

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

“Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, Huánuco-2025”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA: Papa Verde, Zenobia

ASESOR: Llanto Cercedo, Richard Pinett

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Psicología organizacional

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Psicología

Disciplina: Psicología (incluye terapias de aprendizaje, habla, visual y otras discapacidades físicas mentales)

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 73435638

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22514029

Grado/Título: Maestro en sistema de protección de los derechos del niño, niña y adolescente frente a la violencia

Código ORCID: 0000-0003-4978-1445

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Mendoza Morales, Carmen	Maestra en gestión pública	22515653	0000-0002-5360-1649
2	Cornejo Cervantes, Cyndi Melissa	Maestra en administración de la educación	43665542	0000-0001-6724-1915
3	Calero Bravo, Roberto Angelo	Magister en Economía	71586889	0000-0002-7060-7866



Facultad de Ciencias de la Salud
Programa Académico Profesional de Psicología

"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"

"AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:00 A.M. horas del día 29 del mes de mayo del año dos mil veintiséis, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

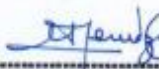
- MG. CARMEN MENDOZA MORALES **PRESIDENTE**
- MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO **SECRETARIO**
- MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO **VOCAL**
- MG. JULITA DEL PILAR FERNANDEZ DAVILA ALFARO (**JURADO ACCESITARIO**)
- **ASESOR DE TESIS** MG. RICHARD PINETT LLANTO CERCEO

Nombrados mediante Resolución N° 3858-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MANEJO DEL ESTRÉS EN LOS EFECTIVOS POLICIALES PERTENECIENTES A LA COMISARIA DE AMARILIS, HUÁNUCO- 2025"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. PAPA VERDE, ZENOBIA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobado por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 14 y cualitativo de catorce.


Siendo las 9:00 am Horas del día 29 del mes de mayo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



MG. CARMEN MENDOZA MORALES

0000-0002-5360-1649- DNI: 22515653

PRESIDENTE



MG. CYNDI MELISSA CORNEJO CERVANTES VDA. DE HURTADO

0000-0001-6724-1915- DNI: 43665542

SECRETARIO



MG. ROBERTO ANGELO CALERO BRAVO

0000-0002-7060-7866- DNI: 71526889

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ZENOBIA PAPA VERDE, de la investigación titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MANEJO DEL ESTRÉS EN LOS EFECTIVOS POLICIALES PERTENECIENTES A LA COMISARIA DE AMARILIS, HUÁNUCO-2025", con asesor(a) RICHARD PINETT LLANTO CERCEDO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 378-2025-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

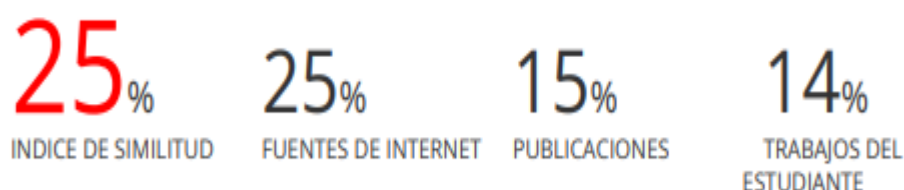
Huánuco, 17 de marzo de 2026



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

91. ZENOBIA PAPA VERDE.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mi amada familia, por ser el pilar incondicional en cada paso de este camino. Su apoyo, comprensión y amor han sido la fuerza que me ha sostenido en los momentos más desafiantes.

A mi pareja, por caminar a mi lado con paciencia, confianza y fe en mis sueños. Gracias por ser mi refugio y mi impulso constante.

Y a mi hijo, el motor de mi vida, mi inspiración más grande. Cada logro es para ti, con la esperanza de que un día te sientas tan orgulloso de mí como yo lo estoy de ti desde el instante en que llegaste a mi vida.

Con todo mi amor, para ustedes.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco y al equipo docente del Programa Académico de Psicología, por el compromiso demostrado en mi formación y por inspirarme a valorar esta profesión desde una mirada humana, reflexiva y transformadora.

A mi asesor de tesis, por su valiosa guía, paciencia y constante acompañamiento en el desarrollo de esta investigación. Su experiencia y compromiso fueron esenciales para concretar este trabajo.

A la Comisaría de Amarilis y a todos los efectivos policiales que conforman dicha institución, por su apertura, responsabilidad y apoyo durante el proceso de recolección de datos. Su colaboración hizo posible el desarrollo de este estudio.

Y a todas las personas que, de una u otra forma, me tendieron la mano, me ofrecieron palabras de aliento y me motivaron a seguir. A cada uno de ustedes, gracias por ser parte de este logro.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS	VI
INDICE DE FIGURAS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	21
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS	25
2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL.....	25
2.2.2. MANEJO DEL ESTRÉS.....	32
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	40

2.4. HIPÓTESIS	42
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	42
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
2.5. VARIABLES	43
2.5.1. VARIABLE 1.....	43
2.5.2. VARIABLE 2.....	43
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	45
3.1.1. ENFOQUE	45
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	45
3.1.3. DISEÑO	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	46
3.2.1. POBLACIÓN	46
3.2.2. MUESTRA.....	47
3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	48
3.2.4. MUESTREO.....	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	48
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	48
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	52
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS ...	53
3.5. ASPECTOS ÉTICOS.....	53
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	55
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES.....	60
CAPÍTULO V.....	67
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	67
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de efectivos policiales de la Comisaría de Amarilis, 2025	46
Tabla 2 Características personales de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025.....	55
Tabla 3 Nivel de la inteligencia emocional de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025	56
Tabla 4 Inteligencia emocional según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025.....	57
Tabla 5 Nivel del manejo del estrés de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025.....	58
Tabla 6 Manejo del estrés según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025	59
Tabla 7 Prueba de normalidad de los datos	60
Tabla 8 Relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025	61
Tabla 9 Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025	62
Tabla 10 Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025	63
Tabla 11 Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión estrategias de afrontamiento frente al estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025	64
Tabla 12 Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025	65
Tabla 13 Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.....	66

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proporción del nivel de la inteligencia emocional de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025.....	56
Figura 2 Nivel de la inteligencia emocional según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025	57
Figura 3 Proporción del nivel del manejo del estrés de los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, Huánuco-2025.....	58
Figura 4 Proporción del manejo del estrés según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025	59

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025. La investigación fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental-transversal y un nivel descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos, se empleó dos cuestionarios estructurados, la escala de inteligencia emocional en efectivos policiales y la Escala de manejo del estrés en efectivos policiales. Asimismo, el análisis de datos se realizó a través del estadístico Rho de Spearman. Los resultados mostraron que existe una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa ($r = 0,543$; $p = 0,000$) entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés. Respecto a las dimensiones, se comprobó correlaciones moderadas con la identificación y percepción del estrés ($r = 0,458$; $p = 0,000$), con la regulación emocional ante el estrés ($r = 0,543$; $p = 0,000$) y con la capacidad de recuperación del estrés ($r = 0,579$; $p = 0,000$). Asimismo, se identificó una correlación positiva pero débil con las estrategias de afrontamiento frente al estrés ($r = 0,379$; $p = 0,001$). En contraste, no se halló una relación significativa entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés sobre el desempeño laboral ($r = 0,033$; $p = 0,770$). Se concluyó en la aceptación de la hipótesis de investigación y que mayores niveles de inteligencia emocional están asociados con un manejo más efectivo del estrés.

Palabras clave: estrés, inteligencia, afrontamiento, regulación, emocional, manejo, percepción.

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between emotional intelligence and stress management in police officers from the Amarilis Police Station, 2025. The research was basic in type, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional and correlational design. The study was basic in nature, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive–correlational level. Data were collected using two structured questionnaires: the Emotional Intelligence Scale for Police Officers and the Stress Management Scale for Police Officers. Likewise, data analysis was conducted using Spearman’s Rho statistic. The results showed a moderate, positive, and statistically significant correlation ($r = 0.543$; $p = 0.000$) between emotional intelligence and stress management. Regarding the dimensions, moderate correlations were found with the identification and perception of stress ($r = 0.458$; $p = 0.000$), with emotional regulation in response to stress ($r = 0.543$; $p = 0.000$), and with stress recovery capacity ($r = 0.579$; $p = 0.000$). A weak but positive correlation was also identified with coping strategies for stress ($r = 0.379$; $p = 0.001$). In contrast, no significant relationship was found between emotional intelligence and the impact of stress on job performance ($r = 0.033$; $p = 0.770$). The study concluded with the acceptance of the research hypothesis, confirming that higher levels of emotional intelligence are associated with more effective stress management.

Keywords: stress, intelligence, coping, regulation, emotional, management, perception.

INTRODUCCIÓN

En el entorno actual, los cuerpos policiales enfrentan una carga emocional significativa debido a las exigencias propias de su labor. Las situaciones de alto riesgo, la presión social y la constante exposición a escenarios de tensión contribuyen al desarrollo de altos niveles de estrés. Esta realidad ha puesto en evidencia la necesidad de identificar factores personales que puedan facilitar una mejor adaptación frente a estas condiciones. Entre estos, la inteligencia emocional ha cobrado relevancia como una capacidad que permite al individuo comprender, regular y utilizar adecuadamente sus emociones, favoreciendo una respuesta más equilibrada ante situaciones adversas.

En contextos institucionales como el de la Policía Nacional del Perú, particularmente en zonas urbanas como el distrito de Amarilis, los efectivos policiales desarrollan sus funciones en medio de múltiples demandas operativas, muchas veces sin los recursos emocionales suficientes para afrontarlas. Esto puede traducirse en deterioro del desempeño, relaciones laborales conflictivas y desgaste psicológico progresivo. Por ello, explorar cómo la inteligencia emocional se vincula con el manejo del estrés resulta necesario para plantear soluciones sostenibles que mejoren el bienestar integral del personal.

En este marco, el propósito de la presente investigación es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaría de Amarilis, 2025. A partir de este objetivo general, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaría de Amarilis, 2025?

El estudio reviste importancia por varias razones. En el plano teórico, aporta evidencia empírica al análisis de variables psicoemocionales en trabajadores que operan bajo presión constante. En el nivel aplicado, ofrece fundamentos para desarrollar acciones formativas y preventivas que optimicen la salud emocional del personal policial. Además, desde la perspectiva metodológica, se constituye como una contribución relevante al

explorar estas variables con instrumentos específicos y validados en el contexto local.

Este trabajo está organizado en cinco capítulos. El Capítulo I expone el problema de investigación, justificación, objetivos e hipótesis. El Capítulo II contiene los antecedentes y el marco conceptual que sustenta el estudio. El Capítulo III describe el diseño metodológico: tipo de investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos. El Capítulo IV presenta los resultados obtenidos y su interpretación. Finalmente, el Capítulo V comprende la discusión de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones para futuras intervenciones o investigaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La salud mental y el manejo del estrés en los efectivos policiales son temas de creciente preocupación a nivel mundial. Instituciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), advierten que el estrés laboral crónico en profesionales expuestos a altos niveles de riesgo, como los miembros de la policía, puede desencadenar serias consecuencias para la salud física y mental. Entre estas se incluyen la ansiedad, la depresión, el agotamiento emocional (burnout) y trastornos cardiovasculares. A nivel global, se estima que cada año se pierden aproximadamente 12 mil millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que representa una pérdida de productividad equivalente a 1 millón de dólares.

Por su parte, el Banco Mundial (2015) ha señalado que el estrés es una de las enfermedades de salud mental más prevalentes del siglo XXI y puede ser un detonante de la depresión o incluso del suicidio. Esta situación es particularmente preocupante en América Latina, donde factores socioeconómicos y laborales contribuyen al incremento del estrés entre los trabajadores, incluidos los efectivos policiales.

Ante tales circunstancias, iniciativas internacionales como La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (2023), han reconocido la relevancia de la inteligencia emocional en el ámbito policial. Por ejemplo, en Myanmar, se han implementado talleres de inteligencia emocional dirigidos a las fuerzas policiales, con el objetivo de mejorar su capacidad para gestionar emociones y, por ende, su desempeño laboral. Además, diversos estudios realizados en España han corroborado la relación positiva entre la inteligencia emocional y el bienestar psicológico de los agentes policiales, lo que sugiere que una mayor inteligencia emocional contribuye a una mejor gestión del estrés y a una resolución más efectiva de conflictos (Antuña, 2022).

Por otro lado, el estrés laboral en los efectivos policiales de América Latina representa una problemática crítica que afecta tanto la salud física y

mental de los agentes como el funcionamiento eficiente de las instituciones de seguridad. En países como Brasil, entre 2018 y 2023, se registraron más de mil suicidios de policías, equivalente a un suicidio cada dos días, lo que evidencia el impacto devastador del estrés crónico, las extensas jornadas laborales y la falta de apoyo psicológico adecuado (Álvarez, 2023).

De manera similar, en Ecuador, el 40% del personal policial presenta niveles elevados de estrés laboral, con un 49% que reporta síntomas de cansancio emocional y un 20% que manifiesta despersonalización. Esta situación se agrava debido a la constante exposición a escenarios de violencia y riesgo, las condiciones laborales deficientes, las extensas jornadas de trabajo y la carencia de respaldo institucional y recursos suficientes para el cumplimiento efectivo de sus funciones (Yupanqui, 2021).

Al respecto, estudios relevantes en América latina realizados por García y López (2021), mostraron la importancia de la inteligencia emocional en el desempeño policial, siendo que, se encontró que, la mayoría de los efectivos policiales presentaron niveles medios y bajos de habilidades emocionales, evidenciando que las deficiencias en la gestión emocional afectan negativamente la capacidad para enfrentar situaciones de alta presión, incrementan la posibilidad de reacciones impulsivas y dificultan la resolución pacífica de conflictos.

Además, se resaltó que el fortalecimiento de la inteligencia emocional contribuye significativamente a la reducción del estrés ocupacional y la mejora del clima laboral, impactando de manera positiva en la toma de decisiones y en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía. Ya que el desarrollo de la inteligencia emocional no solo favorece la salud mental y el bienestar psicológico de los policías, sino que también es clave para fortalecer la confianza de la población en las instituciones de seguridad, mejorando la interacción entre policías y comunidad en un contexto de creciente inseguridad y violencia en la región.

De igual forma, la situación del estrés laboral en los efectivos policiales del Perú representa una problemática de gran relevancia, ampliamente abordada en diversas investigaciones debido a sus efectos negativos en la salud física y mental, así como en el desempeño profesional de los agentes. Estudios realizados en distintas regiones del país han identificado múltiples

factores asociados a esta condición. En particular, investigaciones efectuadas en la Unidad de Emergencias de la Policía Nacional del Perú, en la ciudad de Cusco, revelaron que los principales generadores de estrés laboral percibidos por los efectivos fueron el clima organizacional desfavorable, la estructura jerárquica rígida y las políticas administrativas poco flexibles, los cuales afectan directamente su bienestar y eficiencia operativa (Yupanqui, 2021).

Asimismo, una investigación realizada en la Comisaría de Arequipa evidenció que el estrés en los efectivos policiales está significativamente influenciado por factores como las condiciones laborales adversas y la falta de un adecuado apoyo institucional. Estos elementos no solo incrementan los niveles de tensión y desgaste emocional, sino que también repercuten negativamente en la calidad de vida de los agentes, afectando su bienestar integral y su desempeño en el cumplimiento de sus funciones. Además, el deterioro de la calidad de vida de los efectivos compromete su estabilidad familiar y social, lo que a largo plazo podría incrementar las tasas de ausentismo, rotación de personal y eventos críticos como el burnout o el suicidio (Zapata, 2023).

En tal sentido, estudios realizados en la División de Servicios Especiales de Lima, encontró que, el 50% de efectivos policiales presentaron un nivel regular de inteligencia emocional y el 25% mostraron un nivel bajo. Estos hallazgos sugieren una preocupante deficiencia en el manejo emocional dentro de esta población, lo que se relaciona directamente con una mayor propensión a conductas agresivas (Machado y Sanchez, 2019).

En la región Huánuco, el estrés laboral en los efectivos policiales representa una problemática recurrente que afecta el bienestar y el desempeño de los agentes. Un estudio realizado en las comisarías de Huánuco, Amarilis y Cayhuayna reveló que el 30% de los policías presentaban niveles altos de estrés, mientras que el 50% registraban niveles medios y solo un 20% reportaban niveles bajos (Zegarra, 2023). Estas cifras reflejan una alta prevalencia de estrés laboral en la región, asociada a factores como la exposición constante a situaciones de riesgo, la sobrecarga de trabajo y la escasez de recursos para afrontar las demandas del servicio policial. Esta situación genera un impacto negativo en la salud física y mental de los

agentes, así como en su rendimiento operativo y en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

En tal sentido, la OMS enfatiza la necesidad de implementar estrategias preventivas, como programas de fortalecimiento de la inteligencia emocional, la regulación emocional y la promoción del autocuidado, que permitan a los trabajadores gestionar el estrés de forma saludable. La organización recomienda que los gobiernos y las instituciones adopten políticas públicas que prioricen el bienestar emocional como un componente clave de la productividad y la calidad de vida laboral.

Finalmente, y a la luz de los resultados obtenidos la realización de esta investigación es fundamental debido a la necesidad urgente de abordar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales. La evidencia muestra que los niveles elevados de estrés en el personal policial no solo afectan la salud física y mental de los agentes, sino que también comprometen su desempeño profesional, su capacidad de respuesta en situaciones críticas y su relación con la comunidad.

El fortalecimiento de la inteligencia emocional se presenta como una herramienta clave para mejorar la capacidad de regulación emocional, la toma de decisiones bajo presión y el afrontamiento de situaciones adversas que forman parte del quehacer diario de los policías. Además, esta investigación responde a la carencia de estudios específicos en el contexto local (Huánuco, Perú), lo que hace imprescindible generar conocimiento que permita diseñar intervenciones orientadas a mejorar el bienestar emocional de los efectivos policiales y, por ende, la calidad de los servicios de seguridad ciudadana.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?

- b) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?
- c) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?
- d) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?
- e) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Demostrar la relación entre la inteligencia emocional y la identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.
- b) Evidenciar la relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.
- c) Comprobar la relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.
- d) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.
- e) Analizar la relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación revistió importancia teórica al enriquecer el conocimiento existente sobre la relación entre inteligencia emocional y manejo del estrés en entornos de alta exigencia, como el desempeño policial. Diversas corrientes psicológicas postularon que la inteligencia emocional entendida como la capacidad para identificar, comprender y regular las propias emociones y las de los demás— constituyó un elemento esencial para la adaptación y el bienestar psicológico en espacios laborales altamente estresantes.

Estudios previos abordaron la inteligencia emocional en el ámbito organizacional y de la salud mental; sin embargo, existió aún un vacío significativo en su aplicación específica al personal policial, especialmente en el contexto local de la Comisaría de Amarilis. Esta investigación buscó profundizar en la comprensión del vínculo entre estas dos variables, aportando evidencia empírica que permitió fortalecer los modelos teóricos que explicaron cómo una adecuada inteligencia emocional pudo ser un recurso protector frente al estrés laboral en fuerzas del orden.

Además, este estudio pretendió generar una base conceptual sólida que orientara futuras intervenciones psicoeducativas y estrategias de afrontamiento dirigidas al personal policial, contribuyendo al desarrollo de programas de gestión emocional que impactaran positivamente en su desempeño y bienestar.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación revistió una alta relevancia práctica, ya que sus resultados permitieron identificar de manera concreta cómo la inteligencia emocional influyó en la capacidad de los efectivos policiales de la Comisaría de Amarilis para gestionar el estrés laboral al que estuvieron expuestos diariamente. En un contexto donde el personal policial enfrentó situaciones de riesgo, tomó decisiones bajo presión y estuvo expuesto de forma constante a conflictos, contar con herramientas efectivas para el manejo emocional resultó fundamental.

Los hallazgos de este estudio sirvieron de base para el diseño e implementación de programas de intervención psicológica y talleres de desarrollo de la inteligencia emocional, enfocados en la reducción del estrés y la prevención de consecuencias negativas, como el agotamiento emocional, la ansiedad o la disminución del rendimiento laboral. Además, contribuyeron a mejorar la calidad del ambiente organizacional y la capacidad de los efectivos para brindar un servicio más eficiente y seguro a la ciudadanía.

A nivel institucional, este estudio fue significativo porque brindó información clave para la gestión del talento humano dentro de la Comisaría de Amarilis. Los resultados permitieron identificar necesidades específicas de intervención para el personal, facilitando la implementación de estrategias orientadas al desarrollo de habilidades emocionales y de afrontamiento del estrés.

Asimismo, la investigación sirvió como insumo para que la comisaría, en coordinación con instancias superiores, diseñara políticas internas de bienestar laboral que fortalecieran la salud mental de sus efectivos, redujeran el ausentismo y el desgaste profesional, y mejoraran el desempeño operativo de la institución. A largo plazo, esto se tradujo en un mejor cumplimiento de la misión institucional y en una respuesta más eficiente y profesional ante las necesidades de seguridad ciudadana.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde el punto de vista metodológico, esta investigación fue relevante porque se aplicaron instrumentos validados que permitieron medir de manera rigurosa tanto la inteligencia emocional como el manejo del estrés en el personal policial. La utilización de un diseño metodológico adecuado permitió obtener datos objetivos y fiables, lo que fortaleció la calidad y credibilidad de los resultados.

Asimismo, la investigación contribuyó a generar una propuesta metodológica aplicable a estudios futuros en contextos similares, ya que la combinación de técnicas cuantitativas facilitó la identificación de patrones y relaciones significativas entre las variables. Este enfoque

metodológico sirvió como referencia para otras investigaciones que buscaron abordar temáticas relacionadas con la salud mental, la gestión emocional y el afrontamiento del estrés en instituciones de seguridad pública.

Además, el estudio aportó valor metodológico al adaptar el proceso investigativo a la realidad operativa y organizacional de la Comisaría de Amarilis, respetando las particularidades del entorno policial y garantizando la recolección ética y efectiva de la información.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Para subsanar las limitaciones y evitar la reducción de la muestra debido a rotación de turnos, operativos o licencias médicas, se coordinó con los superiores de la comisaría y se amplió el tiempo de aplicación de los instrumentos, permitiendo recoger datos en diferentes horarios y días.

