entrega:** 04-sep-2022 07:58p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1892653423

**Nombre del archivo:** N\_PEDRO\_-\_TESIS\_-\_Miriam\_Aza\_ero\_Terminado.terminado\_ultimo.docx (9.53M)

**Total de palabras:** 7870

**Total de caracteres:** 46890



# INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID – 19. CHIMBOTE

## INFORME DE ORIGINALIDAD

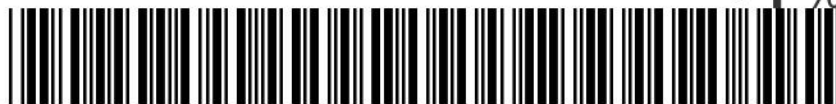


## FUENTES PRIMARIAS

|   |  |    |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to Universidad Privada San Pedro<br>Trabajo del estudiante | 6% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet                         | 4% |
| 3 | repositorioacademico.upc.edu.pe<br>Fuente de Internet                | 3% |
| 4 | hdl.handle.net<br>Fuente de Internet                                 | 3% |
| 5 | repositorio.usanpedro.edu.pe<br>Fuente de Internet                   | 2% |
| 6 | tesis.usat.edu.pe<br>Fuente de Internet                              | 1% |
| 7 | spijweb.minjus.gob.pe<br>Fuente de Internet                          | 1% |
| 8 | repositorio.unsa.edu.pe<br>Fuente de Internet                        | 1% |



|    |  |      |
|----|--|------|
| 9  | <a href="http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080">bdigital.dgse.uaa.mx:8080</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 10 | <a href="http://1library.co">1library.co</a><br>Fuente de Internet                               | <1 % |
| 11 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo<br>Trabajo del estudiante                                 | <1 % |
| 12 | <a href="http://repositorio.udch.edu.pe">repositorio.udch.edu.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 13 | <a href="http://dspace.unitru.edu.pe">dspace.unitru.edu.pe</a><br>Fuente de Internet             | <1 % |
| 14 | <a href="http://repositorio.upt.edu.pe">repositorio.upt.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |
| 15 | <a href="http://repositorio.uladech.edu.pe">repositorio.uladech.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE<br>Trabajo del estudiante        | <1 % |
| 17 | <a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 18 | <a href="http://repositorio.uap.edu.pe">repositorio.uap.edu.pe</a><br>Fuente de Internet         | <1 % |
| 19 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos<br>Trabajo del estudiante                          | <1 % |



|    |  |      |
|----|--|------|
| 20 | <a href="http://www.pinterest.es">www.pinterest.es</a><br>Fuente de Internet                   | <1 % |
| 21 | <a href="http://repositorio.uigv.edu.pe">repositorio.uigv.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 22 | <a href="http://repositorio.upeu.edu.pe">repositorio.upeu.edu.pe</a><br>Fuente de Internet     | <1 % |
| 23 | <a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a><br>Fuente de Internet                       | <1 % |
| 24 | <a href="http://es-us.noticias.yahoo.com">es-us.noticias.yahoo.com</a><br>Fuente de Internet   | <1 % |
| 25 | <a href="http://repositorio.unjfsc.edu.pe">repositorio.unjfsc.edu.pe</a><br>Fuente de Internet | <1 % |
| 26 | Submitted to Universidad Alas Peruanas<br>Trabajo del estudiante                               | <1 % |
| 27 | <a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a><br>Fuente de Internet       | <1 % |
| 28 | Submitted to Universidad Andina del Cusco<br>Trabajo del estudiante                            | <1 % |
| 29 | Submitted to Universidad Autonoma del Peru<br>Trabajo del estudiante                           | <1 % |
| 30 | Submitted to Universidad Continental<br>Trabajo del estudiante                                 | <1 % |
| 31 | Alfonso J. Rodríguez Morales, Carlos S. Mamani-García, Janeth N. Nuñez-Lupaca,                 | <1 % |

Darwin A. León-Figueroa et al. "COVID-19 and mucormycosis in Latin America – An emerging concern", Travel Medicine and Infectious Disease, 2021

Publicación

---

32 Submitted to Universidad Autónoma de Aguascalientes <1 %  
Trabajo del estudiante

---

33 repositorio.uct.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

34 www.risti.xyz <1 %  
Fuente de Internet

---

35 cybertesis.unmsm.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

36 dgsa.uaeh.edu.mx:8080 <1 %  
Fuente de Internet

---

37 publicaciones.usanpedro.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

38 repositorio.unan.edu.ni <1 %  
Fuente de Internet

---

39 repositorio.uwiener.edu.pe <1 %  
Fuente de Internet

---

40 administracion.uexternado.edu.co <1 %  
Fuente de Internet

---

41 ejournalmalahayati.ar.id <1 %  
Fuente de Internet

---



<1 %

42 [www.clubensayos.com](http://www.clubensayos.com)  
Fuente de Internet

<1 %

43 [www.coursehero.com](http://www.coursehero.com)  
Fuente de Internet

<1 %

44 [issuu.com](http://issuu.com)  
Fuente de Internet

<1 %

45 [pesquisa.bvsalud.org](http://pesquisa.bvsalud.org)  
Fuente de Internet

<1 %

46 [repositorio.uandina.edu.pe](http://repositorio.uandina.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

47 [www.radiohc.cu](http://www.radiohc.cu)  
Fuente de Internet

<1 %

48 [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)  
Fuente de Internet

<1 %

49 [portal.amelica.org](http://portal.amelica.org)  
Fuente de Internet

<1 %

50 [repositori.uji.es](http://repositori.uji.es)  
Fuente de Internet

<1 %

51 [repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)  
Fuente de Internet

<1 %

52 [repositorio.uta.edu.ec](http://repositorio.uta.edu.ec)  
Fuente de Internet

<1 %



53

[www.dspace.uce.edu.ec](http://www.dspace.uce.edu.ec)

Fuente de Internet

<1 %

54

[www.repositorio.upla.edu.pe](http://www.repositorio.upla.edu.pe)

Fuente de Internet

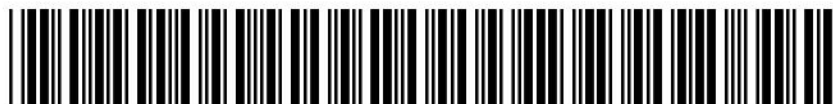
<1 %

55

[www.gob.pe](http://www.gob.pe)

Fuente de Internet

<1 %



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo

## REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

| 1. Información del Autor  |  |  |   |
|---|--|--|---|
| AZANERO VALLEJO MIRIAM ALEJANDRA  | 71466819   | miriamvallejo26@hotmail.com                          |   |
| Apellidos y Nombres   |  | DNI  | Correo Electrónico  |
| 2. Tipo de Documento de Investigación   |  |  |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Tesis   | <input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional  | <input type="checkbox"/> Trabajo Académico           | <input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación                       |
| 3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>  |  |  |   |
| <input type="checkbox"/> Bachiller  | <input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional   | <input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad | <input type="checkbox"/> Maestría<br><input type="checkbox"/> Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación  |  |  |   |
| INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FUNERARIA MARTINEZ EN EPOCA DE PANDEMIA COVID - 19. CHIMBOTE                              |  |  |   |
| 5. Programa Académico   |  |  |   |
| ADMINISTRACION DE EMPRESAS  |  |  |   |
| 6. Tipo de Acceso al Documento  |  |  |   |
| <input checked="" type="checkbox"/> Abierto o Público <sup>3</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info.eu-repo/semantics/openAccess</a> ) | <input type="checkbox"/> Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info.eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) <sup>(*)</sup> |  |   |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo   |  |  |   |

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS<sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.<sup>6</sup>

Huella Digital



*Alejandro*  
Firma

| Lugar    | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|-----|
| Chimbote | 17  | 08  | 23  |

#### Importante

1. Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CDI, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, Inciso 8.2.
2. Ley N° 30235, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 008-2015-PCM.
3. Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
4. En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 8.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
5. Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
6. Según el inciso 12.2 del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior, tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3)