Para reducir el sesgo de deseabilidad social, se aseguró el anonimato y la confidencialidad de las respuestas. Además, se explicó a los participantes que no habría consecuencias personales ni institucionales por sus respuestas, promoviendo así mayor sinceridad en sus respuestas sobre el estrés y la inteligencia emocional.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio fue viable técnica y logísticamente, ya que se contó con los recursos necesarios y el apoyo institucional de la Comisaría de Amarilis, lo que facilitó la recolección de datos. La metodología empleada fue adecuada al tiempo y presupuesto disponible, utilizando cuestionarios estandarizados y personal capacitado. Además, se gestionaron las autorizaciones éticas y administrativas correspondientes, lo que garantizó el cumplimiento de los principios bioéticos y reforzó la factibilidad del estudio

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Linares (2022), en México, en su estudio “Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales”. Se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo y correlacional con la participación de 242 policías municipales, de los cuales 57 eran mujeres y 185 hombres. Para evaluar las variables del estudio se utilizó la escala SWS-Survey (Self, Work, Social), un instrumento que permite analizar aspectos relacionados con el estrés, el apoyo percibido y la salud mental de los participantes. Los resultados mostraron que, en general, los policías evaluados presentaban un buen estado de salud mental. Además, se identificaron niveles bajos de estrés y una percepción alta de apoyo en los ámbitos personal, social y laboral. Estos resultados llaman la atención si se comparan con otros estudios realizados en personal policial, donde con frecuencia se reportan niveles más altos de estrés. Esto podría indicar que, en este grupo en particular, existen ciertos factores que ayudan a proteger su bienestar y a manejar mejor las situaciones de presión propias de su trabajo.

Pitts et al. (2021), en Honduras, en su estudio “Efectos del COVID-19 en la Policía Nacional de Honduras y lecciones aprendidas sobre el bienestar y el estrés laboral de los policías”. Se llevó a cabo una investigación con un enfoque mixto, de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 143 efectivos de la Policía Nacional de Honduras (PNH), y se aplicaron entrevistas cualitativas semiestructuradas dirigidas a altos mandos de la institución. Los hallazgos revelaron que, a raíz de la pandemia por COVID-19, las labores policiales vinculadas a la prevención del delito, las investigaciones y la gestión de recursos humanos han experimentado modificaciones en el país. Sin embargo, los protocolos policiales apenas han sido actualizados para adaptarse a este nuevo contexto, y las

acciones implementadas para salvaguardar la salud y el bienestar de los agentes han sido insuficientes e irregulares, lo que ha derivado en un incremento de los niveles de estrés entre los efectivos. El estudio concluye que estos resultados son relevantes para que las agencias policiales fortalezcan su planificación estratégica de cara a futuras crisis sanitarias.

Portillo (2021), En Argentina se realizó un estudio titulado “Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento al estrés y autoeficacia en personal policial”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y contó con la participación de 131 efectivos policiales. Para recoger la información se aplicaron varios instrumentos: la escala TMMS-24 para evaluar la inteligencia emocional, el Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI), la Escala de Autoeficacia General (EAG) y un cuestionario con datos sociodemográficos de los participantes. Los resultados mostraron que algunos aspectos de la inteligencia emocional, como la atención y la claridad emocional, se relacionaban de manera positiva con diferentes formas de afrontar el estrés. Además, la dimensión de reparación emocional se vinculó de forma significativa con todas las estrategias de afrontamiento analizadas. También se encontró que la autoeficacia se relacionaba principalmente con las estrategias orientadas a resolver problemas. En general, se observó que los policías que comprendían y regulaban mejor sus emociones tendían a sentirse más capaces de enfrentar las dificultades. Finalmente, el estudio señaló que durante la pandemia de COVID-19 muchos agentes percibieron cambios en su estabilidad emocional, un aumento del estrés y una disminución en su rendimiento laboral.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Criollo (2022), en la ciudad de Piura, desarrolló el estudio titulado “Inteligencia emocional y afrontamiento al estrés en policías de la provincia de Piura”. La investigación correspondió a un enfoque aplicado, con diseño no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 260 efectivos policiales, a

quienes se les aplicaron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS) y el Inventario COPE para evaluar estrategias de afrontamiento ante el estrés. Los resultados mostraron correlaciones moderadas y estadísticamente significativas entre la dimensión de autoevaluación emocional y la estrategia de negación. De igual manera, se hallaron asociaciones moderadas y significativas entre la evaluación de las emociones ajenas y diversas estrategias de afrontamiento, tales como la planificación, la búsqueda de apoyo emocional, la reinterpretación positiva y el crecimiento personal. Asimismo, la dimensión uso de la emoción presentó correlaciones moderadas y significativas con estrategias como la planificación, la reinterpretación positiva y el crecimiento personal, además de la negación, la aceptación y el afrontamiento activo. Finalmente, la dimensión regulación emocional evidenció relaciones significativas con diversas estrategias, entre ellas la negación, la aceptación, la planificación, el humor, el afrontamiento activo, la reinterpretación positiva y el desentendimiento conductual.

Ordaya (2022) en la ciudad de Huancayo, realizó la investigación titulada “Inteligencia emocional y estrés en los policiales de seguridad del Estado PNP – Huancayo, 2021”. El estudio se enmarcó dentro de una investigación básica con enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y con diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 90 efectivos policiales pertenecientes a la Unidad de Seguridad del Estado de la Policía Nacional del Perú en Huancayo. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos validados: el Inventario de Cociente Emocional de Bar-On (EQ-i) para medir la inteligencia emocional y la Escala de Apreciación del Estrés para evaluar la segunda variable. Los resultados estadísticos evidenciaron un valor de chi-cuadrado de 24.752, con un nivel de significancia de $p = 0.000$, inferior al nivel crítico de 0.05. A partir de estos hallazgos, se concluyó que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el nivel de estrés en los efectivos policiales de la Unidad de Seguridad del Estado de la PNP.

Egoavil y Salcedo (2021) en la ciudad de Lima, desarrollaron el estudio denominado “Efectos de la inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés sobre la ansiedad en miembros de la Policía Nacional de Lima”. Esta investigación se caracterizó por ser de tipo explicativa, con un diseño no experimental y de corte transversal, y se aplicó a una muestra conformada por 235 policías en servicio activo en la ciudad de Lima. La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta. Entre los instrumentos empleados se incluyeron la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (WLEIS), el Cuestionario de Estilos de Afrontamiento frente al Estrés (COPE) y el Inventario de Ansiedad de Beck (BAI). Los resultados derivados del análisis confirmatorio del modelo indicaron un índice de bondad de ajuste basado en la relación chi-cuadrado sobre grados de libertad de 1.628, valor considerado aceptable según los criterios propuestos por Barbara Tabachnick y Linda Fidell (2007). Asimismo, los índices de ajuste comparativo (CFI = 0.96) y de Tucker-Lewis (TLI = 0.952) superaron el valor mínimo recomendado de 0.90, de acuerdo con lo planteado por Herbert Marsh y Kit-Tai Hau (1996). Por otra parte, los indicadores de error, como la raíz media cuadrática de error de aproximación (RMSEA = 0.052) y la raíz media residual estandarizada (SRMR = 0.0562), se situaron por debajo del umbral de referencia de 0.08, lo que evidencia un adecuado ajuste del modelo propuesto. En función de estos resultados, los autores concluyeron que los índices obtenidos respaldan la validez del modelo teórico planteado en la investigación.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Canchari (2024), desarrolló en la ciudad de Huánuco la investigación titulada “Relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los conductores de transporte público de la ruta Pillco Marca – Las Moras, Huánuco – 2023”. El estudio se planteó bajo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo–correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 conductores de transporte público seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Para la medición de la inteligencia emocional se empleó la escala Trait Meta-Mood Scale

(TMMS-24), mientras que el estrés laboral fue evaluado mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados obtenidos evidenciaron una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables. Asimismo, se observó que el 54 % de los conductores presentó niveles altos de estrés laboral, el 44 % niveles moderados y únicamente el 2 % niveles bajos. Con base en estos resultados, el autor concluyó que la inteligencia emocional se encuentra significativamente vinculada con el estrés laboral en los conductores que cubren la ruta Pillco Marca – Las Moras.

Arias (2023), llevó a cabo en Huánuco el estudio denominado “Estrés laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarías de Huánuco, Amarilis y Cayhuayna de la ciudad de Huánuco – 2023”. La investigación correspondió a un estudio de tipo básico, con diseño no experimental y nivel descriptivo. La población estuvo integrada por 185 efectivos policiales, de los cuales se seleccionó una muestra de 60 participantes. Para la recolección de la información se aplicó la técnica psicométrica, utilizando como instrumento el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados indicaron que el 40 % de los participantes presentó niveles bajos de estrés laboral, otro 40 % niveles moderados y el 20 % niveles elevados. En cuanto a la dimensión de despersonalización, el 35 % se ubicó en niveles bajos, el 37 % en niveles intermedios y el 28 % en niveles altos. Respecto al agotamiento emocional, el 42 % evidenció niveles bajos, el 35 % niveles medios y el 23 % niveles altos. Finalmente, en la dimensión de realización personal se observó que el 80 % de los evaluados alcanzó niveles altos, el 18 % niveles medios y solo el 2 % niveles bajos. A partir de estos hallazgos, el autor determinó que únicamente una minoría de los participantes presenta altos niveles de estrés laboral; por ello, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna, concluyéndose que no existe un predominio de estrés laboral elevado en el grupo analizado.

Cabrera (2020), realizó en Huánuco el estudio titulado “La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo – 2020”. La investigación

fue de tipo aplicada, con nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 46 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Ambo, de los cuales se seleccionó una muestra de 32 participantes. Para la obtención de los datos se emplearon técnicas e instrumentos de carácter bibliográfico y de campo. Los resultados evidenciaron la existencia de una relación significativa entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento del estrés en los trabajadores evaluados. En relación con los componentes de la inteligencia emocional, el área intrapersonal registró un promedio de 8,6 (26 %), el componente interpersonal alcanzó 7,7 (24,1 %), la dimensión de adaptabilidad obtuvo un puntaje de 10 (31,2 %), el manejo del estrés presentó un promedio de 8,8 (27,5 %) y el estado de ánimo general alcanzó 7,4 (23,1 %). En consecuencia, se concluyó que la inteligencia emocional se encuentra significativamente asociada con el afrontamiento del estrés en los trabajadores de la institución estudiada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

TEORÍA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Planteado por Mayer, et al. (2016), quienes sostienen que la inteligencia emocional se fundamenta en la capacidad para percibir, comprender, regular y utilizar las emociones de manera efectiva. Su utilidad en el estudio radica en que permite identificar cómo los efectivos policiales pueden reconocer sus propias emociones y las de los demás, facilitando la detección temprana de señales de estrés. Este enfoque resulta esencial para diseñar intervenciones que potencien habilidades emocionales, contribuyendo así a una mejor gestión de situaciones de alta tensión en el entorno laboral.

MODELO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL DE GOLEMAN

Goleman (2017), amplía el concepto original al incluir competencias como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Este modelo es especialmente relevante para el estudio, ya que sugiere que policías con altos niveles de inteligencia

emocional no solo manejan mejor sus propias emociones, sino que también establecen relaciones interpersonales más efectivas. Estas habilidades son críticas para mitigar el estrés en ambientes laborales demandantes, permitiendo una respuesta más resiliente y adaptativa ante situaciones estresantes.

DEFINICIÓN

La inteligencia emocional se define como la capacidad del individuo para identificar, comprender, regular y utilizar de manera adecuada sus propias emociones y las de otras personas (Mayer et. al, 2016; Goleman, 2017). Esta habilidad permite gestionar de forma efectiva las respuestas emocionales ante diversas situaciones, especialmente en contextos que implican presión o estrés, además de facilitar la interacción social y la toma de decisiones en entornos complejos.

Para Mayer et al. (2016), la inteligencia emocional representa una habilidad que permite integrar la información emocional con los procesos cognitivos, orientando así los pensamientos y conductas hacia respuestas más adaptativas tanto para la persona como para su entorno. Este enfoque plantea que las emociones no solo influyen en la conducta, sino que también pueden facilitar los procesos de razonamiento y toma de decisiones. Por su parte (2010) propone que la inteligencia emocional está conformada por un conjunto de habilidades personales, sociales y emocionales que influyen en la capacidad del individuo para afrontar de manera eficaz las exigencias y presiones del medio. Según este autor, estas competencias forman parte de la denominada inteligencia no cognitiva, la cual desempeña un papel relevante en la adaptación social, el bienestar psicológico y la calidad de vida.

Según, Goleman (2017), la inteligencia emocional implica diversas habilidades que contribuyen al adecuado manejo de las emociones. Entre estas se encuentran la capacidad de automotivación, la perseverancia frente a las dificultades, el control de los impulsos y la habilidad para posponer gratificaciones inmediatas. Asimismo, incluye la regulación del estado de ánimo con el fin de evitar que el estrés afecte negativamente la capacidad de pensar con claridad.

De igual manera, este autor destaca la importancia de la empatía, entendida como la capacidad de comprender los sentimientos y perspectivas de otras personas, así como la habilidad para mantener relaciones interpersonales saludables. Estas competencias favorecen una mayor adaptación social y facilitan la interacción con los demás.

El desarrollo de la inteligencia emocional resulta fundamental, ya que las emociones influyen directamente en las decisiones y conductas de las personas. En muchas ocasiones, las respuestas emocionales se producen de manera automática ante determinados estímulos, lo que puede generar reacciones impulsivas que no siempre resultan adecuadas (Goleman, 2017).

Las emociones poseen una importante carga energética que impulsa a la acción, por lo que su adecuada gestión permite orientar las conductas hacia resultados más favorables. En este sentido, las emociones pueden entenderse como un vínculo entre el pensamiento y el comportamiento, ya que influyen en las acciones que finalmente determinan los resultados obtenidos en la vida personal y social (Goleman, 2017).

Asimismo, la inteligencia emocional contribuye a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales. Diversos estudios han demostrado que las personas que poseen niveles elevados de esta competencia tienden a desarrollar relaciones más positivas y satisfactorias, lo que repercute favorablemente en su bienestar general y en su satisfacción con la vida (Goleman, 2017).

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

Sawaf (2016), manifiestan que existen factores importantes que influyen positivamente la inteligencia emocional.

a) EL AUTOCONOCIMIENTO EMOCIONAL

Consiste en ser consciente de uno mismo, sentimientos y emociones que no deben tenerse en cuenta cuando se toman algunas decisiones. Resulta fundamental para una buena optimización de los resultados en las tomas de decisiones, llegar a conocerse a uno mismo.

Y es que hasta que no nos conozcamos quienes somos, seremos ciegos frente a quienes son.

b) AUTORREGULACIÓN O AUTOCONTROL EMOCIONAL

Tras mucho calibrar se consigue autorregularse, con el objeto de conseguir claridad de pensamiento para facilitar la toma de decisiones y aporta serenidad en situaciones adversas, tanto interiormente como exteriorizadas en una sociedad.

c) LA AUTOMOTIVACIÓN

Todo el potencial orientado a un mismo objetivo, siendo consciente de que esta decisión la hemos tomado nosotros mismos. El esfuerzo es constante, e intensivo.

d) LAS EMOCIONES AJENAS RECONOCIDAS

Hay gente con el don, otros lo aprenden, los primeros se estancan los segundos evolucionan. La capacidad de generar empatía, reconocer los sentimientos propios en los demás resulta vital para que ni nos tomen el pelo, ni llegar a hacer pasar un mal rato.

e) RELACIONES ENTRE PERSONAS

Las habilidades sociales, la capacidad de conectar con los demás. Resulta imprescindible para elegir bien vínculos y compañeros de viaje.

DIMENSIONES DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

a) PERCEPCIÓN Y COMPRENSIÓN EMOCIONAL

Se refiere a la capacidad de identificar y distinguir las emociones propias y ajenas a partir de señales verbales y no verbales. Esta dimensión implica reconocer matices en la expresión emocional, entender el significado de las emociones y cómo se relacionan con contextos y experiencias específicas.

Dentro de la percepción y comprensión emocional se encuentran como indicadores la autoconciencia emocional, que es la capacidad para reconocer y comprender las propias emociones, así como identificar su influencia en los pensamientos y comportamientos. La autoconciencia emocional permite a la persona tener un conocimiento claro de su estado

emocional en tiempo real, lo que favorece una mejor autorregulación y adaptación a las situaciones.

Además, incluye la identificación emocional en otros, el mismo que hace referencia a la habilidad de percibir, reconocer e interpretar correctamente las emociones de las personas que nos rodean. Esta competencia es clave para el desarrollo de la empatía y para establecer relaciones interpersonales saludables, ya que facilita la comprensión de las necesidades emocionales ajenas.

Finalmente, el impacto de las emociones en las decisiones, se refiere a la capacidad para integrar las emociones como una fuente de información en el proceso de toma de decisiones. Las emociones influyen en la evaluación de las alternativas y en la previsión de las consecuencias de una elección, orientando al individuo hacia respuestas más adecuadas en situaciones complejas o bajo presión.

b) REGULACIÓN EMOCIONAL

Consiste en la habilidad para gestionar y modificar las propias respuestas emocionales de forma adecuada a las demandas del entorno. Esto incluye controlar impulsos, moderar reacciones intensas y utilizar estrategias que permitan transformar emociones negativas en respuestas constructivas.

Respecto a la regulación emocional, esta integra como indicadores el autocontrol, que se refiere a la capacidad de una persona para gestionar sus impulsos y emociones, evitando reacciones impulsivas o inapropiadas ante situaciones que generan malestar o presión. El autocontrol permite mantener la calma y la claridad mental, facilitando una respuesta racional y adaptativa frente a desafíos o conflictos (Goleman, 2017).

Además, incluye al manejo del estrés, considerado como el conjunto de habilidades y estrategias que una persona utiliza para enfrentar, reducir o tolerar situaciones que percibe como amenazantes o desbordantes. El manejo del estrés implica identificar los factores estresores, comprender la propia respuesta emocional y emplear

técnicas como la resolución de problemas, la relajación o la reestructuración cognitiva para disminuir su impacto (Folkman, 2011).

Por otra parte, circunscribe a la regulación emocional en crisis, que es la capacidad de gestionar eficazmente las emociones intensas que emergen durante situaciones de crisis o alta presión. Esta habilidad permite mantener el equilibrio emocional y tomar decisiones acertadas aun en contextos adversos o de emergencia, donde las respuestas automáticas podrían ser contraproducentes (Gross, 2014).

c) EXPRESIÓN EMOCIONAL

Implica la capacidad de comunicar de manera efectiva y apropiada las emociones, tanto verbal como no verbalmente. Una expresión emocional adecuada facilita la comprensión interpersonal y contribuye a establecer relaciones auténticas y empáticas.

La expresión emocional incluye como indicadores a la comunicación emocional, que es la capacidad para transmitir de manera clara y efectiva las emociones propias a través de la comunicación verbal y no verbal. Incluye el uso adecuado del tono de voz, la postura corporal y la expresión facial para facilitar la comprensión emocional por parte de los demás (Bisquerra, 2021).

Asimismo, considera a la expresión asertiva, que se refiere a la habilidad para manifestar pensamientos, emociones y necesidades de manera clara, directa y respetuosa, sin agresividad ni sumisión. La expresión asertiva promueve la resolución de conflictos y fortalece las relaciones interpersonales al facilitar un intercambio equilibrado de opiniones (Lazarus, 2000).

Finalmente, está inmersa la empatía en la interacción, que es la capacidad de ponerse en el lugar del otro, comprendiendo sus emociones, pensamientos y perspectivas durante la interacción social. La empatía facilita la conexión emocional y mejora la calidad de las relaciones interpersonales, ya que permite respuestas más sensibles y adaptadas al contexto emocional del interlocutor (Baron-Cohen, 2011).

d) USO DE EMOCIONES PARA LA TOMA DE DECISIONES

Se refiere a la habilidad para incorporar la información emocional en el proceso de toma de decisiones. Esto implica utilizar el conocimiento de los propios estados afectivos para evaluar opciones, resolver problemas y anticipar las consecuencias de las decisiones de manera más integral (Extremera y Fernández, 2022).

La presente dimensión, incluye como indicadores, el control emocional en la toma de decisiones, el cual hace referencia a la habilidad para mantener la estabilidad emocional durante la toma de decisiones importantes o bajo presión. Esta capacidad permite evitar que las emociones intensas como la ira o la ansiedad) distorsionen la evaluación de las opciones y el juicio racional (Gross, 2014). También, contiene la influencia de emociones en el razonamiento, que se refiere al impacto que las emociones tienen sobre la forma en que las personas procesan información, evalúan alternativas y resuelven problemas. Las emociones pueden facilitar o interferir en el razonamiento lógico y en la toma de decisiones dependiendo de su intensidad y del contexto (Damasio, 2021).

Últimamente, se incluye a la motivación, que es la capacidad de generar y mantener un estado interno de energía, entusiasmo y compromiso que impulse a una persona hacia el logro de sus objetivos. La motivación actúa como un motor interno que orienta el comportamiento y la persistencia frente a las dificultades (Ryan & Deci, 2000).

e) HABILIDADES SOCIALES Y EMPATÍA

Comprende la capacidad de interactuar efectivamente con otros, comprender y compartir los sentimientos ajenos, y responder de forma adecuada a las necesidades emocionales de los demás. La empatía y las habilidades sociales son fundamentales para establecer y mantener relaciones positivas, facilitando la colaboración y la resolución de conflictos en contextos interpersonales (Bisquerra, 2021).

Los indicadores de las habilidades sociales incluyen, la empatía, que es la capacidad de comprender y compartir las emociones de los

demás, reconociendo sus sentimientos y perspectivas. La empatía promueve la sensibilidad social y la cooperación, facilitando una mejor comprensión y respuesta a las necesidades ajenas (Davis, 2010). También considera el trabajo en equipo, que hace referencia a la habilidad para colaborar eficazmente con otras personas en la consecución de metas comunes. Implica la coordinación de esfuerzos, la comunicación efectiva y la gestión de los conflictos de manera constructiva para alcanzar resultados grupales (Salas et al., 2020). Y finalmente, incluye las habilidades interpersonales, que son el conjunto de capacidades que permiten establecer, mantener y mejorar relaciones con los demás de manera efectiva y saludable (Goleman, 2017).

2.2.2. MANEJO DEL ESTRÉS

MODELO TRANSACCIONAL DEL ESTRÉS

Planteado por Folkman (2011), quienes explican que la experiencia del estrés depende de un proceso de evaluación cognitiva en el que se determina si una situación se percibe como amenazante o desafiante y si los recursos disponibles son suficientes para afrontarla. En el contexto policial, esta teoría resalta la importancia de una adecuada valoración de las demandas emocionales y laborales. Los altos niveles de inteligencia emocional pueden mejorar esta evaluación, permitiendo a los agentes interpretar las situaciones estresantes de manera más constructiva y optar por estrategias de afrontamiento que reduzcan el impacto negativo del estrés.

TEORÍA DEL AFRONTAMIENTO Y LA REGULACIÓN EMOCIONAL

Planteado por Gross (2019), quien subraya la importancia de las estrategias de afrontamiento y la capacidad de regular las emociones como mecanismos para enfrentar situaciones adversas. Es útil en el estudio porque demuestra que el manejo efectivo de las emociones no solo mitiga la respuesta al estrés, sino que también fortalece la resiliencia y el bienestar general de los individuos. En el caso de los efectivos policiales, un adecuado nivel de inteligencia emocional se traduce en la capacidad de utilizar estrategias de afrontamiento más efectivas,

reduciendo el impacto del estrés laboral y mejorando su desempeño y salud emocional.

EL ESTRÉS Y EL MANEJO DEL ESTRÉS

El estrés se entiende como un conjunto de reacciones fisiológicas, cognitivas y emocionales que se presentan cuando una persona percibe una situación como amenazante o que excede sus recursos para afrontarla. Estas respuestas pueden desencadenarse ante factores externos (estresores) y afectar tanto la salud física como mental del individuo (Folkman, 2011).

El estrés es uno de los problemas de salud más generalizado en la sociedad actual. Es un fenómeno multivariable que resulta de la relación entre la persona y los eventos del medio, los mismos que son evaluados como amenazantes para sus recursos y que ponen en riesgo su bienestar (Ivancevich y Matteson, 2012).

Entre los factores que causan estrés en los efectivos policiales se encuentran: el riesgo físico constante, es decir la exposición a situaciones peligrosas o potencialmente mortales es una fuente significativa de estrés, la carga de trabajo excesiva, considerando a los turnos largos, horas extras no previstas y trabajo nocturno afectan el equilibrio vida-trabajo. Además, la toma de decisiones bajo presión, tomar decisiones rápidas y de alto impacto genera tensión, la exposición a la violencia y al sufrimiento humano: Ver accidentes, crímenes violentos o víctimas puede provocar trauma secundario, las relaciones jerárquicas rígidas, evidenciada a través de una estructura vertical y la cultura organizacional dentro de la policía también contribuyen al estrés. Y la falta de apoyo institucional y social, como la ausencia de acompañamiento psicológico y la incompreensión social de su labor agudizan la situación.

En eses sentido, es necesario que los efectivos policiales conozcan sobre el manejo del estrés, que se refiere al conjunto de estrategias y habilidades cognitivas, emocionales y conductuales que una persona emplea para afrontar, reducir o controlar las respuestas negativas derivadas de situaciones estresantes (Lazarus, 2000). Implica la

capacidad de identificar las fuentes de estrés y aplicar técnicas efectivas para mantener un equilibrio emocional y psicológico frente a demandas externas o internas percibidas como amenazantes o desbordantes.

Desde la perspectiva de Leka y Houdmont (2019), la importancia del manejo del estrés en los efectivos policiales radica en que ayuda en la prevención de enfermedades como hipertensión, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad, depresión y síndrome de burnout, además, disminuye el riesgo de consumo de sustancias nocivas como alcohol, tabaco o drogas como mecanismos de afrontamiento negativos.

Por otro lado, mejora el desempeño laboral, ya que permite una toma de decisiones más efectiva y segura, incrementa la concentración, la atención y la capacidad de respuesta en situaciones de alta presión y reduce errores operativos que pueden poner en riesgo la vida propia y la de otros. Respecto a las relaciones interpersonales, fomenta que estas sean más saludables, siendo que facilita la comunicación y el trabajo en equipo dentro de la institución, contribuye a mejorar la relación con la comunidad, fortaleciendo la confianza ciudadana y favorece la estabilidad familiar y la vida social.

Finalmente, el manejo del estrés es importante porque, previene consecuencias a largo plazo, ya que, disminuye el ausentismo laboral, la rotación de personal y los costos asociados a la atención médica y Reduce la probabilidad de trastornos psicológicos como el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT).

Lo beneficios del manejo del estrés está enfocados en conseguir el bienestar integral, el mismo que aumenta la calidad de vida tanto en el ámbito laboral como personal; genera mayor resiliencia, ya que se tiene la capacidad para adaptarse mejor a situaciones difíciles o peligrosas; se logra una productividad sostenida, logrando la efectividad constante en el cumplimiento de tareas y misiones; se mantiene un ambiente laboral positivo, ya que se promueve un clima institucional más saludable, con menos conflictos internos; y finalmente se consigue mayor motivación y compromiso, lo que incrementa la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia a la institución (Violanti et al., 2023).

DIMENSIONES DEL MANEJO DEL ESTRÉS

Las dimensiones que caracterizan al manejo del estrés según Londoño y Díaz (2017) y Vera y Salazar (2020) se centran en:

a) IDENTIFICACIÓN Y PERCEPCIÓN DEL ESTRÉS

La identificación y percepción del estrés es una dimensión clave en la evaluación del manejo del estrés, ya que permite determinar el nivel de conciencia que tiene una persona sobre la presencia del estrés en su vida y las formas en que este afecta su salud y desempeño. En el contexto de los efectivos policiales, esta dimensión cobra especial relevancia debido a la constante exposición a factores estresantes derivados de la naturaleza de su labor, como la toma de decisiones bajo presión o la exposición a situaciones de riesgo.

Esta dimensión evalúa la capacidad del efectivo para identificar factores estresores, reconocer los síntomas físicos y emocionales que estos provocan y valorar el impacto emocional que tiene el estrés en su vida personal y profesional. La adecuada identificación y percepción del estrés permite al individuo generar respuestas adaptativas y buscar estrategias de afrontamiento oportunas, previniendo así el deterioro de la salud física, mental y emocional.

Los indicadores de la dimensión son la autoconciencia, que se refiere a la habilidad del individuo para ser consciente de sus emociones, pensamientos y reacciones ante situaciones estresantes. En los efectivos policiales, la autoconciencia facilita la identificación de eventos o tareas que les generan tensión y la comprensión de su respuesta emocional ante estas situaciones. Incluye también al reconocimiento de síntomas de estrés, el cual es la capacidad para detectar los signos físicos (como fatiga, insomnio, dolores musculares) y psicológicos (como irritabilidad, nerviosismo, dificultad para concentrarse) que son consecuencia directa de la exposición a situaciones estresantes. Este reconocimiento permite actuar de manera preventiva. Y el impacto emocional: Este indicador refleja la percepción que tiene el efectivo policial sobre cómo el estrés afecta su estabilidad emocional y sus

relaciones interpersonales, pudiendo manifestarse en sentimientos de frustración, ansiedad o aislamiento social.

El desarrollo de esta dimensión en los efectivos policiales es fundamental para fomentar el autocuidado y la adopción de estrategias que minimicen los efectos negativos del estrés laboral, favoreciendo un mejor desempeño profesional y una mayor calidad de vida.

b) REGULACIÓN EMOCIONAL ANTE EL ESTRÉS

La regulación emocional ante el estrés se refiere a la capacidad del individuo para gestionar y modular sus emociones de manera adecuada frente a situaciones estresantes o de alta demanda emocional. En el caso de los efectivos policiales, esta capacidad es esencial, ya que su labor implica una exposición constante a escenarios de riesgo, conflictos y toma de decisiones críticas, donde es indispensable mantener la estabilidad emocional.

Esta dimensión aborda cómo el personal policial controla sus reacciones emocionales inmediatas, emplea estrategias adaptativas para manejar la tensión y se ajusta de manera efectiva a escenarios de crisis. Un buen nivel de regulación emocional contribuye a reducir los efectos negativos del estrés, mejorar la resiliencia y fortalecer la capacidad de respuesta en contextos de alta presión.

Entre los indicadores de la dimensión se encuentran: el control emocional: Es la habilidad para mantener la calma y la estabilidad emocional frente a situaciones de estrés o peligro. Permite al efectivo gestionar reacciones impulsivas como la ira, la frustración o el miedo, evitando conductas que puedan comprometer la seguridad o la eficacia operativa. Considera también a las estrategias de regulación, que se refiere al uso de técnicas y recursos psicológicos para reducir la intensidad emocional negativa ante el estrés. Entre estas estrategias se incluyen la reestructuración cognitiva, la respiración consciente, la solución de problemas y la autoafirmación, las cuales ayudan a mantener el equilibrio emocional durante y después de eventos estresantes. Y la adaptación en crisis, este indicador evalúa la capacidad del efectivo para ajustarse y responder de manera flexible ante situaciones imprevistas o

de crisis, minimizando el impacto emocional. Incluye la habilidad de tomar decisiones bajo presión y la rapidez para recuperar la estabilidad emocional tras un evento crítico.

El desarrollo de la regulación emocional en los efectivos policiales es crucial para la protección de su salud mental, la prevención de conductas disfuncionales y la mejora del desempeño operativo en situaciones desafiantes.

c) ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO

Las estrategias de afrontamiento hacen referencia al conjunto de conductas, pensamientos y recursos que un individuo emplea para gestionar las demandas internas o externas que percibe como estresantes o desbordantes. En el contexto de los efectivos policiales, estas estrategias son esenciales debido a la exposición frecuente a situaciones de alta tensión y peligro, donde es fundamental contar con mecanismos efectivos para mantener el control emocional y preservar el bienestar físico y psicológico.

El uso adecuado de estrategias de afrontamiento permite al personal policial enfrentar de manera más eficaz los desafíos propios de su labor, reduciendo el impacto negativo del estrés crónico y promoviendo respuestas adaptativas que favorecen la salud mental y el desempeño operativo.

Entre los indicadores de la dimensión se encuentran: el afrontamiento activo, que consiste en la disposición del efectivo para tomar acciones directas orientadas a resolver o mitigar el problema que genera el estrés. Implica conductas como la planificación de soluciones, la búsqueda de información relevante y la implementación de medidas concretas para enfrentar las demandas del entorno. También se encuentra el afrontamiento basado en el control, que se refiere a la percepción de control sobre la situación estresante y la capacidad para influir en su curso o resultado. Este tipo de afrontamiento implica que el efectivo asuma una postura proactiva y autónoma frente a las dificultades, lo que contribuye a reducir la sensación de indefensión o frustración. Y finalmente la búsqueda de apoyo, incluye la capacidad

para solicitar y utilizar apoyo emocional o instrumental de otras personas, como compañeros de trabajo, superiores jerárquicos o redes familiares y sociales. Esta estrategia favorece la reducción del aislamiento, mejora la capacidad de afrontamiento y fortalece los lazos interpersonales dentro y fuera de la institución.

El fortalecimiento de estas estrategias en los efectivos policiales es clave para prevenir la sobrecarga emocional, mejorar la resiliencia individual y colectiva y optimizar la respuesta frente a situaciones de estrés laboral.

d) IMPACTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL

El impacto del estrés en el desempeño laboral hace referencia a las consecuencias negativas que la exposición prolongada al estrés puede generar en la capacidad de los efectivos policiales para cumplir con sus tareas y responsabilidades de manera eficaz y segura. El estrés sostenido compromete tanto las funciones cognitivas como las conductas operativas, lo que puede derivar en un deterioro de la calidad del trabajo, la toma de decisiones y la interacción con el entorno.

En el ámbito policial, donde las decisiones deben tomarse rápidamente y bajo presión, un alto nivel de estrés puede afectar el rendimiento operativo, incrementar la probabilidad de cometer errores y poner en riesgo la seguridad personal y la de terceros.

Los indicadores de esta dimensión incluyen: la concentración, que se refiere a la capacidad del efectivo para mantener la atención sostenida en sus tareas y en el entorno durante situaciones laborales exigentes. El estrés elevado puede generar distracción, olvidos y dificultades para procesar información clave en tiempo real. La eficiencia, hace referencia al nivel de rendimiento y productividad en el cumplimiento de las funciones policiales. Bajo condiciones de estrés, la eficiencia puede disminuir debido a la fatiga mental y física, afectando la capacidad para completar tareas de manera oportuna y con los estándares de calidad requeridos. Y finalmente, los errores bajo presión, donde se evalúa la frecuencia y gravedad de los errores cometidos en situaciones de alta presión o emergencia. El estrés agudo puede generar

bloqueos mentales, reacciones impulsivas y fallos en la toma de decisiones, aumentando la probabilidad de accidentes, procedimientos inadecuados o conductas inapropiadas.

Comprender el impacto del estrés en el desempeño laboral es fundamental para diseñar intervenciones que ayuden a mitigar estos efectos y a fortalecer la capacidad operativa y la salud mental de los efectivos policiales.

e) RECUPERACIÓN DEL ESTRÉS

La recuperación del estrés se refiere al conjunto de acciones y hábitos que permiten al individuo restablecer su equilibrio físico, mental y emocional tras la exposición a situaciones estresantes. En el caso de los efectivos policiales, es fundamental promover la recuperación adecuada del estrés debido a la constante exposición a factores de riesgo que pueden generar fatiga crónica y afectar su calidad de vida.

Esta dimensión evalúa la capacidad del personal para implementar prácticas de autocuidado, asegurar un descanso adecuado y mantener hábitos de vida saludables que favorezcan la restauración de su bienestar integral y la prevención del desgaste profesional.

Los indicadores en esta dimensión consideran: al autocuidado, que hace referencia a la práctica consciente de actividades que promuevan la salud física y mental, como la gestión del tiempo, la participación en actividades recreativas o la búsqueda de apoyo psicológico cuando es necesario. El autocuidado fortalece la resiliencia y reduce la probabilidad de desarrollar trastornos relacionados con el estrés. También incluye al descanso, que evalúa la calidad y cantidad del sueño y del tiempo libre que el efectivo dedica a su recuperación física y mental. El descanso adecuado es un factor clave para contrarrestar la fatiga acumulada, mejorar la atención y favorecer la toma de decisiones bajo presión. Y, por último, los hábitos saludables, donde está inmerso la adopción de estilos de vida beneficiosos como la alimentación equilibrada, la práctica regular de ejercicio físico y la limitación del consumo de sustancias nocivas. Estos hábitos permiten una recuperación más efectiva del

organismo frente a la carga emocional y física generada por el estrés laboral.

El fortalecimiento del bienestar y la recuperación del estrés en los efectivos policiales es esencial para garantizar su estabilidad emocional, su salud física y la sostenibilidad de su desempeño profesional a largo plazo.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1. Variable inteligencia emocional:** Capacidad para identificar, comprender y gestionar las propias emociones y las de los demás, facilitando el pensamiento y la conducta adaptativa
- 2. Dimensión percepción y comprensión emocional:** habilidad para reconocer y entender las emociones propias y ajenas, así como interpretar correctamente señales emocionales en diferentes contextos.
- 3. Dimensión regulación emocional:** capacidad para controlar y ajustar las respuestas emocionales ante diversas situaciones, manteniendo la estabilidad emocional.
- 4. Dimensión expresión emocional:** facultad para manifestar emociones de manera clara y adecuada según el contexto social o interpersonal.
- 5. Dimensión uso de emociones para la toma de decisiones:** capacidad para integrar la información emocional en el proceso de análisis y resolución de problemas, mejorando la calidad de las decisiones.
- 6. Dimensión habilidades sociales y empatía:** conjunto de capacidades para interactuar eficazmente con los demás, comprendiendo sus emociones (empatía) y estableciendo relaciones saludables.
- 7. Variable manejo de estrés:** Proceso de aplicar técnicas y recursos para reducir o controlar la tensión física y emocional generada por situaciones estresantes.
- 8. Dimensión identificación y percepción del estrés:** habilidad para reconocer los signos físicos, emocionales y conductuales asociados al estrés y comprender su impacto personal.
- 9. Dimensión regulación emocional ante el estrés:** capacidad para gestionar las emociones intensas que surgen frente a situaciones estresantes, evitando reacciones impulsivas o desadaptativas.

10. **Dimensión estrategias de afrontamiento:** acciones cognitivas y conductuales orientadas a manejar o resolver las demandas estresantes del entorno, reduciendo sus efectos negativos.
11. **Dimensión impacto del estrés en el desempeño laboral:** consecuencias negativas del estrés sobre la eficiencia, concentración y toma de decisiones en el contexto laboral, aumentando la probabilidad de errores.
12. **Recuperación del estrés:** conjunto de prácticas orientadas a restablecer el equilibrio físico y mental tras la exposición al estrés, favoreciendo la salud y el rendimiento a largo plazo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

Ho1: No existe relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

Hi2: Existe relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Ho2: No existe relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Hi3: Existe relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Ho3: No existe relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Hi4: Existe relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Ho4: No existe relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.

Hi5: Existe relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

Ho5: No existe relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Inteligencia emocional

2.5.2. VARIABLE 2

Manejo de estrés

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Instrumentos	Escala e medición
V.1 Inteligencia emocional	Es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y manejar adecuadamente las emociones en nosotros mismos y en nuestras relaciones (Goleman, 1995).	La variable inteligencia emocional se operacionaliza a través de dimensiones e indicadores y será medido a través del cuestionario de inteligencia emocional en efectivos policiales.	Percepción y comprensión emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia emocional • Identificación emocional en otros • Impacto de emociones en decisiones 	1,2,3,4,5,	Cuestionario de inteligencia emocional en efectivos policiales	101-125: Muy alto 75-100: Alto 50-49: Moderado 25-74: Bajo
			Regulación emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Manejo del estrés • Regulación emocional en crisis 	6,7,8,9 y 10		
			Expresión emocional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación emocional • Expresión asertiva • Empatía en la interacción 	11, 12, 13, 14 y 15		
			Uso de emociones para la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Control emocional en la toma de decisiones • Influencia de emociones en el razonamiento 	16,17,18, 19 y 20		
			Habilidades sociales y empatía	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Empatía • Trabajo en equipo • Habilidades interpersonales 	21,22,23,24 y 25		
V. 2 Manejo de estrés	El conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales,		Identificación y percepción del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconciencia • Reconocimiento de síntomas de estrés • Impacto emocional. 	1,2,3,4 y 5,		

<p>en constante cambio, que se desarrollan para manejar demandas externas e internas que son evaluadas como desbordantes o que exceden los recursos del individuo (Lazarus, 2000).</p>	<p>La variable manejo del estrés se operacionaliza a mediante dimensiones e indicadores y será medida a través del cuestionario de manejo del estrés en efectivos policiales.</p>	<p>Regulación emocional ante el estrés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Control emocional • Estrategias de regulación • Adaptación en crisis. • Afrontamiento activo, • Búsqueda de apoyo. • Afrontamiento basado en el control • Concentración • Eficiencia • Errores bajo presión • Autocuidado • Descanso • Hábitos saludables. 	<p>6,7,8,9 y 10</p>	<p>Cuestionario de manejo del estrés en efectivos policiales</p>	<p>101-125: Manejo del estrés muy alto 75-100: Manejo del estrés alto 50-49: Manejo del estrés moderado 25-74: Manejo del estrés bajo</p>
		<p>Estrategias de afrontamiento</p>		<p>11, 12, 13, 14 y 15</p>		
		<p>Impacto del estrés en el desempeño laboral</p>		<p>16,17,18, 19 y 20</p>		
		<p>Recuperación del estrés</p>		<p>21,22,23,24 y 25</p>		

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se clasificó como de carácter básico, según su finalidad, ya que se centró únicamente en la generación de conocimientos y teorías relacionadas con la inteligencia emocional y el manejo del estrés, sin que estos fueran aplicados o contrastados en un contexto práctico (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.1. ENFOQUE

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se orientó a medir de forma objetiva la relación existente entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales de la Comisaría de Amarilis. Para ello, se recurrió a la recolección y análisis de datos numéricos mediante instrumentos previamente validados, lo que permitió identificar tanto la fuerza como el sentido de dicha relación entre las variables en estudio.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

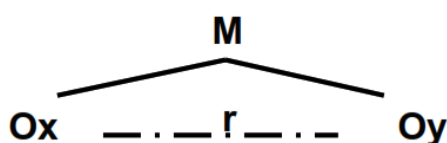
La investigación fue de nivel Descriptivo-correlacional, ya que se orientó a examinar la relación existente entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés. No se buscó establecer una relación de causa y efecto, sino identificar el grado de asociación entre ambas variables mediante el uso de pruebas estadísticas que determinaron la probabilidad de dependencia entre los eventos observados (Hernández y Mendoza, 2018)

3.1.3. DISEÑO

El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional y de corte transversal. Se consideró no experimental porque no se realizó manipulación intencional de las variables; estas fueron observadas tal como se presentaban en el entorno natural de los efectivos policiales, específicamente en su contexto laboral.

Del mismo modo, se trató de un diseño correlacional, ya que el objetivo fue identificar el grado de relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés, sin intervenir directamente en dichas variables. Se buscó determinar si existía una asociación estadísticamente significativa entre ambas y cómo se vinculaban dentro del grupo de participantes seleccionado.

Finalmente, fue de corte transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento en el tiempo, permitiendo obtener un panorama específico de la relación entre las variables durante el año 2025.



Donde:

M	Muestra en estudio (un solo grupo)
O_x	Observación de la variable Inteligencia emocional
r	Relación entre variables
O_y	Observación de la variable manejo del estrés

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Una población se define como un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los cuales se generalizarán los hallazgos de un estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el estudio, la población estuvo conformada por 99 efectivos policiales de Comisaría de Amarilis.

Tabla 1

Población de efectivos policiales de la Comisaría de Amarilis, 2025

Población de efectivos policiales		
Efectivos policiales de sexo masculino	Efectivos policiales de sexo femenino	TOTAL
84	15	99

Nota. Relación nominal de efectivos policiales

3.2.2. MUESTRA

El término muestra, se refiere al subgrupo de población del cual se recopilan datos y que debe ser representativo de esa población (Hernández y Mendoza 2018).

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones conocidas:

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

Donde:

N = 99 efectivos policiales

Z = 1,96, constante según el nivel de confianza del 95%

p = 50% (Probabilidad de éxito)

q = 50% (Probabilidad de fracaso)

e² = 5% error de precisión

Aplicando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50) (0,50) (99)}{(0,05)^2 (98) + (1,96)^2(0,50) (0,50)}$$

$$n = \frac{(3,84) (24,75)}{(0,0025) (98) + (3,84) (0,25)}$$

$$n = \frac{95}{0,24 + 0,96}$$

$$n = \frac{95}{1,2}$$

$$n = 79$$

La muestra estuvo conformada por 79 efectivos policiales.

3.2.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Efectivos policiales que pertenecían a la Comisaría de Amarilis
- Efectivos policiales de ambos sexos
- Efectivos policiales con 6 meses de antigüedad en la institución
- Efectivos policiales que firmen el consentimiento para su participación

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Efectivos policiales que se encontraban en licencia médica o de vacaciones
- Efectivos policiales que fueron capacitados o recibieron asistencia psicológica específica en inteligencia emocional o manejo de estrés durante los últimos seis meses.

3.2.4. MUESTREO

El tipo de muestreo empleado fue probabilístico, específicamente aleatorio simple. Se seleccionaron 79 efectivos policiales de un total de 99, mediante un sorteo al azar, garantizando que cada miembro de la población tuviera la misma probabilidad de ser elegido. Este procedimiento aseguró la representatividad de la muestra y redujo posibles sesgos en la selección de los participantes.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada fue de tipo psicométrica, mediante la aplicación de instrumentos estandarizados que permitieron medir de manera objetiva y confiable las variables de inteligencia emocional y manejo del estrés. Esta técnica resultó adecuada para evaluar constructos psicológicos y recolectar datos cuantitativos que posteriormente fueron sometidos a análisis estadístico.

A través del uso de esta técnica, se garantizó la validez y confiabilidad de la información obtenida, ya que se emplearon escalas previamente validadas y adaptadas a las características de la población participante.

En la presente investigación se usaron dos escalas:

a) **La escala de inteligencia emocional en efectivos policiales**

La escala de inteligencia emocional, fue una adaptación diseñada específicamente para efectivos policiales, integrando dimensiones relevantes para su contexto laboral; es decir fue una adaptación basada en modelos teóricos ampliamente validados sobre inteligencia emocional, principalmente: el Modelo de Mayer y Salovey (1997), los que son fundadores del concepto de inteligencia emocional; Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Salovey et al. (1995), que evalúan la percepción, comprensión y regulación emocional; Emotional Quotient Inventory (EQ-i) de Bar-On (2010), que mide inteligencia emocional en entornos laborales y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (2002) (WLEIS), que evalúa la inteligencia emocional en el trabajo.

La escala de inteligencia emocional constó de 25 ítems, con 5 alternativas de respuesta que van de: 1=Nunca a 5= siempre. Asimismo, está distribuido en 5 dimensiones, percepción y comprensión emocional (5 ítems) regulación emocional (5 ítems) expresión emocional (5 ítems), Uso de emociones para la toma de decisiones (5 ítems) y habilidades sociales y empatía (5 ítems). La categoría de medición fue de la siguiente manera.

Categoría de medición de la inteligencia emocional:

100-125: Nivel de inteligencia emocional muy alto

75-99: Nivel de inteligencia emocional alto

50-74: Nivel de inteligencia emocional moderado

25-49: Nivel de inteligencia emocional bajo

El nivel bajo, significa dificultades en el manejo emocional y la interacción social. Requiere estrategias de regulación.

El nivel moderado, significa manejo emocional aceptable, pero con áreas de mejora en algunas dimensiones

El nivel alto, significa buen control emocional y habilidades interpersonales efectivas

El nivel muy alto, excelente inteligencia emocional. Gran capacidad de regulación y manejo del estrés.

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba	Escala de Inteligencia Emocional en Efectivos Policiales (CIE-EP)
Autor (Adaptado)	Del Modelo de Mayer y Salovey (1997); Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Salovey et al. (1995); Emotional Quotient Inventory (EQ-i) de Bar-On (2010), y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong y Law (2002).
Año	2025, porque el instrumento es una adaptación diseñada específicamente para efectivos policiales desde modelos teóricos ampliamente validados y fue realizado por la investigadora.
Procedencia	Huánuco-Perú
Objetivo	Evaluar el nivel de inteligencia emocional en efectivos policiales, identificando fortalezas y áreas de mejora en la percepción, regulación y uso de emociones en su desempeño laboral.
Ámbito de aplicación	de Efectivos Policiales
Tipo de instrumento	de Escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, donde: 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre
Administración	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	15 -20 minutos aproximadamente
Número de ítems	25 ítems distribuidos en 5 dimensiones (5 ítems por dimensión)
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">• Percepción y comprensión emocional• Regulación emocional• Expresión emocional• Uso de emociones para la toma de decisiones• Habilidades sociales y empatía
Sistema de puntuación y baremo	101-125: Muy alto 75-100: Alto 50-49: Moderado 25-74: Bajo
Validez:	Se realizó a través de juicio de expertos (3) Mg. Margarita Ferrer Gargate Psic. Kelly Ivonne Rueda Matazoglio Psic. Ronald Alexander Salas Alarcón
Confiabilidad:	Prueba piloto con efectivos policiales para evaluar claridad y pertinencia de los ítems y posterior análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para medir la consistencia interna.

b) Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

La escala de manejo del estrés, fue una adaptación diseñada específicamente para efectivos policiales, integrando dimensiones relevantes para su contexto laboral; es decir fue una adaptación basada en modelos teóricos reconocidos sobre el estrés y sus estrategias de afrontamiento, incluyendo: El Modelo de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), que se enfoca en las Estrategias de afrontamiento y la regulación del estrés; la Escala de Estrategias de

Afrontamiento (COPE) de Carver et al. (1989), que evalúa el afrontamiento emocional y conductual; el Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001), que se enfoca en el impacto del estrés en el desempeño laboral y el Inventario de Estrés Percibido (PSS) de Cohen et al. (1983), que evalúa el estrés percibido en el trabajo.

La escala de manejo del estrés constó de 25 ítems con 5 alternativas de respuesta que va desde 1= Nunca 5= Siempre. Se encuentra agrupado en 5 dimensiones: Identificación y percepción del estrés (5 ítems), regulación emocional ante el estrés (5 ítems), estrategias de afrontamiento (5 ítems), impacto del estrés en el desempeño laboral (5 ítems) y recuperación del estrés (5 ítems). La categoría de medición fue:

La categoría de medición del manejo del estrés:

100-125: Nivel de manejo del estrés muy alto

75-99: Nivel de manejo del estrés alto

50-74: Nivel de manejo del estrés moderado

25-49: Nivel de manejo del estrés bajo

El nivel bajo, significa que se tiene estrategias de afrontamiento ineficaces, alto riesgo de desgaste emocional.

El nivel moderado, significa manejo del estrés aceptable, pero con áreas de mejora.

El nivel alto, significa buen control del estrés, con estrategias efectivas

El nivel muy alto, excelente regulación del estrés, con gran capacidad de afrontamiento.

FICHA TÉCNICA

Nombre de la prueba	Escala de Manejo del Estrés en Efectivos Policiales
Autora (Adaptado)	Modelo de Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984), Escala de Estrategias de Afrontamiento (COPE) de Carver et al. (1989), Modelo de Demandas y Recursos Laborales (Demerouti et al., 2001), Inventario de Estrés Percibido (PSS) de Cohen et al. (1983)
Año	2025, porque el instrumento es una adaptación diseñada específicamente para efectivos policiales desde modelos teóricos ampliamente validados y fue realizado por la investigadora.

Procedencia	Huánuco-Perú
Objetivo	Evaluar el nivel de manejo del estrés en efectivos policiales, identificando fortalezas y áreas de mejora en la identificación, regulación emocional, afrontamiento y recuperación del estrés.
Ámbito de aplicación	Efectivos Policiales
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert de 5 opciones de respuesta, donde: 1 = Nunca 2 = Rara vez 3 = A veces 4 = Frecuentemente 5 = Siempre
Administración de Tiempo de aplicación:	Individual o colectiva 15 -20 minutos aproximadamente
Número de ítems	25 ítems distribuidos en 5 dimensiones (5 ítems por dimensión)
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación y percepción del estrés • Regulación emocional ante el estrés • Estrategias de afrontamiento • Impacto del estrés en el desempeño laboral • Recuperación del estrés
Sistema de puntuación y baremo	101-125: Muy alto 75-100: Alto 50-49: Moderado 25-74: Bajo
Validez:	Se realizará a través de juicio de expertos (3) Mg. Margarita Ferrer Gargate Psic. Kelly Ivonne Rueda Matazoglio Psic. Ronald Alexander Salas Alarcón
Confiabilidad:	Prueba piloto con efectivos policiales para evaluar claridad y pertinencia de los ítems y posterior análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) para medir la consistencia interna.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

La codificación de los datos se realizó transformando las respuestas en códigos numéricos, de acuerdo con las categorías definidas para cada variable de investigación. Este proceso permitió organizar la información de manera estructurada y facilitar su posterior análisis.

La clasificación de los datos se llevó a cabo en función del tipo de variable, utilizando categorías categóricas, numéricas u ordinales, según correspondiera en cada caso.

La presentación de los datos se efectuó mediante tablas académicas y figuras, lo que permitió una visualización clara y ordenada de los resultados obtenidos.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó un análisis tanto descriptivo como inferencial de la información recolectada. Para examinar la relación entre las variables del estudio, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, adecuada para variables cualitativas ordinales como la inteligencia emocional y el manejo del estrés, ambas clasificadas en niveles (muy alto, alto, moderado y bajo).

Se consideró un nivel de significancia de $p < 0,05$ como criterio para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas, y se establecieron las conclusiones finales del estudio con base en dichos resultados. Todo el proceso de análisis fue desarrollado utilizando el software estadístico SPSS, versión 26. El nivel de confianza asumido fue del 95%.

Parámetros de fuerza de relación Rho de Spearman

Valor ρ (Spearman)	Fuerza de relación
0.00 a ± 0.10	Correlación muy débil
± 0.10 a ± 0.30	Correlación débil
± 0.30 a ± 0.50	Correlación moderada
± 0.50 a ± 0.70	Correlación fuerte
± 0.70 a ± 0.90	Correlación muy fuerte
± 0.90 a ± 1.00	Correlación casi perfecta o perfecta

3.5. ASPECTOS ÉTICOS

En el desarrollo de la presente investigación se respetaron rigurosamente los principios éticos que orientan la actividad científica y la investigación con seres humanos. En primer lugar, se garantizó el respeto al principio de autonomía, asegurando que todos los participantes recibieran información clara y suficiente acerca de los objetivos, procedimientos y alcances del estudio. Para ello, se empleó un consentimiento informado mediante el cual los participantes manifestaron voluntariamente su decisión de colaborar en la investigación, reconociéndose además su derecho a retirarse del estudio en cualquier momento sin que ello implicara consecuencias negativas.

Asimismo, se consideraron los principios de beneficencia y no maleficencia, procurando que el proceso de recolección de información no generara ningún tipo de daño físico, psicológico o social a los participantes. En este sentido, la investigación se desarrolló bajo criterios de respeto y cuidado, orientando sus resultados a la generación de conocimiento que

pueda contribuir al bienestar de la población estudiada y al desarrollo de futuras estrategias o intervenciones que resulten beneficiosas.

De igual manera, se aplicó el principio de justicia, garantizando que la participación en el estudio se ofreciera de manera equitativa a los efectivos policiales que conformaron la muestra, evitando cualquier forma de discriminación, exclusión injustificada o trato desigual.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 2

Características personales de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaría de Amarilis, Huánuco-2025

Características personales	Nº (n=79)	%
Edad:		
20 a 24 años	2	2,5
25 a 29 años	28	35,4
30 a 34 años	29	36,7
35 a 39 años	9	11,4
40 a 44 años	6	7,6
45 a 50 años	1	1,3
51 a 55 años	2	2,5
56 a 60 años	2	2,5
Sexo		
Masculino	64	81,0
Femenino	15	19,0
Área de trabajo		
Medidas de protección	7	8,9
Patrullaje a pie	13	16,5
Operativo	7	8,9
Violencia familiar	9	11,4
Conductor	1	1,3
Comisaría amarilis	13	16,5
Patrullaje motorizado	5	6,3
Administrativo	3	3,8
Investigaciones	3	3,8
Transito	4	5,1
Seguridad de instalaciones	2	2,5
Sigpic	1	1,3
Inv. Delitos y faltas	8	10,1
Moral y disciplina	1	1,3

Nota. Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales (Anexo 2)

La tabla 2, indica que la mayoría de los efectivos policiales están en un rango etario correspondiente a la adultez joven. Un 36,7% (29) tiene entre 30 y 34 años, y un 35,4% (28) tiene de 25-29 años respectivamente. Estos datos sugieren que la fuerza policial evaluada está compuesta mayoritariamente por personas jóvenes en etapas iniciales o medias de su desarrollo profesional. Asimismo, el 81% (64) de los policías son de sexo masculino, mientras que solo el 19% (15) son femeninas. Esta distribución sugiere una predominancia de varones en el equipo de trabajo, lo cual es una tendencia común en la profesión de policía en muchos contextos y el 16,5% (13) de los efectivos tienen como área de trabajo patrullaje a pie y comisaría amarilis.

Tabla 3

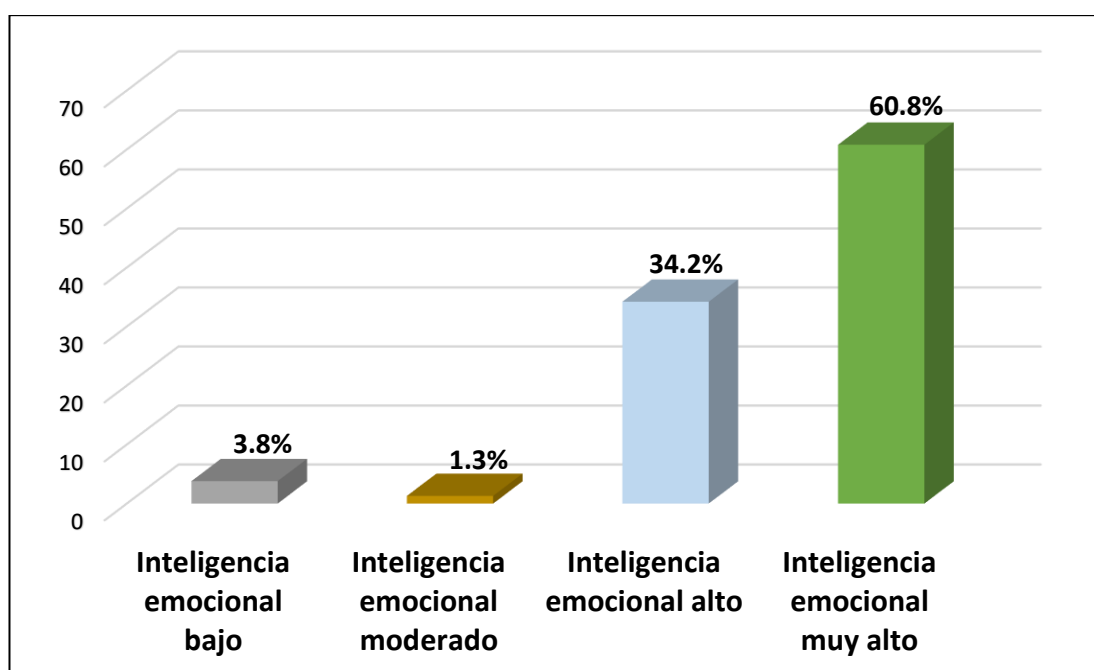
Nivel de la inteligencia emocional de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025

Nivel de inteligencia emocional	Nº	%
Nivel de inteligencia emocional bajo	3	3,8
Nivel de inteligencia emocional moderado	1	1,3
Nivel de inteligencia emocional alto	27	34,2
Nivel de inteligencia emocional muy alto	48	60,8
TOTAL	79	100,0

Nota. Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales (Anexo 2)

Figura 1

Proporción del nivel de la inteligencia emocional de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025



La tabla 3 y figura 1 muestran que, la mayoría de los efectivos policiales, un 60,8% (64), indicó tener una inteligencia emocional muy alta, lo cual podría estar relacionado con la adecuada capacitación y entrenamiento que reciben en esta área. Por otro lado, el 34,2% (27) reportó una inteligencia emocional alta, el 3,8% (3) manifestó una inteligencia emocional baja y el 1,3% (1) señaló tener un nivel moderado. En general, los resultados indican que los efectivos policiales presentan un buen manejo emocional, lo que favorecería su desempeño en situaciones de alta exigencia.

Tabla 4

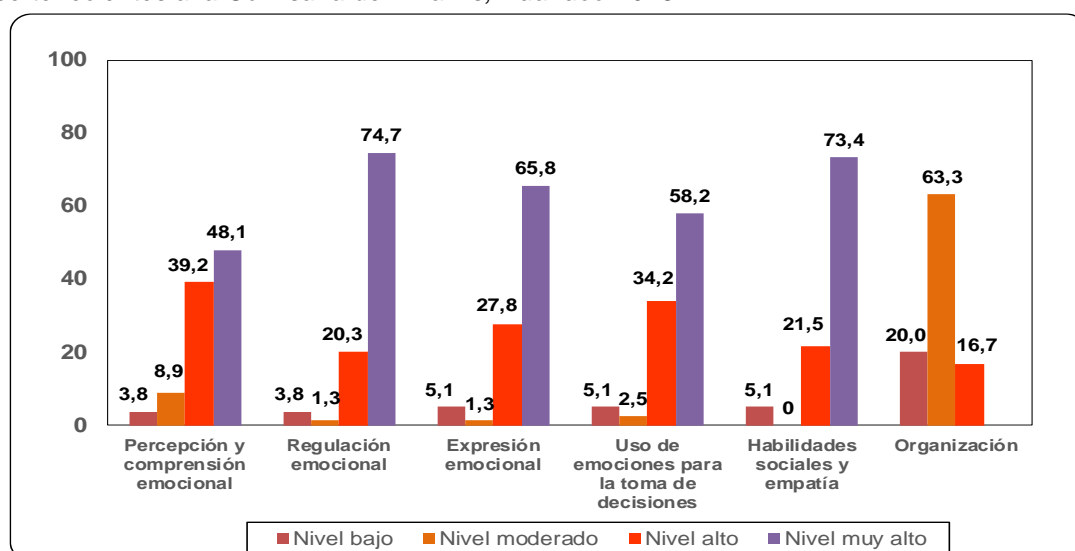
Inteligencia emocional según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025

Inteligencia emocional según dimensiones	Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Percepción y comprensión emocional	3	3,8	7	8,9	31	39,2	38	48,1
Regulación emocional	3	3,8	1	1,3	16	20,3	59	74,7
Expresión emocional	4	5,1	1	1,3	22	27,8	52	65,8
Uso de emociones para la toma de decisiones	4	5,1	2	2,5	27	34,2	46	58,2
Habilidades sociales y empatía	4	5,1	0	0,0	17	21,5	58	73,4

Nota. Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales (Anexo 2)

Figura 2

Nivel de la inteligencia emocional según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025



La tabla 4 y figura 2, muestran que el 48,1% (38) indicó tener un nivel muy alto en percepción y comprensión emocional, dentro de los componentes de la inteligencia emocional. Asimismo, el 74,7% (59) reportó un nivel muy alto en regulación emocional. En cuanto a la expresión emocional, el 65,8% (52) manifestó también un nivel muy alto, al igual que el 58,2% (46) en el uso de las emociones para la toma de decisiones.

Finalmente, el 73,4% (58) indicó poseer un nivel muy alto en habilidades sociales y empatía. Estos hallazgos sugieren que la institución podría tener una base sólida para fortalecer programas de desarrollo emocional. Lejos de

representar una alerta negativa, los resultados podrían interpretarse como una oportunidad estratégica para potenciar el liderazgo, la toma de decisiones y la salud mental en el entorno policial, reconociendo y capitalizando estas fortalezas individuales y colectivas.

Tabla 5

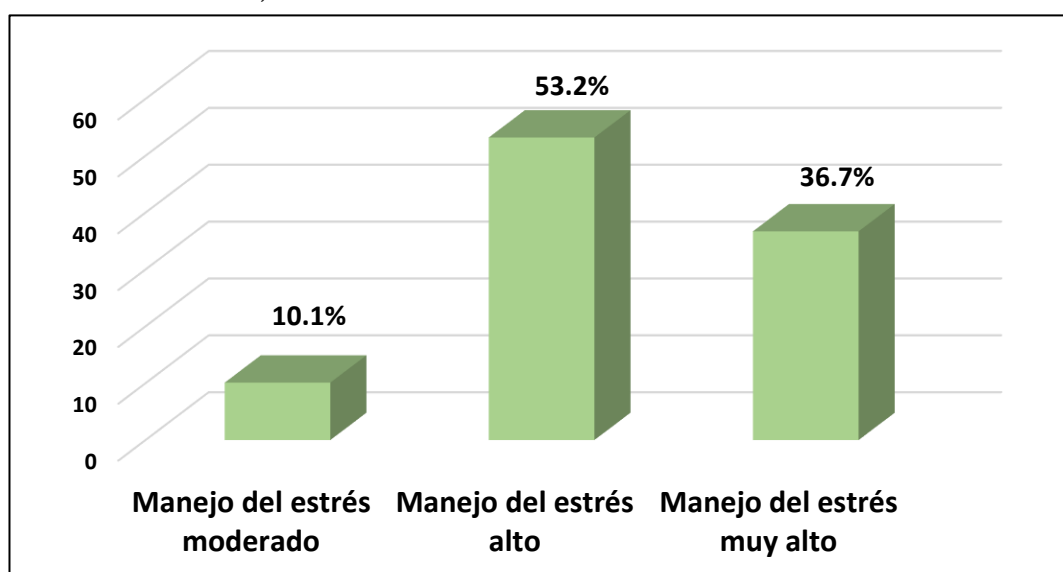
Nivel del manejo del estrés de los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaría de Amarilis, Huánuco-2025

Nivel de manejo del estrés	Nº	%
Nivel de manejo del estrés moderado	8	10,1
Nivel de manejo del estrés alto	42	53,2
Nivel de manejo del estrés muy alto	29	36,7
TOTAL	79	100,0

Nota. Escala de manejo del estrés en efectivos policiales (Anexo 2)

Figura 3

Proporción del nivel del manejo del estrés de los efectivos policiales pertenecientes a la comisaría de amarilis, Huánuco-2025



La tabla 5 y figura 3, muestran que la mayoría de los efectivos policiales, un 53,2% (42), indicó tener un nivel alto de manejo del estrés, lo cual podría estar relacionado con la resiliencia y tolerancia desarrolladas a través del entrenamiento recibido. Asimismo, el 36,7% (29) reportó un nivel muy alto de manejo del estrés, mientras que el 10,1% (8) señaló tener un nivel moderado. En general el grupo posee recursos personales y profesionales sólidos para afrontar las exigencias de su labor diaria.

Tabla 6

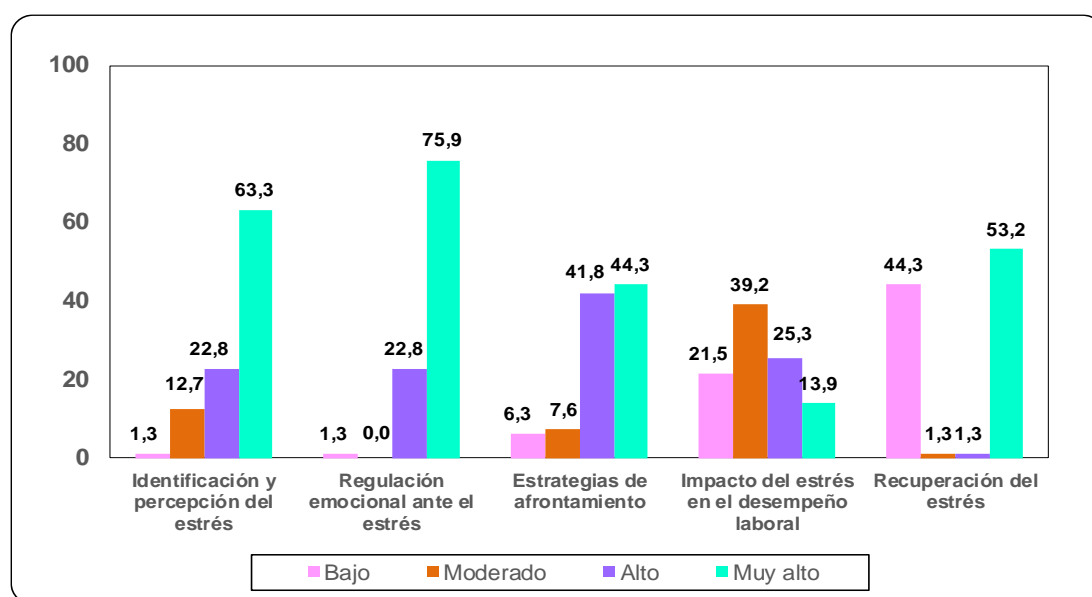
Manejo del estrés según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025

Manejo del estrés según dimensiones	Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Identificación y percepción del estrés	1	1,3	10	12,7	18	22,8	50	63,3
Regulación emocional ante el estrés	1	1,3	0	0,0	18	22,8	60	75,9
Estrategias de afrontamiento	5	6,3	6	7,6	33	41,8	35	44,3
Impacto del estrés en el desempeño laboral	17	21,5	31	39,2	20	25,3	11	13,9
Recuperación del estrés	35	44,3	1	1,3	1	1,3	42	53,2

Nota. Escala de manejo del estrés en efectivos policiales (Anexo 2)

Figura 4

Proporción del manejo del estrés según sus dimensiones en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, Huánuco-2025



La tabla 6 y la figura 4, muestran que el 48,1% (38) de efectivos policiales indicó tener un nivel muy alto en identificación y percepción del estrés, uno de los componentes del manejo del estrés. Asimismo, el 75,9% (60) reportó un nivel muy alto en regulación emocional frente al estrés. En cuanto a las estrategias de afrontamiento, el 44,3% (35) manifestó también un nivel muy alto. Por otro lado, el 39,2% (31) indicó un nivel moderado en cuanto al impacto del estrés en el desempeño laboral.

Finalmente, el 53,2% (42) señaló tener un nivel muy alto en recuperación del estrés. Estos resultados reflejan un perfil emocionalmente competente, pero también subrayan la importancia de continuar fortaleciendo programas de apoyo psicoemocional para prevenir riesgos relacionados con el estrés crónico.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Tabla 7

Prueba de normalidad de los datos

Variables	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	p (sig).
Inteligencia emocional	0,126	79	0,003
Manejo del estrés	0,090	79	0,177

Nota. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

A través del nivel de significancia ($< 0,05$) obtenido en una variable, y significancia ($> 0,05$) en la otra variable; se evidenció que los datos en una variable no siguen una distribución normal y en la otra sí. Por esta razón, se optó por aplicar una prueba no paramétrica, específicamente la Rho de Spearman, utilizada para analizar la relación entre dos variables categóricas ordinales: inteligencia emocional (bajo, moderado, alto y muy alto) y el manejo del estrés (muy alto, alto, moderado y bajo).

Los parámetros de la prueba rho de Spearman

Valor de ρ (Spearman)	Interpretación de la fuerza de correlación
0.00 a ± 0.19	Muy débil
± 0.20 a ± 0.39	Débil
± 0.40 a ± 0.59	Moderada
± 0.60 a ± 0.79	Fuerte
± 0.80 a ± 1.00	Muy fuerte

Tabla 8

Relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025

Inteligencia emocional	Manejo del estrés						Total		Prueba rho de Spearman	P (Valor)
	Moderado		Alto		Muy alto		Nº	%		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Bajo	1	1,3	2	2,5	0	0,0	3	3,8	0,543	0,000
Moderado	1	1,3	0	0,0	0	0,0	1	1,3		
Alto	6	7,6	18	22,8	3	3,8	27	34,2		
Muy alto	0	0,0	22	27,8	26	32,9	48	60,8		
TOTAL	8	10,1	42	53,2	29	36,7	79	100,0		

La tabla 8 muestra que, de los 79 evaluados, el 60,8% (48 personas) presentó un nivel muy alto de inteligencia emocional, y dentro de este grupo, la mayoría tuvo un manejo del estrés también elevado: 27,8% con nivel alto y 32,9% con nivel muy alto. Esto indica que quienes tienen una inteligencia emocional muy desarrollada tienden a manejar el estrés de manera más eficaz.

En el grupo con inteligencia emocional alta (34,2%), la mayoría tuvo un manejo del estrés alto (22,8%), pero solo una pequeña parte alcanzó un manejo muy alto (3,8%). Esto sugiere que, si bien un nivel alto de inteligencia emocional ayuda a afrontar el estrés, no garantiza un manejo óptimo como sí ocurre con niveles muy altos.

En contraste, los participantes con inteligencia emocional baja o moderada (5,1% en total) mostraron menor capacidad para manejar el estrés: solo uno alcanzó nivel alto, y ninguno logró nivel muy alto. Esto evidencia que una baja inteligencia emocional se asocia con un manejo del estrés limitado.

La hipótesis general fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales, mediante la prueba Rho de Spearman ($r = 0,543$; $p = 0,000$), lo que indica una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa. Esto sugiere que, a mayor nivel de inteligencia emocional, mejor es el manejo del estrés en los efectivos policiales evaluados en el presente estudio.

Tabla 9

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025

Inteligencia emocional	Identificación y percepción del estrés								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Bajo		Moderado		Alto		Muy alto					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Inteligencia emocional bajo	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,8	3	3,8		
Inteligencia emocional moderado	0	0,0	1	1,3	0	0,0	0	0,0	1	1,3		
Inteligencia emocional alto	0	0,0	8	10,1	10	12,7	9	11,4	27	34,2	0,393	0,000
Inteligencia emocional muy alto	1	1,3	1	1,3	8	10,1	38	48,1	48	60,8		
TOTAL	1	1,3	10	12,7	18	22,8	50	63,3	79	100,0		

La tabla 9 muestra que, del total de 79 participantes, se evidencia que el grupo con inteligencia emocional muy alta concentra la mayor proporción de efectivos, representando el 60,8 % (48). De estos, 38 efectivos (48,1 %) presentan niveles muy altos de identificación y percepción del estrés, mientras que 8 (10,1 %) reportan niveles altos. Solo 1 efectivo (1,3 %) de este grupo muestra un nivel bajo o moderado de estrés.

Por otro lado, los efectivos con inteligencia emocional alta constituyen el 34,2 % (27) del total. Dentro de este grupo, la mayoría presenta niveles de estrés alto (12,7 %) y moderado (10,1 %), y solo un 11,4 % muestra niveles muy altos.

En cuanto a los efectivos con inteligencia emocional baja que son el 3,8 %, (3), todos presentan un nivel muy alto de estrés. Finalmente, aquellos con inteligencia emocional moderada representan apenas el 1,3 % (1), y muestran un nivel moderado de estrés.

La primera hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la inteligencia emocional y la identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales. A través de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,393$ con un valor de significancia de $p=0,000$, lo que indica una correlación positiva, débil y estadísticamente significativa. Esto sugiere que, a mayor inteligencia

emocional, los efectivos policiales presentan una mejor capacidad para identificar y percibir adecuadamente los niveles de estrés.

Tabla 10

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilís, 2025

Inteligencia emocional	Regulación emocional ante el estrés						Total	Rho de Spearman	P (Valor)
	Bajo		Alto		Muy alto				
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº		
Inteligencia emocional bajo	1	1,3	0	2	2,5	3,8	3	3,8	
Inteligencia emocional moderado	0	0,0	1	1,3	0	0,0	1	1,3	
Inteligencia emocional alto	0	0,0	13	16,5	14	17,7	27	34,2	0,458
Inteligencia emocional muy alto	0	0,0	4	5,1	44	55,7	48	60,8	0,000
TOTAL	1	1,3	18	22,8	60	75,9	79	100,0	

La tabla 10 muestra que, de un total de 79 participantes, se observa que la mayoría, el 60,8% (48) presenta inteligencia emocional muy alta. Dentro de este grupo, el 55,7% (44) presentan niveles muy altos de regulación emocional ante el estrés, y solo el 5,1% (4) en nivel alto. En el grupo con inteligencia emocional alta que son el 34,2%, (27), la mayoría también presenta niveles elevados de identificación y percepción del estrés: el 17,7 % (14) se ubica en nivel muy alto y el 16,5 % (13) en nivel alto. Respecto a los efectivos con inteligencia emocional baja, que son 3,8%, (3), se evidencia que dos presentan niveles muy altos de regulación emocional ante el estrés (2,5 %) y uno reporta un nivel bajo (1,3%).

La segunda hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales. A través de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,458$ con un valor de significancia de $p=0,000$, lo que indica una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa. Esto sugiere que, a mayor inteligencia emocional, los efectivos policiales presentan una mejor capacidad para regularse emocionalmente ante el estrés.

Tabla 11

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión estrategias de afrontamiento frente al estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025

Inteligencia emocional	Estrategias de afrontamiento frente al estrés								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Bajo		Moderado		Alto		Muy alto					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Inteligencia emocional bajo	3	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,8		
Inteligencia emocional moderado	0	0,0	1	1,3	0	0,0	0	0,0	1	1,3		
Inteligencia emocional alto	0	0,0	2	2,5	18	22,8	7	8,9	27	34,2	0,379	0,001
Inteligencia emocional muy alto	2	2,5	3	3,8	15	19,0	28	35,4	48	60,8		
TOTAL	5	6,3	6	7,6	33	41,8	35	44,3	79	100,0		

En la tabla 11, se observa que el 60,8% de los participantes posee una inteligencia emocional muy alta, y de ellos, el 35,4% utiliza estrategias de afrontamiento muy altas, mientras que el 19,0% aplica estrategias altas. Por su parte, quienes tienen inteligencia emocional alta (34,2%) también muestran un predominio de estrategias altas (22,8%) y muy altas (8,9%). En contraste, los participantes con niveles bajos o moderados de inteligencia emocional, que representan una minoría del total (5,1 %) muestran una tendencia clara a emplear estrategias de afrontamiento bajas o moderadas.

Estos resultados sugieren que una mayor inteligencia emocional está asociada con el uso de estrategias de afrontamiento más efectivas frente al estrés, lo cual respalda la importancia de desarrollar habilidades emocionales en contextos laborales exigentes como el policial.

La tercera hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés. A través de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,379$ con un valor de significancia de $p=0,000$, lo que indica una correlación positiva, débil y estadísticamente significativa. Esto indica que, a mayor inteligencia emocional, es más probable que los policías empleen estrategias de afrontamiento más efectivas y adaptativas frente a situaciones estresantes.

Tabla 12

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarillis, 2025

Inteligencia emocional	Impacto del estrés en el desempeño laboral								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Bajo		Moderado		Alto		Muy alto					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Inteligencia emocional bajo	0	0,0	2	2,5	0	0,0	1	1,3	3	3,8		
Inteligencia emocional moderado	0	0,0	1	1,3	0	0,0	0	0,0	1	1,3		
Inteligencia emocional alto	4	5,1	12	15,2	10	12,7	1	1,3	27	34,2	0,033	0,770
Inteligencia emocional muy alto	13	16,5	16	20,3	10	12,7	9	11,4	48	60,8		
TOTAL	17	21,5	31	39,2	20	25,3	11	13,9	79	100,0		

La tabla 12 muestra que, del total de participantes, el 60,8% presentó una inteligencia emocional muy alta, y dentro de este grupo, el 20,3% reportó un impacto del estrés de nivel moderado en el desempeño laboral y el 16,5% reportó un nivel del impacto bajo del estrés en su desempeño laboral, lo que sugiere una mejor capacidad para mitigar los efectos negativos del estrés en el contexto laboral. Asimismo, quienes poseen inteligencia emocional alta que son el 34,2%, mostraron una distribución más equilibrada entre impacto moderado (15,2%), alto (12,7%) y bajo (5,1%), aunque con menor presencia de impacto muy alto (1,3%). En cambio, los efectivos con inteligencia emocional baja o moderada, que representan apenas el 5,1% del total, exhibieron un mayor impacto del estrés en niveles moderado (2,5%) y muy alto (1,3%), evidenciando una menor capacidad de adaptación emocional ante situaciones estresantes.

La cuarta hipótesis específica fue rechazada al no encontrarse relación significativa entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral. A través de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,033$ con un valor no significativo de $p = 0,770$, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa. Este resultado sugiere que otros factores podrían estar influyendo de forma más determinante en dicha dimensión.

Tabla 13

Relación entre la inteligencia emocional y la dimensión recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis, 2025

Inteligencia emocional	Recuperación del estrés								Total	Rho de Spearman	P (Valor)	
	Bajo		Moderado		Alto		Muy alto					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%				
Inteligencia emocional bajo	3	3,8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	3,8		
Inteligencia emocional moderado	1	1,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	1,3		
Inteligencia emocional alto	21	26,6	0	0,0	0	0,0	6	7,6	27	34,2	0,579	0,000
Inteligencia emocional muy alto	10	12,7	1	1,3	1	1,3	36	45,6	48	60,8		
TOTAL	35	44,3	1	1,3	1	1,3	42	53,2	79	100,0		

La tabla 13 muestra que, de los 79 participantes, el grupo con inteligencia emocional muy alta representó el mayor porcentaje (60,8%), y dentro de este, la mayoría mostró una recuperación del estrés en niveles muy altos (45,6%), lo cual indica una sólida capacidad de autorregulación emocional y resiliencia ante situaciones estresantes. En menor medida, se reportaron niveles bajos (12,7%), moderados (1,3%) y altos (1,3%) de recuperación en este grupo. Por otro lado, entre los efectivos con inteligencia emocional alta (34,2%), el 26,6% presentó recuperación baja y solo el 7,6% logró niveles muy altos, lo que evidencia una recuperación algo más limitada frente al estrés, en comparación con el grupo anterior. En contraste, aquellos con inteligencia emocional baja o moderada, que constituyen el 5,1% de la muestra, presentaron recuperación del estrés exclusivamente en nivel bajo, sin alcanzar ningún nivel moderado, alto o muy alto.

La quinta hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la inteligencia emocional y la recuperación frente al estrés. A través de la prueba Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,579$ con un valor de significancia de $p=0,000$, lo que indica una correlación positiva, moderada y estadísticamente significativa. Esto indica que, a mayores niveles de inteligencia emocional, mejores son las capacidades de recuperación frente al estrés.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo principal de la presente investigación fue analizar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales de la Comisaría de Amarilis durante el año 2025. Los resultados obtenidos permitieron confirmar la hipótesis general mediante la aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman, evidenciándose una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = 0,543$; $p = 0,000$). Este hallazgo permite inferir que a medida que los niveles de inteligencia emocional son más elevados, también aumenta la capacidad de los efectivos policiales para gestionar adecuadamente las situaciones estresantes propias de su labor. Desde el punto de vista teórico, estos resultados encuentran sustento en los planteamientos de Goleman (1995), quien sostiene que la inteligencia emocional comprende un conjunto de habilidades relacionadas con la identificación, comprensión y regulación de las emociones. Estas competencias permiten a las personas controlar sus impulsos, mantener la estabilidad emocional y responder de manera más adaptativa ante situaciones de presión. En el contexto policial, dichas habilidades adquieren una relevancia particular, ya que los efectivos se encuentran expuestos de forma constante a escenarios de riesgo, conflictos sociales y demandas laborales intensas, lo que requiere un adecuado control emocional para evitar respuestas impulsivas o desadaptativas. En esta misma línea, el modelo de Mayer y Salovey (1997) concibe la inteligencia emocional como una habilidad cognitiva que permite percibir, comprender y regular las emociones propias y de los demás. Según estos autores, la capacidad de procesar información emocional facilita una interpretación más objetiva de los acontecimientos, lo que contribuye a una evaluación más adecuada de las situaciones estresantes y favorece el uso de estrategias de afrontamiento más eficaces. En consecuencia, las personas con mayores niveles de inteligencia emocional presentan una mayor capacidad para adaptarse a contextos de alta exigencia emocional.

Los resultados obtenidos en la presente investigación también muestran concordancia con estudios previos. En este sentido Linares (2022), reportó que los efectivos policiales que presentaban mayores niveles de competencias emocionales manifestaban una menor presencia de síntomas asociados al estrés crónico, además de evidenciar una mayor capacidad para afrontar las exigencias propias de su actividad laboral. De manera similar, el estudio desarrollado por Pitts et al. (2021) evidenció que, durante el contexto de la pandemia, los policías con mayores niveles de inteligencia emocional demostraron mejores niveles de adaptabilidad, menor presencia de ansiedad y una gestión más eficiente del estrés ante situaciones críticas. Los autores destacaron que la regulación emocional y la conciencia emocional actuaron como factores protectores frente al agotamiento emocional, Portillo (2021), identificó que la inteligencia emocional se relaciona directamente con el uso de estrategias de afrontamiento activas y adaptativas. Dichas estrategias contribuyen a una mejor gestión del estrés laboral, influyendo tanto en la forma en que los individuos perciben los eventos estresantes como en la selección de mecanismos adecuados para enfrentarlos.

En el mismo sentido, el estudio encontró una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales ($r = 0,458$; $p = 0,000$). Este resultado evidencia que los efectivos con mayores niveles de inteligencia emocional presentan una mejor capacidad para identificar y percibir de manera adecuada los estímulos estresantes, lo cual puede favorecer su capacidad de respuesta ante situaciones demandantes. Estos hallazgos se respaldan con lo reportado por Criollo (2022), quien en su investigación halló que los policías con mayores niveles de inteligencia emocional mostraban una mejor identificación de los estresores laborales y utilizaban estrategias más adaptativas frente a situaciones críticas. De manera similar, Ordaya (2022), encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el reconocimiento del estrés, concluyendo que aquellos con mayor competencia emocional eran más capaces de identificar sus niveles de tensión interna.

Por otra parte, Egoavil y Salcedo (2021), concluyeron que los niveles altos de inteligencia emocional favorecen una mayor conciencia emocional y percepción del estrés, lo que permite una intervención más oportuna y eficaz frente a síntomas de ansiedad y agotamiento emocional. Estos autores enfatizan que la percepción temprana del estrés está mediada por una adecuada regulación emocional. También, Arias (2023), reportó que aquellos policiales con habilidades emocionales desarrolladas presentaban mayor conciencia sobre el origen de su estrés laboral, lo cual se asociaba con niveles más bajos de desgaste profesional. Finalmente, Cabrera (2020), encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y la identificación de síntomas de estrés, lo que sugiere que esta habilidad emocional es transversal a diferentes contextos laborales.

Por otra parte, el estudio también halló una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,543$; $p = 0,000$) entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés. Esto indica que los efectivos con mayor inteligencia emocional tienden a regular mejor sus emociones frente al estrés, manteniendo un control emocional que les permite responder de manera más adaptativa en escenarios laborales exigentes. Este resultado es coherente con lo hallado por Criollo (2022), quien evidenció que los policías con mayor inteligencia emocional utilizaban con más eficacia estrategias de regulación emocional, disminuyendo los niveles de estrés laboral. De igual manera, Ordaya (2022), encontró que los niveles de inteligencia emocional permitían a los agentes de seguridad del Estado manejar de forma más adaptativa las emociones negativas asociadas al estrés laboral.

Asimismo, Egoavil y Salcedo (2021), reportaron que la inteligencia emocional actúa como un factor protector frente al impacto negativo del estrés, permitiendo una regulación emocional más eficiente, lo cual se traduce en menores niveles de ansiedad en los miembros de la Policía Nacional. Estos hallazgos refuerzan la evidencia actual al mostrar que una mayor inteligencia emocional está asociada con mejores recursos internos para la gestión emocional ante situaciones adversas.

En el mismo sentido, la investigación evidenció una correlación positiva débil pero significativa ($r= 0,379$; $p = 0,001$) entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés. Este hallazgo sugiere que los efectivos con niveles más altos de inteligencia emocional implementan con mayor frecuencia estrategias de afrontamiento positivas, lo cual contribuye a una mejor gestión del estrés en el contexto policial. Este hallazgo es congruente con lo reportado por Linares (2022), donde se identificó que los niveles bajos de inteligencia emocional estaban relacionados con el uso de estrategias disfuncionales ante el estrés, como la evitación y la negación. Asimismo, Pitts et al. (2021), concluyeron que aquellos oficiales con mayor inteligencia emocional presentaban un afrontamiento más activo y orientado a la solución de problemas, lo cual redujo su nivel de desgaste emocional frente al trabajo operativo durante la pandemia. De igual forma, Portillo (2021), encontró que los efectivos con mayor manejo emocional utilizaban estrategias de reestructuración cognitiva, búsqueda de apoyo social y regulación emocional, en contraste con quienes tenían un bajo nivel de inteligencia emocional y mostraban mayor propensión a conductas de resignación o respuestas impulsivas frente al estrés.

Además, el presente estudio no encontró una relación estadísticamente significativa ($r= 0,033$; $p = 0,770$) entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral. Esto indica que, en esta muestra, el nivel de inteligencia emocional no estuvo relacionado directamente con el impacto que el estrés produce sobre el desempeño en las tareas policiales. Similares resultados fueron hallados en los estudios de Arias (2023), quien encontró que el impacto del estrés en el desempeño laboral no se relacionó directamente con la inteligencia emocional, sino con factores externos como la sobrecarga laboral, la falta de recursos y el entorno institucional.

Sin embargo, otros estudios evidenciaron la relación entre las variables inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral, por ejemplo, los estudios de Linares (2022), mostraron que altos niveles de inteligencia emocional estaban asociados con un menor impacto negativo del estrés en el rendimiento laboral, indicando que los agentes con mayor inteligencia emocional podían mitigar los efectos perjudiciales del estrés

laboral. De igual forma, Pitts et al. (2021), reportaron que el bienestar emocional de los efectivos policiales durante la pandemia de COVID-19 se vinculaba con una mejor adaptación frente al estrés y una menor afectación del desempeño operativo. Asimismo, Portillo (2021), destacó que la inteligencia emocional actuaba como un modulador del estrés, facilitando el uso de estrategias adaptativas que reducían el impacto negativo en el entorno laboral.

Finalmente, el estudio mostró una correlación positiva moderada y significativa entre la inteligencia emocional y la capacidad de recuperación del estrés ($r = 0,579$; $p = 0,000$). Este resultado muestra que los efectivos con mayor inteligencia emocional tienen una mejor capacidad para recuperarse emocional y funcionalmente luego de episodios de estrés, favoreciendo su bienestar integral y continuidad efectiva en el servicio. Similares resultados fueron hallados en el estudio de Criollo (2022), quien encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y afrontamiento positivo del estrés, concluyendo que los efectivos que gestionan mejor sus emociones desarrollan mayor capacidad para recuperarse de situaciones críticas. De manera similar, Ordaya (2022), evidenció que los niveles altos de inteligencia emocional se asociaron con una mejor capacidad de los efectivos policiales para superar los efectos negativos del estrés laboral. Igualmente, el estudio de Egoavil y Salcedo (2021), destacó que la inteligencia emocional actuaba como un factor protector frente a los niveles elevados de ansiedad y estrés en el personal policial, favoreciendo la recuperación emocional. En conclusión, Portillo (2021), afirmó que los agentes con mayor inteligencia emocional implementaban estrategias de afrontamiento que favorecían su capacidad de resiliencia, manteniendo un adecuado equilibrio emocional en contextos de presión.

Estos resultados refuerzan la evidencia obtenida en el presente estudio, al demostrar que la inteligencia emocional no solo permite una mejor identificación y regulación de emociones, sino que también promueve una recuperación más efectiva tras episodios estresantes. Esta relación es particularmente relevante en el contexto policial, donde el afrontamiento constante de situaciones críticas exige recursos emocionales adaptativos. Por

lo tanto, fortalecer la inteligencia emocional podría constituir una estrategia efectiva para incrementar la capacidad de recuperación del estrés en este grupo profesional.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación permitió determinar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés, la cual evidenció una correlación moderada, positiva y estadísticamente significativa ($r = 0,543$; $p = 0,000$). Este resultado indica que un mayor nivel de inteligencia emocional se asocia con un mejor manejo del estrés en los efectivos policiales evaluados
2. Se encontró una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la identificación y percepción del estrés en los efectivos policiales ($r = 0,458$; $p = 0,000$). Este resultado evidencia que los efectivos con mayores niveles de inteligencia emocional presentan una mejor capacidad para identificar y percibir de manera adecuada los estímulos estresantes, lo cual puede favorecer su capacidad de respuesta ante situaciones demandantes.
3. Se halló una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,543$; $p = 0,000$) entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés. Esto indica que los efectivos con mayor inteligencia emocional tienden a regular mejor sus emociones frente al estrés, manteniendo un control emocional que les permite responder de manera más adaptativa en escenarios laborales exigentes.
4. Se evidenció una correlación positiva débil pero significativa ($r = 0,379$; $p = 0,001$) entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento frente al estrés. Este hallazgo sugiere que los efectivos con niveles más altos de inteligencia emocional implementan con mayor frecuencia estrategias de afrontamiento positivas, lo cual contribuye a una mejor gestión del estrés en el contexto policial.
5. No se encontró una relación estadísticamente significativa ($r = 0,033$; $p = 0,770$) entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral. Esto indica que, en esta muestra, el nivel de inteligencia emocional no estuvo relacionado directamente con el impacto que el estrés produce sobre el desempeño en las tareas policiales.

6. Se halló una correlación positiva moderada y significativa entre la inteligencia emocional y la capacidad de recuperación del estrés ($r=0,579$; $p = 0,000$). Este resultado muestra que los efectivos con mayor inteligencia emocional tienen una mejor capacidad para recuperarse emocional y funcionalmente luego de episodios de estrés, favoreciendo su bienestar integral y continuidad efectiva en el servicio.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la policía nacional:

1. Fomentar programas de capacitación en inteligencia emocional dentro de las unidades policiales, con el objetivo de fortalecer el manejo del estrés y mejorar el bienestar emocional de los efectivos.
2. Diseñar e implementar programas de resiliencia dirigidos a mejorar la capacidad de recuperación emocional frente al estrés, priorizando el fortalecimiento de habilidades emocionales en los efectivos policiales.

A la comisaría de Amarilis:

3. Implementar talleres de desarrollo personal que incluyan el reconocimiento e interpretación de emociones, para mejorar la identificación y percepción de estímulos estresantes.
4. Promover el uso de estrategias de afrontamiento adaptativas mediante intervenciones psicológicas y actividades grupales orientadas a la gestión positiva del estrés en contextos operativos.
5. Reforzar el acompañamiento psicológico continuo al personal policial, a fin de reducir los efectos negativos del estrés laboral y fortalecer su desempeño profesional

A la unidad de desarrollo:

6. Incluir sesiones de entrenamiento en regulación emocional como parte de la formación continua de los efectivos, con el fin de mejorar su capacidad de respuesta emocional ante situaciones laborales exigentes
7. Diseñar y ejecutar intervenciones psicológicas preventivas centradas en la gestión del estrés y el fortalecimiento de habilidades emocionales en los efectivos policiales.

A la escuela de Psicología:

8. Promover y desarrollar investigaciones futuras que exploren otros factores psicológicos y organizacionales que influyan en el impacto del estrés sobre el desempeño laboral en instituciones policiales.
9. Incentivar la formación académica aplicada en temas de inteligencia emocional, afrontamiento del estrés y salud mental en contextos de seguridad pública.

A los internos o psicólogos:

10. Explorar otros factores que puedan influir en el impacto del estrés sobre el desempeño laboral y reforzar el acompañamiento psicológico para reducir los efectos negativos del estrés en el entorno policial.
11. Participar activamente en el diseño, ejecución y evaluación de talleres psicológicos enfocados en inteligencia emocional, regulación emocional y estrategias de afrontamiento del estrés.
12. Brindar acompañamiento psicológico individual y grupal al personal policial, promoviendo el uso de estrategias adaptativas para la gestión del estrés laboral.
13. Contribuir a la sistematización de experiencias e información obtenida durante las intervenciones, con fines de mejora continua y generación de evidencia científica

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, M. (2023, octubre 13). Brasil rompe el tabú del suicidio entre policías tras más de mil muertes en seis años. El País. <https://elpais.com/america/2024-10-13/brasil-rompe-el-tabu-del-suicidio-entre-policias-tras-mas-de-mil-muertes-en-seis-anos.html>
- Antuña, C. (2022). Bienestar psicológico, inteligencia emocional y resolución de conflictos en miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado español: un estudio correlacional. *MLS Psychology Research*, 5 (2), 123-134. doi: 10.33000/mlspr.v5i2.790.
- Arias, F. (2023). Estrés laboral en los efectivos de la Policía Nacional del Perú de las comisarías de Huánuco, Amarilis y Cayhuayna de la ciudad de Huánuco- 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú]. <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4728>
- Banco Mundial. (2015). El estrés, aliado de la pobreza de Latinoamérica. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/12/28/el-estres-aliado-de-la-pobreza-de-latinoamerica>
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62. <https://doi.org/10.1177/008124631004000106>
- Baron-Cohen, S. (2011). La paradoja de la empatía: Cómo la falta de empatía crea un mundo injusto. Editorial Paidós.
- Bisquerra, R. (2021). Educación emocional: Propuestas para educadores y familias. Editorial Horsori.
- Bisquerra, R. (2009). Educación emocional y bienestar. Wolters Kluwer.
- Cabrera, K. (2020). La inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ambo – 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2395>
- Canchari, G. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los conductores de transporte público de la ruta Pillco Marca – Las Moras. Huánuco - 2023. [Tesis de licenciatura, Universidad de

Huánuco, Huánuco, Perú].

<https://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/5188>

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267–283.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.
- Criollo, E. (2022). Inteligencia emocional y afrontamiento al estrés en policías de la provincia de Piura. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85265>
- Damasio, A. (2021). *Sentir y saber: El camino de la consciencia*. Editorial Destino.
- Davis, M. H. (2010). A cognitive-affective model of empathy and helping. En M. Mikulincer & P. R. Shaver (Eds.), *Prosocial motives, emotions, and behavior: The better angels of our nature* (pp. 103-126). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12061-006>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Egoavil, L. y Salcedo, J. (2021). Efectos de la Inteligencia Emocional y Estilos de Afrontamiento al Estrés sobre la Ansiedad en miembros de la Policía Nacional de Lima. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79172>
- Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2022). The role of emotional intelligence in well-being, stress, and burnout during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 810181. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.810181>
- FIIAPP. (2023). Las fuerzas policiales de Myanmar trabajan la inteligencia emocional. Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas. <https://www.fiiapp.org/noticias/las-fuerzas-policiales-de-myanmar-trabajan-la-inteligencia-emocional/>
- Folkman, S. (2011). *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. Oxford University Press.

- García, M., & López, J. (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en la Policía Nacional Civil de Guatemala. *Revista Centroamericana de Psicología*, 5(2), 45-62. <https://doi.org/10.1234/rcp.2021.052>
- Goleman, D. (2017). *Focus: Desarrollar la atención para alcanzar la excelencia*. Editorial Kairós.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (2nd ed., pp. 3-20). The Guilford Press.
- Gross, J. J. (Ed.). (2019). *Handbook of emotion regulation* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hernández, R., Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación*. 6ta Ed. México: Mac Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ivancevich, J., Matteson, M. (2012). *Estrés y trabajo, una perspectiva gerencial*. Serie teoría y Práctica Organizacional. 2da Edición. México: Editorial Trillas.
- Lazarus, R. (2000). *La emoción y la adaptación*. Ediciones Desclée de Brouwer.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Leka, S., & Houdmont, J. (Eds.). (2019). *Occupational health psychology*. Wiley-Blackwell.
- Linares, O. (2022). Salud mental y estrés laboral en un grupo de policías municipales. *Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica*, 13(25), 32-90. <https://doi.org/10.56342/recip.vol13.n25.2023.4>
- Londoño, N., & Díaz, D. (2017). Estrategias de afrontamiento y regulación emocional: una mirada al contexto organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 36(1), 9-18. <https://doi.org/10.33588/ripo.361.2017>
- Machado, L., & Sánchez, P. (2019). Inteligencia emocional y ansiedad en aspirantes a policías: Escuela de formación de policías, Grupo de operaciones especiales, Guano – Ecuador. Universidad Nacional de Chimborazo. Repositorio Institucional. Recuperado de <https://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5742>

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2016). The ability model of emotional intelligence: Principles and updates. *Emotion Review*, 8(4), 290–300. <https://doi.org/10.1177/1754073916639667>
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3–31). New York, NY: Basic Books.
- Ordaya, P. (2022). *Inteligencia emocional y estrés en los policiales de seguridad del estado PNP – Huancayo, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3788>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud mental en el trabajo*. OMS. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Pitts, W. J., Inkpen, C., Ovalle-Romero, R. M., García-Iraheta, J. G., Ventura-Rizzo, O. A., & Alay-Lemus, A. J. (2021). Effects of COVID-19 on the Honduras National Police and lessons learned regarding police officer well-being and occupational stress. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3),30-45. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1456>
- Portillo, S. (2021). *Inteligencia emocional, estrategias de afrontamiento al estrés y autoeficacia en personal policial*. [Tesis de licenciatura, Universidad Abierta Interamericana, Buenos Aires, Argentina]. <https://repositorio.uai.edu.ar/handle/123456789/667>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salas, E., Reyes, D., & McDaniel, S. H. (2020). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. *American Psychologist*, 75(4), 556-568. <https://doi.org/10.1037/amp0000493>
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C., & Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: Exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. In J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, Disclosure, and Health* (pp. 125–154). Washington, DC: American Psychological Association.

- Sawaf, A. (2016). *Sacred commerce: A blueprint for a new humanity*. Sacred Commerce Publishing.
- Vera, C., & Salazar, M. (2020). Regulación emocional y afrontamiento del estrés en profesionales de seguridad. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(1), 97-114. <https://doi.org/10.15446/rcp.v29n1.81443>
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., & Charles, L. E. (2023). Suicide ideation among police officers: The role of moral injury and emotional exhaustion. *Policing: An International Journal*, 46(1), 85-100. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-03-2022-0039>.
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274.
- Yupanqui Calsín, U. (2021). Estrés laboral y síndrome de burnout en el personal policial de la ciudad de Babahoyo. Universidad Autónoma de Ica. Recuperado de <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1675/3/Ulises%20Yupanqui%20Calsin.pdf>
- Zapata Cárdenas, J. R. (2023). Relación entre el estrés laboral y los estilos de vida del personal policial de la Comisaría de Tiabaya, Arequipa [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional Universidad Autónoma de Ica. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2199>
- Zegarra Paredes, J. L. (2023). Nivel de estrés laboral en los efectivos policiales de las comisarías de Huánuco, Amarilis y Cayhuayna, 2023 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.13091/3913>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Papa Verde, Z. (2026). *Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, Huánuco-2025* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025? b) ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025? c) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025? d) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: a. Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025. b. Evidenciar la relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025. c. Identificar la relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025. d) Analizar la relación entre la inteligencia emocional y el</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025. Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.</p> <p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025. Ho1: No existe relación entre la inteligencia emocional y la identificación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025. Hi2: Existe relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025. Ho2: No existe relación entre la inteligencia emocional y la regulación emocional ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025. Hi3: Existe relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: De tipo aplicada.</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo.</p> <p>DISEÑO: No experimental, transversal y Correlacional</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Nivel Descriptivo-Correlacional.</p> <p>POBLACIÓN 99 efectivos policiales</p> <p>MUESTRA: La muestra estará conformada por 79 efectivos policiales hallado a través de la fórmula para poblaciones conocidas</p> <p>MUESTREO: Probabilístico aleatorio simple</p> <p>TÉCNICA: Psicométrica</p>

<p>efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025?</p> <p>e) ¿Cuál es relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025?</p>	<p>impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis -2025.</p> <p>e) Establecer la relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.</p>	<p>pertenecientes a la Comisaria de Amarilis - 2025.</p> <p>Ho3: No existe relación entre la inteligencia emocional y las estrategias de afrontamiento ante el estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis - 2025.</p> <p>Hi4: Existe relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis - 2025.</p> <p>Ho4: No existe relación entre la inteligencia emocional y el impacto del estrés en el desempeño laboral en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis - 2025.</p> <p>Hi5: Existe relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.</p> <p>Ho5: No existe relación entre la inteligencia emocional y la recuperación del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la Comisaria de Amarilis- 2025.</p>	<p>INSTRUMENTOS: Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales</p> <p>Escala de manejo del estrés en efectivos policiales</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS: Se efectuó el análisis descriptivo e inferencial.</p> <p>Para relacionar las variables se usará la prueba estadística Tau b de Kendall</p>
--	---	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre reacciona utilizando sus emociones. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

I. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 24 años
2. Sexo: Masculino b) Femenino
3. Área de trabajo: CRIT... PMP... AMARILIS

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Percepción y comprensión emocional					
1.	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.			x		
2.	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.			x		
3.	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.			x		
4.	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.				x	
5.	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo			x		
	Regulación emocional					
6.	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.			x		
7.	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.					x
8.	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.			x		
9.	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.					x
10.	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas				x	
	Expresión emocional					
11.	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.				x	
12.	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.					x
13.	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.					
14.	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.		x			x
15.	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente					x
	Uso de emociones para la toma de decisiones					
16.	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.				x	

17.	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.				X
18.	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.	X			
19.	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.				X
20.	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo				X
Habilidades sociales y empatía					
21.	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.				X
22.	Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.				X
23.	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.				X
24.	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.				X
25.	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo				X

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre como maneja el estrés en su labor diaria. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

II. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 24 años
2. Sexo: a) Masculino b) Femenino
3. Área de trabajo: COM. P.N.P. AMARILIS

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identificación y percepción del estrés					
1.	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.					X
2.	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).					X
3.	Sé cuando mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.					X
4.	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).					X
5.	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés					X
	Regulación emocional ante el estrés					
6.	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.					X
7.	puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.					X
8.	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado.					X
9.	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.					X
10.	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado					X
	Estrategias de afrontamiento					
11.	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.				X	
12.	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.				X	
13.	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.				X	
14.	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.				X	
15.	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral				X	
	Impacto del estrés en el desempeño laboral					
16.	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	X				
17.	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	X				

18.	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.			X		
19.	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	X				
20.	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas					X
Recuperación del estrés						
21.	Duermo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.					X
22.	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.					X
23.	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.					X
24.	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.					X
25.	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental					X

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre reacciones utilizando sus emociones. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

I. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 27 años
2. Sexo: Masculino b) Femenino
3. Área de trabajo: Seguridad de Instalaciones

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Percepción y comprensión emocional					
1.	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.					X
2.	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.					X
3.	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.				X	
4.	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.					X
5.	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo				X	
	Regulación emocional					
6.	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.					X
7.	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.				X	
8.	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.				X	
9.	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.					X
10.	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas				X	
	Expresión emocional					
11.	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.					X
12.	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.					X
13.	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.					X
14.	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.					X
15.	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente			X		
	Uso de emociones para la toma de decisiones					
16.	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.					X

17.	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.					X
18.	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.					X
19.	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.					X
20.	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo					X
Habilidades sociales y empatía						
21.	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.				X	
22.	Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.				X	
23.	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.					X
24.	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.					X
25.	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo					X

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre como maneja el estrés en su labor diaria. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

II. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 27 años

2. Sexo: a) Masculino b) Femenino

3. Área de trabajo: Seguridad de Instalaciones

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identificación y percepción del estrés					
1.	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.					X
2.	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).					X
3.	Sé cuando mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.					X
4.	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).				X	
5.	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés					X
	Regulación emocional ante el estrés					
6.	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.					X
7.	puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.					X
8.	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado.				X	
9.	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.					X
10.	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado					X
	Estrategias de afrontamiento					
11.	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.					X
12.	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.					X
13.	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.					X
14.	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.				X	
15.	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral				X	
	Impacto del estrés en el desempeño laboral					
16.	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.			X		
17.	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.				X	

18.	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.				X	
19.	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.				X	
20.	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas					X
Recuperación del estrés						
21.	Duermo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.					X
22.	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.					X
23.	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.					X
24.	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.					X
25.	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental					X

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaria de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre reacciona utilizando sus emociones. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

I. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 33 años

2. Sexo: a) Masculino b) Femenino

3. Área de trabajo: Medidas Protección

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Percepción y comprensión emocional					
1.	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.	X				
2.	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.				X	
3.	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.					X
4.	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.				X	
5.	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo					
	Regulación emocional					
6.	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.					X
7.	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.				X	
8.	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.				X	
9.	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.				X	
10.	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas	X				
	Expresión emocional					
11.	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.					X
12.	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.				X	
13.	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.				X	
14.	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.				X	
15.	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente			X		
	Uso de emociones para la toma de decisiones					
16.	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.				X	

17.	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.				<input checked="" type="checkbox"/>
18.	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.	<input checked="" type="checkbox"/>			
19.	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
20.	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>			
Habilidades sociales y empatía					
21.	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.				<input checked="" type="checkbox"/>
22.	Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.				<input checked="" type="checkbox"/>
23.	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.				<input checked="" type="checkbox"/>
24.	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.				<input checked="" type="checkbox"/>
25.	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo				<input checked="" type="checkbox"/>

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre como maneja el estrés en su labor diaria. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

II. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 33 años

2. Sexo: a) Masculino b) Femenino

3. Área de trabajo:

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identificación y percepción del estrés					
1.	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2.	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).				<input checked="" type="checkbox"/>	
3.	Sé cuando mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>			
4.	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).			<input checked="" type="checkbox"/>		
5.	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Regulación emocional ante el estrés					
6.	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7.	puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.					<input checked="" type="checkbox"/>
8.	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado.					<input checked="" type="checkbox"/>
9.	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.					<input checked="" type="checkbox"/>
10.	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado					<input checked="" type="checkbox"/>
	Estrategias de afrontamiento					
11.	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12.	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
13.	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.				<input checked="" type="checkbox"/>	
14.	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
15.	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral				<input checked="" type="checkbox"/>	
	Impacto del estrés en el desempeño laboral					
16.	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
17.	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.			<input checked="" type="checkbox"/>		

2025
 2025
 2025

18.	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.	<input checked="" type="checkbox"/>				
19.	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	<input checked="" type="checkbox"/>				
20.	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas					<input checked="" type="checkbox"/>
Recuperación del estrés						
21.	Duermo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.					<input checked="" type="checkbox"/>
22.	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.					<input checked="" type="checkbox"/>
23.	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.					<input checked="" type="checkbox"/>
24.	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.					<input checked="" type="checkbox"/>
25.	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental					<input checked="" type="checkbox"/>

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre reacciona utilizando sus emociones. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

I. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 26 años
2. Sexo: Masculino b) Femenino
3. Área de trabajo: Familia y Comandos

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Percepción y comprensión emocional					X
1.	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.					X
2.	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.	X				
3.	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.	X				
4.	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.					X
5.	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo	X				
	Regulación emocional					
6.	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.					X
7.	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.					X
8.	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.					X
9.	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.				X	
10.	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas					X
	Expresión emocional					
11.	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.					X
12.	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.					X
13.	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.					X
14.	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.					X
15.	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente					X
	Uso de emociones para la toma de decisiones					
16.	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.					X

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaria de Amarillos 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre como maneja el estrés en su labor diaria. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

II. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 26 años

2. Sexo: Masculino Femenino

3. Área de trabajo: Patulla Integridad

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identificación y percepción del estrés					
1.	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.	<input checked="" type="checkbox"/>				
2.	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).					<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Sé cuando mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>				
4.	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).	<input checked="" type="checkbox"/>				
5.	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Regulación emocional ante el estrés					
6.	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.					<input checked="" type="checkbox"/>
7.	puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.					<input checked="" type="checkbox"/>
8.	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado.					<input checked="" type="checkbox"/>
9.	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.					<input checked="" type="checkbox"/>
10.	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado					<input checked="" type="checkbox"/>
	Estrategias de afrontamiento					
11.	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.					<input checked="" type="checkbox"/>
12.	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
13.	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.	<input checked="" type="checkbox"/>				
14.	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.	<input checked="" type="checkbox"/>				
15.	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Impacto del estrés en el desempeño laboral					
16.	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
17.	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	<input checked="" type="checkbox"/>				

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaría de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre reacciona utilizando sus emociones. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

I. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 30 años
2. Sexo: a) Masculino b) Femenino
3. Área de trabajo: Comisaría

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Percepción y comprensión emocional					
1.	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.			x		
2.	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.		x			
3.	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.				x	
4.	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.					x
5.	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo			x		
	Regulación emocional					
6.	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.					x
7.	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.			x		
8.	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.			x		
9.	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.				x	
10.	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas					
	Expresión emocional					
11.	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.			x		
12.	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.			x		
13.	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.					x
14.	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.					x
15.	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente					x
	Uso de emociones para la toma de decisiones					
16.	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.				x	

17.	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.				X	
18.	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.			X		
19.	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.				X	
20.	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo			X		
Habilidades sociales y empatía						
21.	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.					X
22.	Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.					X
23.	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.					X
24.	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.					X
25.	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo				X	

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

Título del proyecto: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales, pertenecientes a la comisaria de Amarilis 2025".

Instrucciones: Estimado efectivo policial se le pide que lea los ítems del cuestionario y responda marcando con un aspa (x) según corresponda su percepción sobre como maneja el estrés en su labor diaria. Recuerde que las respuestas son confidenciales y la veracidad de sus respuestas será importante.

Gracias

II. Datos de los efectivos policiales

1. Edad: 33 años

2. Sexo: Masculino b) Femenino

3. Área de trabajo:

Nunca	Rara vez	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Identificación y percepción del estrés					
1.	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.					X
2.	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).					X
3.	Sé cuando mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.					X
4.	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).					X
5.	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés					X
	Regulación emocional ante el estrés					
6.	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.					X
7.	puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.					X
8.	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado.					X
9.	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.					X
10.	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado					X
	Estrategias de afrontamiento					
11.	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.					X
12.	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.					X
13.	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.	X				
14.	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.					X
15.	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral					X
	Impacto del estrés en el desempeño laboral					
16.	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	X				
17.	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	X				

18.	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.	X				
19.	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	X				
20.	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas					X
Recuperación del estrés						
21.	Duelmo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.					X
22.	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.			X		
23.	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.					X
24.	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.					X
25.	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental					X

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO


La presente investigación es conducida por Papa Verde Zenobia, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre la Inteligencia emocional y manejo del estrés, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de Inteligencia emocional y Escala de manejo del estrés.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 22 Mayo 2025


FIRMA

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Papa Verde Zenobia, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaría de amarilis, 2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre la Inteligencia emocional y manejo del estrés, con el fin de optar el **título de Licenciada en Psicóloga**.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de Inteligencia emocional y Escala de manejo del estrés.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Amarilis, 22 de Mayo del 2025



FIRMA

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Papa Verde Zenobia, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre la Inteligencia emocional y manejo del estrés, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de Inteligencia emocional y Escala de manejo del estrés.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: 22 MAYO 2025


FIRMA ✓

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Papa Verde Zenobia, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre la Inteligencia emocional y manejo del estrés, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de Inteligencia emocional y Escala de manejo del estrés.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: AMARILIS, 22 MAY 25



FIRMA

ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Papa Verde Zenobia, estudiante egresada del Programa Académico Profesional de Psicología de la Universidad de Huánuco, autora de la investigación titulada: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en los efectivos policiales pertenecientes a la comisaria de amarilis, 2025". Cuyo objetivo es determinar la relación entre la Inteligencia emocional y manejo del estrés, con el fin de optar el título de Licenciada en Psicóloga.

Se firma el presente, habiendo accedido a participar en este estudio, conociendo los objetivos y fines de la investigación, y procediendo a desarrollar los instrumentos denominados, Escala de Inteligencia emocional y Escala de manejo del estrés.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Las respuestas son anónimas, por lo que no se está consignando los nombres ni apellidos en el instrumento.

Lugar y fecha: Amarilis, 22 Nov 2025


FIRMA

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION					
			RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACION DE LOS ITEMS			
Percepción y comprensión emocional	Autoconciencia emocional	1	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.	SI	NO	X	B	C
		2	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.	SI	NO	X	B	C
	Identificación emocional en otros	3	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.	SI	NO	X	B	C
	Impacto de emociones en decisiones	4	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.	SI	NO	X	B	C
		5	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo	SI	NO	X	B	C
Regulación emocional	Autocontrol	6	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.	SI	NO	X	B	C
		7	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.	SI	NO	X	B	C
	Manejo del estrés	8	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.	SI	NO	X	B	C
		9	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.	SI	NO	X	B	C
Regulación emocional en crisis	10	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas	SI	NO	A	B	C	
Expresión emocional	Comunicación emocional	11	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.	SI	NO	X	B	C
		12	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.	SI	NO	X	B	C
	Expresión asertiva	13	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.	SI	NO	X	B	C
	Empatía en la interacción	14	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.	SI	NO	X	B	C

		15	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente	SI	NO	A	B	C
Uso de emociones para la toma de decisiones	Control emocional en la toma de decisiones	16	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.	SI	NO	X	B	C
		17	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.	SI	NO	A	B	C
	Influencia de emociones en el razonamiento	18	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.	SI	NO	X	B	C
	Motivación	19	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.	SI	NO	A	B	C
		20	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo	SI	NO	X	B	C
	Habilidades sociales y empatía	Empatía	21	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.	SI	NO	X	B
22			Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.	SI	NO	X	B	C
Trabajo en equipo		23	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.	SI	NO	X	B	C
Habilidades interpersonales		24	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.	SI	NO	X	B	C
		25	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo	SI	NO	X	B	C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Psicóloga - Margueta Ferrer Gargate
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 7219
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C. "PAKKARIN"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicoterapeuta
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			3	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica			3	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

<u>4</u>	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Buena (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 29 de abril de 2025




Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS		CRITERIO DE EVALUACION				
				RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACION DE LOS ITEMS		
Identificación y percepción del estrés	Autoconciencia	1	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.	SI	NO	A	B	C
		2	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).	SI	NO	A	B	C
	Reconocimiento de síntomas de estrés	3	Sé cuándo mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.	SI	NO	A	B	C
	Impacto emocional	4	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).	SI	NO	A	B	C
		5	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés	SI	NO	A	B	C
Regulación emocional ante el estrés	Control emocional	6	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.	SI	NO	A	B	C
		7	Puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.	SI	NO	A	B	C
		8	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado	SI	NO	A	B	C
	Estrategias de regulación	9	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.	SI	NO	A	B	C
	Adaptación en crisis	10	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado	SI	NO	A	B	C
Estrategias de afrontamiento	Afrontamiento activo	11	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.	SI	NO	A	B	C
		12	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.	SI	NO	A	B	C
	Búsqueda de apoyo	13	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.	SI	NO	A	B	C
		14	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.	SI	NO	A	B	C

	Afrontamiento basado en el control	15	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral	SI	NO	A	B	C
Impacto del estrés en el desempeño laboral	Concentración	16	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	SI	NO	A	B	C
		17	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	SI	NO	A	B	C
	Errores bajo presión	18	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.	SI	NO	A	B	C
		19	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	SI	NO	A	B	C
	Eficiencia	20	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas	SI	NO	A	B	C
Recuperación del estrés	Autocuidado	21	Duelmo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.	SI	NO	A	B	C
		22	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.	SI	NO	A	B	C
	Descanso	23	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.	SI	NO	A	B	C
	Hábitos saludables	24	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.	SI	NO	A	B	C
		25	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental	SI	NO	A	B	C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Margarita Ferrer Gangate
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 7219
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C. "PAKKARIN"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicoterapeuta
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala del manejo del estrés en efectivos policiales

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			3	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			3	

<u>4</u>	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 29 de abrilde 2025...




MATRIZ DE VALIDACIÓN
Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS		CRITERIO DE EVALUACION				
				RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACION DE LOS ITEMS		
Percepción y comprensión emocional	Autoconciencia emocional	1	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.	SI	NO	A	B	C
		2	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.	SI	NO	A	B	C
	Identificación emocional en otros	3	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.	SI	NO	A	B	C
	Impacto de emociones en decisiones	4	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.	SI	NO	A	B	C
		5	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo	SI	NO	A	B	C
Regulación emocional	Autocontrol	6	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.	SI	NO	A	B	C
		7	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.	SI	NO	A	B	C
	Manejo del estrés	8	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.	SI	NO	A	B	C
		9	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.	SI	NO	A	B	C
Regulación emocional en crisis	10	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas	SI	NO	A	B	C	
Expresión emocional	Comunicación emocional	11	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.	SI	NO	A	B	C
		12	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.	SI	NO	A	B	C
	Expresión asertiva	13	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.	SI	NO	A	B	C
	Empatía en la interacción	14	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.	SI	NO	A	B	C

		15	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente	SI	NO	A	B	C
Uso de emociones para la toma de decisiones	Control emocional en la toma de decisiones	16	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.	SI	NO	A	B	C
		17	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.	SI	NO	A	B	C
	Influencia de emociones en el razonamiento	18	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.	SI	NO	A	B	C
	Motivación	19	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.	SI	NO	A	B	C
		20	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo	SI	NO	A	B	C
	Habilidades sociales y empatía	Empatía	21	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.	SI	NO	A	B
22			Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.	SI	NO	A	B	C
Trabajo en equipo		23	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.	SI	NO	A	B	C
Habilidades interpersonales		24	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.	SI	NO	A	B	C
		25	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo	SI	NO	A	B	C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO


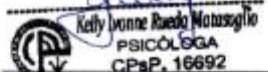
EVALUADOR: Mg. Kelly Juana Rueda Matosillo
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 16692
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: ESIC "Pakkarri"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicóloga
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, ... 28 de abril de 2025....



 Kelly Juana Rueda Matosillo
 PSICÓLOGA
 CPsP. 16692

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS		CRITERIO DE EVALUACION				
				RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACION DE LOS ITEMS		
Identificación y percepción del estrés	Autoconciencia	1	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.	SI	NO	A	B	C
		2	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).	SI	NO	A	B	C
	Reconocimiento de síntomas de estrés	3	Sé cuándo mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.	SI	NO	A	B	C
	Impacto emocional	4	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).	SI	NO	A	B	C
		5	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés	SI	NO	A	B	C
Regulación emocional ante el estrés	Control emocional	6	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.	SI	NO	A	B	C
		7	Puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.	SI	NO	A	B	C
		8	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado	SI	NO	A	B	C
	Estrategias de regulación	9	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.	SI	NO	A	B	C
	Adaptación en crisis	10	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado	SI	NO	A	B	C
Estrategias de afrontamiento	Afrontamiento activo	11	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.	SI	NO	A	B	C
		12	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.	SI	NO	A	B	C
	Búsqueda de apoyo	13	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.	SI	NO	A	B	C
		14	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.	SI	NO	A	B	C

	Afrontamiento basado en el control	15	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
Impacto del estrés en el desempeño laboral	Concentración	16	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
		17	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
	Errores bajo presión	18	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
		19	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
	Eficiencia	20	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
Recuperación del estrés	Autocuidado	21	Duermo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
		22	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
	Descanso	23	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C
		Hábitos saludables	24	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B
	25		Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> NO	<input checked="" type="radio"/> A	<input type="radio"/> B	<input type="radio"/> C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

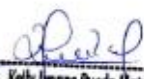
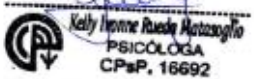
EVALUADOR: Mg. Kelly Zuvonne Rueda Matasoglio
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 16692
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: CSTC "Pakmaria"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicóloga
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de manejo del estrés en objetivos planeados

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica			3	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de abril de 20205.



 Kelly Zuvonne Rueda Matasoglio
 PSICÓLOGA
 CPsP. 16692

MATRIZ DE VALIDACIÓN
Escala de inteligencia emocional en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS		CRITERIO DE EVALUACION				
				RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACION DE LOS ITEMS		
Percepción y comprensión emocional	Autoconciencia emocional	1	Identifico mis emociones con facilidad en situaciones de alta presión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		2	Reconozco cómo mis emociones afectan mi desempeño en el trabajo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Identificación emocional en otros	3	Percibo con facilidad los estados emocionales de mis compañeros.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Impacto de emociones en decisiones	4	Sé cuándo debo controlar mis emociones en situaciones de conflicto.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		5	Puedo anticipar las reacciones emocionales de las personas con las que interactúo	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Regulación emocional	Autocontrol	6	Mantengo la calma en operativos de alto riesgo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		7	Sé cómo controlar mi frustración en momentos de estrés.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Manejo del estrés	8	Puedo cambiar mis pensamientos para regular mis emociones negativas.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		9	Cuando algo me molesta, sé cómo manejar mis emociones sin afectar a otros.	SI ✓	NO	A	B ✓	C
Regulación emocional en crisis	10	Me recupero rápidamente de experiencias emocionales negativas	SI ✓	NO	A ✓	B	C	
Expresión emocional	Comunicación emocional	11	Expreso mis emociones de manera adecuada en el trabajo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		12	Puedo comunicar mis sentimientos sin generar conflictos.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Expresión asertiva	13	Explico con claridad mis emociones cuando hablo con mis superiores o compañeros.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Empatía en la interacción	14	Me siento cómodo expresando empatía a personas en crisis.	SI ✓	NO	A ✓	B	C

		15	Utilizo la comunicación no verbal (gestos, tono de voz) para expresar mis emociones adecuadamente	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Uso de emociones para la toma de decisiones	Control emocional en la toma de decisiones	16	Mantengo el control emocional al tomar decisiones difíciles.	SI ✓	NO	A	B ✓	C
		17	Uso mi intuición emocional para evaluar situaciones peligrosas.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Influencia de emociones en el razonamiento	18	Mis emociones no interfieren negativamente en mis decisiones laborales.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Motivación	19	Puedo motivarme a pesar de enfrentar situaciones desafiantes.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		20	Uso mi estado emocional para mejorar mi desempeño en el trabajo	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Habilidades sociales y empatía	Empatía	21	Comprendo las emociones de las víctimas y ciudadanos con los que interactúo.	SI ✓	NO	A ✓	B
22			Me adapto fácilmente a los estados emocionales de mis compañeros.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Trabajo en equipo		23	Trabajo bien en equipo incluso en situaciones de alta presión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Habilidades interpersonales		24	Ayudo a calmar a personas en crisis emocional durante mis intervenciones.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		25	Sé cómo generar confianza en las personas con las que interactúo	SI ✓	NO	A ✓	B	C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: PSIC. ROMANA ALEXANDER SALAS AIALÓN
 PROFESIÓN: Psicólogo N° DE COLEGIATURA: 11788
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Escala de Inteligencia emocional en efectivos policiales

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

<input checked="" type="radio"/> 4	Excelente (76% -100%)	30-40
<input type="radio"/> 3	Bueno (51% - 75%)	22-32
<input type="radio"/> 2	Regular (26% - 50%)	11-21
<input type="radio"/> 1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de abril.....de 2025....



 Román A. Salas Aiarcon
 PSICÓLOGO
 C.P. 11788

Escala de manejo del estrés en efectivos policiales

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION					
			RELACIÓN ENTRE INDICADOR E ITEM		FORMULACIÓN DE LOS ITEMS			
Identificación y percepción del estrés	Autoconciencia	1	Identifico con facilidad cuando experimento estrés.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		2	Reconozco los signos físicos que indican que estoy estresado (dolor de cabeza, tensión muscular, fatiga).	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Reconocimiento de síntomas de estrés	3	Sé cuándo mi estado de ánimo cambia debido a la presión laboral.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Impacto emocional	4	Distingo entre el estrés positivo (motivador) y el estrés negativo (abrumador).	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		5	Identifico qué situaciones laborales me generan más estrés	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Regulación emocional ante el estrés	Control emocional	6	Mantengo la calma en situaciones de emergencia o riesgo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		7	Puedo manejar mi frustración en momentos de alta presión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		8	Controlo mis reacciones impulsivas cuando estoy estresado	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Estrategias de regulación	9	Encuentro maneras efectivas de liberar la tensión emocional sin afectar a otros.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Adaptación en crisis	10	Soy capaz de continuar con mis tareas a pesar de sentirme estresado	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Estrategias de afrontamiento	Afrontamiento activo	11	Uso técnicas de relajación (respiración profunda, meditación, estiramientos) para reducir el estrés.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		12	Me enfoco en soluciones cuando enfrento un problema estresante en el trabajo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Búsqueda de apoyo	13	Busco apoyo en mis compañeros o superiores cuando siento mucha presión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		14	Planifico con anticipación para evitar situaciones de estrés innecesario.	SI ✓	NO	A	B ✓	C

	Afrontamiento basado en el control	15	Realizo pausas estratégicamente para evitar la sobrecarga laboral	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Impacto del estrés en el desempeño laboral	Concentración	16	Mi nivel de estrés afecta la calidad de mi trabajo.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		17	Me cuesta concentrarme cuando estoy bajo mucha presión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Errores bajo presión	18	Tomo decisiones precipitadas cuando estoy estresado.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		19	El estrés puede alterar mis funciones de manera negativa.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Eficiencia	20	A pesar de sentirme estresado (a), logro cumplir con mis responsabilidades sin problemas	SI ✓	NO	A ✓	B	C
Recuperación del estrés	Autocuidado	21	Duelmo lo suficiente para reducir el impacto del estrés diario.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		22	Realizo actividad física o ejercicio para reducir la tensión.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
	Descanso	23	Mantengo equilibrada mi vida laboral y personal para evitar el agotamiento.	SI ✓	NO	A	B ✓	C
	Hábitos saludables	24	Tengo pasatiempos o actividades recreativas que me ayudan a liberar el estrés.	SI ✓	NO	A ✓	B	C
		25	Sé cuándo necesito tomar un descanso para cuidar mi bienestar mental	SI ✓	NO	A ✓	B	C

Formulación de ítems:

A	Bueno
B	Regular
C	Deficiente

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: PSIC. RONALD ALEXANDER SALAS MARRÓN
 PROFESIÓN: PSICÓLOGO N° DE COLEGIATURA: 11788
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
 CARGO QUE DESEMPEÑA: DOCENTE
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: escala de manejo del estrés en efectivos policiales

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Buena (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

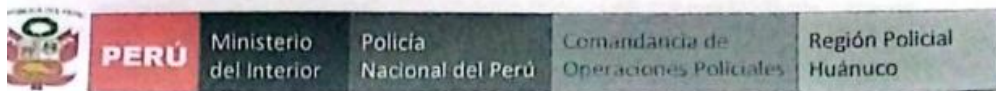
RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 28 de abril de 2025.




ANEXO 5

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



"Año de la Recuperación y la Consolidación Económica Peruana"

CARTA POLICIAL N° 07 -2025-COMOPPOL-PNP/DIRNOS/REGPOL HUÁNUCO-DIVOPUS/COM. AMARILIS "B"-SEC.

SEÑORA : Zenobia PAPA VERDE
DNI N° 73435638

ASUNTO : Solicita autorización para la aplicación de instrumentos de su trabajo de investigación.

REF. : OFICIO CIRC N° 001- CEB/PAP/FCS/UDH/2025, de fecha 16MAY2025.

DE MI MAYOR CONSIDERACIÓN:

Por intermedio de la presente tengo a bien dirigirme a Ud., con la finalidad de dar respuesta en atención al documento de la referencia:

PRIMERO.- Que, mediante el documento de la referencia solicita: "AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN".

SEGUNDO.- Al respecto, el suscrito es de opinión favorable a lo solicitado, brindándole las facilidades a fin de que realice la aplicación de sus instrumentos de su trabajo de investigación titulado: "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y MANEJO DEL ESTRÉS EN LOS EFECTIVOS POLICIALES, PERTENECIENTES A LA COMISARIA DE AMARILIS 2025", con el Personal PNP pertenecientes a la Comisaría de Amarilis, para el día **22MAY2025** en el horario de 06:45, donde se encontraran formando la totalidad del personal PNP pertenecientes a esta Comisaría PNP Amarilis.

Amarilis, 20 de Mayo del 2025.



(Handwritten Signature)
UA-296958
Abraham José GONZALES ESPINOZA
CMDTE PNP
COMISARIO PNP AMARILIS

Av. Los Girasoles S/N – Distrito de Amarilis - Huánuco.
Correo Electrónico com.amarilis@policia.gob.pe
Teléfono: 964612116

ANEXO 6 EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS









ANEXO 7

BASE DE DATOS

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : Visible: 78 de 78 variables

	Edad e	Edad e re code	Sexo	Area t rabajo	Identif co en cione	Reco nozc o e	Perc bo_f cilida	Se _c and	Pu ed_ an	T O T	NIVEL_F ERCEPC ON_COM	Mant engo cal	Se_cc mo_cc ntrolar	Puec o_cc mbia	Cuan do_al go	Me ecur ero_f	T O T	NIVEL_REG ULACI	Expr eso_ emo	Puec o_cc muni	Explic o_ clar dad_e	Me _si ent	Util zo_ co	T O T	NIVE L_EX PRE	Man eng_ con	Uso_ intui ion_e	Uso_ c
1	27	25-29	Masc...	Investig...	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	9	Nivel bajo	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel b...	Nunca	Nunca	Sien...
2	54	51-55	Masc...	Transito	Nunca	A veces	Nunca	Sie...	Nunca	11	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel m...	Frecu...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	8	Nivel b...	Siempre	Siempre	Nur...
3	31	30-34	Feme...	Sec. Inv...	A veces	Nunca	Nunca	Sie...	Nunca	11	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel m...	Siempre	Nunca	Nunca	Sie...	Nunca	13	Nivel ...	Siempre	Nunca	Nur...
4	48	45-50	Masc...	Patrullaj...	A veces	Frecu...	Rara vez	Rara...	Rara...	13	Nivel mode...	A veces	A veces	Rara vez	A veces	Rara vez	13	Nivel m...	Frecu...	A veces	Siempre	A ve...	A ve...	18	Nivel ...	Rara vez	Rara vez	A ve...
5	29	25-29	Masc...	Comisa...	Frecuen...	A veces	A veces	Frec...	A ve...	17	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	Frecuen...	A ve...	A ve...	16	Nivel ...	A veces	Frecu...	Rara...
6	29	25-29	Masc...	Comisa...	Frecuen...	A veces	A veces	Frec...	A ve...	17	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	Frecuen...	A ve...	A ve...	16	Nivel ...	A veces	Frecu...	Rara...
7	31	30-34	Masc...	Medida...	Frecuen...	Frecu...	Rara vez	A ve...	A ve...	16	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel m...	A veces	A veces	Frecuen...	A ve...	Frecu...	17	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
8	31	30-34	Masc...	Medida...	Frecuen...	Frecu...	Rara vez	A ve...	A ve...	16	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel m...	A veces	A veces	Frecuen...	A ve...	Frecu...	17	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
9	53	51-55	Masc...	Comisa...	A veces	A veces	A veces	A ve...	Rara...	14	Nivel mode...	Siempre	Frecuen...	Frecu...	A veces	A veces	19	Nivel alto	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...	23	Nivel ...	Frecu...	A veces	Sien...
10	33	30-34	Masc...	Invest ...	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	17	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	A veces	A ve...	Sie...	21	Nivel ...	Siempre	Nunca	Nur...
11	33	30-34	Masc...	Invest ...	Nunca	Siempre	Nunca	Sie...	Sie...	17	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	A veces	A ve...	Sie...	21	Nivel ...	Siempre	Siempre	Nur...
12	30	30-34	Masc...	Comisa...	Nunca	Rara vez	Nunca	Rara...	Nunca	7	Nivel bajo	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	9	Nivel bajo	Nunca	Nunca	Rara vez	Rara...	A ve...	9	Nivel b...	Nunca	Nunca	Rara...
13	30	30-34	Masc...	Comisa...	Nunca	Rara vez	Nunca	Rara...	Nunca	7	Nivel bajo	Nunca	A veces	Nunca	A veces	Nunca	9	Nivel bajo	Nunca	Nunca	Rara vez	Rara...	A ve...	9	Nivel b...	Nunca	Nunca	Rara...
14	26	25-29	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Nunca	Rara vez	Sie...	A ve...	16	Nivel alto	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	23	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
15	26	25-29	Masc...	Patrulla...	Siempre	Nunca	Nunca	Sie...	Nunca	13	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
16	40	40-44	Feme...	Medida...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	A ve...	A ve...	18	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	A veces	A veces	Frecuen...	Sie...	Frecu...	19	Nivel ...	A veces	A veces	Frec...
17	38	35-39	Masc...	Sec. Inv...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	Rara...	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecu...	23	Nivel m...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	A ve...	20	Nivel ...	Frecu...	Siempre	Nur...
18	38	35-39	Masc...	Sec. Inv...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	Rara...	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecu...	23	Nivel m...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	A ve...	20	Nivel ...	Frecu...	Siempre	Nur...
19	40	40-44	Feme...	Adminis...	Frecuen...	Frecu...	A veces	A ve...	A ve...	17	Nivel alto	A veces	A veces	Frecu...	Frecu...	Frecu...	17	Nivel alto	A veces	A veces	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	18	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
20	30	30-34	Masc...	Invest ...	Frecuen...	Frecu...	A veces	Frecu...	A ve...	18	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel m...	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
21	43	40-44	Masc...	Transito	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Sie...	Frecu...	21	Nivel muy ...	A veces	Frecuen...	A veces	Frecu...	Frecu...	18	Nivel alto	A veces	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	19	Nivel ...	Frecu...	A veces	A ve...
22	25	25-29	Masc...	Invest ...	Frecuen...	Rara vez	Frecu...	Frecu...	A ve...	17	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	21	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Frecuen...	A ve...	Rara...	18	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
23	36	35-39	Masc...	Patrulla...	Frecuen...	Frecu...	A veces	Frecu...	A ve...	18	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	A veces	Frecu...	Frecu...	19	Nivel alto	A veces	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	19	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frec...
24	37	35-39	Masc...	Comisa...	A veces	Frecu...	A veces	A ve...	Rara...	15	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	Siempre	18	Nivel alto	Frecu...	A veces	Frecuen...	A ve...	A ve...	17	Nivel ...	A veces	Nunca	Rara...
25	44	40-44	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	Rara vez	Rara vez	Sie...	A ve...	16	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Siempre	22	Nivel m...	Frecu...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	22	Nivel ...	Frecu...	A veces	A ve...
26	33	30-34	Feme...	Operativo	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A ve...	Rara...	11	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Nunca	21	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Nur...
27	33	30-34	Feme...	Operativo	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A ve...	Rara...	11	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Nunca	21	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Nur...
28	26	25-29	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	Frecu...	A veces	Frecu...	A ve...	17	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel m...	Frecu...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	20	Nivel ...	Siempre	Siempre	Frec...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode-ON

17:40 28/07/2025



	Edad e	Edad e_re code	Sexo	Area_t rabajo	Identif co_en ocione	Reco nozc o_e...	Perc bo_f cilida	Se ci and	Pu edi an	T O T.	NIVEL_F ERCEPC ON COM	Mant engo_cal	Se_cc mo_cc nrolar	Pue o_cá mbia	Cuan do_al go...	Me ecur ero_r	T O T.	NIVEL_REG ULACI	Exp eso emo.	Pue o_cc muni	Explic o_clar dad_e	Me si ent	Util zo co.	T O T.	NIVEL_EX PRE	Mant engo_con	Uso intui ion_e	
28	35	35-39	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	A veces	A veces	Frec...	A ve...	17	Nivel alto	Frecuen...	Frecuen...	Siempre	Frecu...	Siempre	22	Nivel m...	Frecu...	Siempre	Frecuen...	A ve...	Frec...	20	Nivel ...	Siempre	Siempre	Frec...
29	34	30-34	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	A ve...	Sie...	21	Nivel muy ...	Siempre	A veces	Frecu...	Frecu...	Siempre	21	Nivel m...	A veces	Frecu...	Frecuen...	Sie...	A ve...	19	Nivel ...	Siempre	Siempre	Nur...
30	34	30-34	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	A ve...	Sie...	21	Nivel muy ...	Siempre	A veces	Frecu...	Frecu...	Siempre	21	Nivel m...	A veces	Frecu...	Frecuen...	Sie...	A ve...	19	Nivel ...	Siempre	Siempre	Nur...
31	26	25-29	Masc...	Patrullaj...	Frecuen...	A veces	A veces	Frec...	Frec...	18	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	Frecu...	Frecu...	17	Nivel alto	A veces	A veces	Frecuen...	A ve...	A ve...	16	Nivel ...	A veces	A veces	Frec...
32	39	35-39	Masc...	Comisa...	A veces	A veces	A veces	Sie...	A ve...	17	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
33	28	25-29	Masc...	Sec. Inv...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	A ve...	20	Nivel muy ...	Siempre	A veces	Frecu...	Siempre	Siempre	22	Nivel m...	Frecu...	Frecu...	A veces	Frec...	A ve...	18	Nivel ...	Siempre	Siempre	A ve...
34	28	25-29	Masc...	Sec. Inv...	Siempre	Frecu...	A veces	Sie...	A ve...	20	Nivel muy ...	Siempre	A veces	Frecu...	Siempre	Siempre	22	Nivel m...	Frecu...	Frecu...	A veces	Frec...	A ve...	18	Nivel ...	Siempre	Siempre	A ve...
35	27	25-29	Feme...	Operativo	Siempre	Frecu...	Frecu...	Sie...	Sie...	23	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	23	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Siempre	Sie...	Frec...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Frec...
36	28	25-29	Masc...	Conductor	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
37	25	25-29	Masc...	Invest. ...	A veces	A veces	A veces	A ve...	A ve...	15	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A ve...	A ve...	15	Nivel ...	A veces	A veces	A ve...
38	25	25-29	Masc...	Invest. ...	A veces	A veces	A veces	A ve...	A ve...	15	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A ve...	A ve...	15	Nivel ...	A veces	A veces	A ve...
39	38	35-39	Feme...	Sec. Inv...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Sie...	24	Nivel muy ...	Frecu...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Rara...	18	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
40	38	35-39	Feme...	Sec. Inv...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Sie...	24	Nivel muy ...	Frecu...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Rara...	18	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
41	35	35-39	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	A veces	Sie...	A ve...	21	Nivel muy ...	Siempre	A veces	Frecu...	Siempre	A veces	20	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Frecuen...	Sie...	Sie...	23	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Nur...
42	31	30-34	Feme...	Moral y ...	Frecuen...	Siempre	Rara vez	Frec...	Rara...	17	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Rara vez	Frecu...	Frecu...	19	Nivel alto	Frecu...	Siempre	Frecuen...	Sie...	Frec...	22	Nivel ...	Frecu...	A veces	A ve...
43	33	30-34	Feme...	Medida...	Nunca	Frecu...	Siempre	Frec...	Frec...	18	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Nunca	18	Nivel alto	Siempre	Frecu...	Frecuen...	Frec...	A ve...	20	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Nur...
44	58	56-60	Masc...	Comisa...	Siempre	A veces	A veces	Sie...	A ve...	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	23	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Rara...	21	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Rara...
45	58	56-60	Masc...	Comisa...	Siempre	A veces	A veces	Sie...	A ve...	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	23	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Rara...	21	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Rara...
46	30	30-34	Masc...	Operativo	A veces	Rara vez	Frecu...	Sie...	A ve...	17	Nivel alto	Siempre	A veces	A veces	Frecu...	Frecu...	19	Nivel alto	Frecu...	A veces	Siempre	Sie...	Sie...	22	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	A ve...
47	25	25-29	Masc...	Medida...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Frecu...	A veces	Frecu...	Frecu...	Frecu...	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
48	40	40-44	Masc...	Invest. ...	Siempre	A veces	Siempre	Sie...	A ve...	21	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Frec...	Sie...	23	Nivel ...	Frecu...	A veces	Sien...
49	32	30-34	Masc...	Patrullaj...	Nunca	Rara vez	Siempre	Sie...	A ve...	16	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Siempre	Frecu...	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Siempre	Sie...	Frec...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
50	24	20-24	Masc...	Operativo	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
51	33	30-34	Feme...	Medida...	Frecuen...	A veces	A veces	A ve...	A ve...	16	Nivel alto	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	A veces	Frecu...	19	Nivel alto	A veces	Frecu...	Frecuen...	Frec...	A ve...	18	Nivel ...	Frecu...	A veces	Frec...
52	29	25-29	Masc...	Comisa...	A veces	Siempre	Frecu...	Frec...	Rara...	18	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel m...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Sie...	Sie...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
53	29	25-29	Masc...	Comisa...	A veces	Siempre	Frecu...	Frec...	Rara...	18	Nivel alto	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel m...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Sie...	Sie...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Sien...
54	34	30-34	Feme...	Medida...	Frecuen...	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	23	Nivel muy ...	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Siempre	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Nunca	21	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Nur...
55	49	46-44	Masc...	Admisi...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	26	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	26	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	26	Nivel ...	Frecu...	Siempre	Sien...

Vista de datos Vista de variables

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 78 de 78 variables

	Edad e	Edad e_re code	Sexo	Area_t rabajo	Identif co_en ocione	Reco nozc o_e...	Perc bo_f cilida	Se_c and	Pu ed an	T O	NIVEL_F ERCEPC ÓN_COM	Mant engo_cal	Se_cc mo_cc	Pue o_ca mbia	Cuan do_al go...	Me ecur ero_r	T O	NIVEL_REG ULACL	Expr eso_emo	Pue o_cc muni	Explic o_clar dad_e	Me si ent	Util zo co...	T O	NIVE L_E PRE	Man engc on	Uso intui ion_e	
55	42	40-44	Masc...	Adminis...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Frecu...	Siempre	Siem
56	32	30-34	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Siem
57	32	30-34	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Siem
58	30	30-34	Feme...	Comisa...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel muy ...	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	21	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	21	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	A ve
59	29	25-29	Masc...	Sec. Inv...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	23	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Siem
60	30	30-34	Feme...	Adminis...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	A veces	Siempre	Sie...	Sie...	23	Nivel ...	Frecu...	Siempre	Siem
61	32	30-34	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Frec...	23	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
62	25	25-29	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Frecu...	Frecu...	Sie...	Frec...	22	Nivel muy ...	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Siempre	23	Nivel m...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Sie...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Frec
63	24	20-24	Masc...	Comisa...	A veces	A veces	A veces	Frec...	A ve...	16	Nivel alto	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Frecu...	20	Nivel m...	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	19	Nivel ...	Siempre	Siempre	Nur
64	34	30-34	Masc...	Operativo	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Nur
65	26	25-29	Masc...	Sec. Inv...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frec...	Frec...	21	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Sie...	Nunca	20	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
66	29	25-29	Masc...	Invest...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Nunca	21	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
67	34	30-34	Masc...	Sigpic	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frec...	24	Nivel muy ...	Frecu...	Frecuen...	Siempre	Frecu...	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Nur
68	27	25-29	Masc...	Segurid...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Frec...	23	Nivel muy ...	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
69	27	25-29	Masc...	Segurid...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Frec...	23	Nivel muy ...	Siempre	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
70	30	30-34	Masc...	Transito	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Sie...	24	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
71	27	25-29	Masc...	Patrullaj...	Rara vez	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	22	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Nunca	Nur
72	31	30-34	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Nunca	Siempre	Sie...	Sie...	21	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
73	27	25-29	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Rara vez	Sie...	Sie...	22	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
74	29	25-29	Masc...	Operativo	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	A ve...	23	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
75	28	25-29	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
76	28	25-29	Feme...	Transito	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
77	31	30-34	Masc...	Investig...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
78	31	30-34	Masc...	Investig...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
79	28	25-29	Masc...	Patrullaj...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Sie...	25	Nivel ...	Siempre	Siempre	Siem
80																												
81																												
82																												

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17:42 Soleado 28/07/2025

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: NIVEL_INTELIEN... 3 Visible: 78 de 78 variables

	Uso_e intu ion_e	Mis emc ione	Pue o_m otivar	Uso_e stado emoci.	T O L U S	NIVE L SO	Cor pre do_e	Me _a pa	Tr a	Ayudo calmar persona	Se _g ner	T O	NIVEL_H ABILIDAD ES SOCIA	TOT AL NTE	NIVEL_IN TELIGEN CIA EMO	Identif co_fac ilidad	Reci nozo o_sig	Se _uanc o_es	Dist ngo estré	Ide ntif co	TOTAL IDENTIFIC ACIÓN_P	NIV EL ID	Mant engo cal.	Pue o_m aneja	Cont olo eacci	Er cu ntro	Soy cap z_cc
1	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	9	Nivel b...	Nunca	Nunca	Nu...	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	33	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca
2	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Nunca	21	Nivel muy ...	82	Nivel de int...	Nunca	Nunca	A veces	Siempre	Rara...	12	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca
3	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	17	Nivel ...	Siempre	Nunca	Sie...	Siempre	Sie...	21	Nivel muy ...	83	Nivel de int...	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	13	Nivel...	Siempre	Nunca	Siempre	Sie...	Siempre
4	Rara vez	A veces	Frecu...	A veces	14	Nivel ...	Frecu...	Nunca	Rar...	A veces	Sie...	15	Nivel alto	73	Nivel de int...	A veces	A veces	Rara vez	Rara vez	Frec...	14	Nivel...	Rara vez	A veces	Rara vez	Sie...	A veces
5	Frecu...	Rara vez	A veces	A veces	15	Nivel ...	Frecu...	A ve...	A v...	A veces	Frec...	17	Nivel alto	80	Nivel de int...	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A ve...	14	Nivel...	Frecu...	A veces	A veces	A ve...	Frecu...
6	Frecu...	Rara vez	A veces	A veces	15	Nivel ...	Frecu...	A ve...	A v...	A veces	Frec...	17	Nivel alto	80	Nivel de int...	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A ve...	14	Nivel...	Frecu...	A veces	A veces	A ve...	Frecu...
7	Frecu...	Frecu...	Frecu...	A veces	19	Nivel ...	A veces	A ve...	Fre...	Frecuent...	Sie...	19	Nivel alto	91	Nivel de int...	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A ve...	14	Nivel...	Frecu...	A veces	A veces	A ve...	Frecu...
8	Frecu...	Frecu...	Frecu...	A veces	19	Nivel ...	A veces	A ve...	Fre...	Frecuent...	Sie...	19	Nivel alto	91	Nivel de int...	A veces	A veces	A veces	Rara vez	A ve...	14	Nivel...	Frecu...	A veces	A veces	A ve...	Frecu...
9	A veces	Siempre	Siempre	A veces	20	Nivel ...	Frecu...	Rara...	Fre...	Siempre	Sie...	20	Nivel muy ...	96	Nivel de int...	A veces	Rara vez	A veces	Nunca	A ve...	12	Nivel...	Siempre	A veces	A veces	A ve...	A veces
10	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel ...	Siempre	A ve...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	107	Nivel de int...	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	19	Nivel...	Siempre	A veces	Nunca	A ve...	A veces
11	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel ...	Siempre	A ve...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	107	Nivel de int...	A veces	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	19	Nivel...	Siempre	A veces	Nunca	A ve...	A veces
12	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	6	Nivel b...	Nunca	Nunca	Nu...	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	36	Nivel de int...	Frecuen...	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	20	Nivel...	A veces	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
13	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	6	Nivel b...	Nunca	Nunca	Nu...	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	36	Nivel de int...	Frecuen...	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	20	Nivel...	A veces	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
14	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	112	Nivel de int...	A veces	A veces	A veces	A veces	A ve...	15	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
15	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	21	Nivel ...	Nunca	Nunca	Sie...	Siempre	Sie...	17	Nivel alto	100	Nivel de int...	Nunca	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	9	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
16	A veces	Frecu...	Frecu...	A veces	17	Nivel ...	Frecu...	Fre...	A v...	Frecuent...	Frec...	19	Nivel alto	89	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frec...	20	Nivel...	A veces	A veces	A veces	A ve...	Frecu...
17	Siempre	Nunca	Frecu...	Siempre	19	Nivel ...	Frecu...	A ve...	Fre...	Frecuent...	Sie...	20	Nivel muy ...	101	Nivel de int...	A veces	Siempre	Frecu...	Rara vez	Frec...	18	Nivel...	Siempre	Frecu...	Siempre	Frec...	Frecu...
18	Siempre	Nunca	Frecu...	Siempre	19	Nivel ...	Frecu...	A ve...	Fre...	Frecuent...	Sie...	20	Nivel muy ...	101	Nivel de int...	A veces	Siempre	Frecu...	Rara vez	Frec...	18	Nivel...	Siempre	Frecu...	Siempre	Frec...	Frecu...
19	Frecu...	Frecu...	A veces	Frecuen...	19	Nivel ...	Frecu...	A ve...	Fre...	A veces	A ve...	17	Nivel alto	88	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	A veces	Frec...	19	Nivel...	A veces	A veces	A veces	Frec...	A veces
20	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	20	Nivel ...	A veces	Fre...	Fre...	Frecuent...	Frec...	19	Nivel alto	97	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frec...	20	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...
21	A veces	A veces	Frecu...	A veces	17	Nivel ...	A veces	Fre...	Fre...	A veces	A ve...	17	Nivel alto	92	Nivel de int...	A veces	A veces	Frecu...	A veces	Frec...	17	Nivel...	Frecu...	A veces	Frecu...	A ve...	A veces
22	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	20	Nivel ...	Frecu...	Fre...	Fre...	Siempre	Frec...	21	Nivel muy ...	97	Nivel de int...	A veces	Rara vez	Rara vez	Frecu...	Rara...	13	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frec...	Frecu...
23	Frecu...	Frecu...	Frecu...	A veces	19	Nivel ...	Frecu...	Fre...	Fre...	Frecuent...	Frec...	20	Nivel muy ...	95	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	A veces	Frecu...	Frec...	19	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frec...	Frecu...
24	Nunca	Rara vez	Siempre	Frecuen...	15	Nivel ...	Frecu...	Fre...	A v...	Siempre	Frec...	20	Nivel muy ...	85	Nivel de int...	A veces	A veces	Frecu...	Rara vez	A ve...	15	Nivel...	Frecu...	Frecu...	A veces	A ve...	Frecu...
25	A veces	A veces	Siempre	Nunca	16	Nivel ...	A veces	Rara...	Sie...	Siempre	Sie...	20	Nivel muy ...	96	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frec...	20	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Frecu...
26	Frecu...	Nunca	Siempre	Rara vez	16	Nivel ...	Frecu...	Nunca	Sie...	Frecuent...	Sie...	19	Nivel alto	89	Nivel de int...	Siempre	Frecu...	Frecu...	A veces	A ve...	19	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Frecu...
27	Frecu...	Nunca	Siempre	Rara vez	16	Nivel ...	Frecu...	Nunca	Sie...	Frecuent...	Sie...	19	Nivel alto	89	Nivel de int...	Siempre	Frecu...	Frecu...	A veces	A ve...	19	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Frecu...
28	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecuen...	22	Nivel ...	Frecu...	Fre...	Fre...	Frecuent...	A ve...	19	Nivel alto	106	Nivel de int...	Frecuen...	A veces	A veces	Rara vez	Frec...	14	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Frec...	Frecu...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Soleado 17:42 28/07/2025

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: NIVEL_INTELIEN... 3 Visible: 78 de 78 variables

	Uso de intuición	Mis emociones	Puedo motivar	Uso estado emocional	T.O.	NIVEL DE SOCIALIZACIÓN	Comprensión	Motivación	T.O.	Ayuda a calmar persona	Se genera	T.O.	ABILIDADES SOCIALES	TOTAL ALIENACIÓN	NIVEL DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	Identificación	Reconocimiento	Seguimiento	Distingo	Identifico	TOTAL IDENTIFICACIÓN	NIVEL DE IDENTIFICACIÓN	Mantengo	Puedo manejar	Controlo	Entiendo	Soy capaz
28	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecuen...	23	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecuent...	A ve...	19	Nivel alto	101	Nivel de int...	Rara vez	A veces	A veces	Rara vez	Frecu...	14	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Frecu...	Frecu...
29	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuen...	20	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Sie...	Siempre	Sie...	24	Nivel muy ...	105	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	24	Nivel...	Frecu...	Siempre	A veces	A ve...	Frecu...
30	Siempre	Nunca	Siempre	Frecuen...	20	Nivel ...	Siempre	Frecu...	Sie...	Siempre	Sie...	24	Nivel muy ...	105	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	24	Nivel...	Frecu...	Siempre	A veces	A ve...	Frecu...
31	A veces	Frecu...	A veces	A veces	16	Nivel ...	A veces	Frecu...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	19	Nivel alto	86	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	A veces	A ve...	18	Nivel...	A veces	Frecu...	Frecu...	A veces	A veces
32	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	115	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	A veces	A veces	A ve...	17	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
33	Siempre	A veces	A veces	A veces	19	Nivel ...	A veces	A ve...	A v...	A veces	A ve...	15	Nivel alto	94	Nivel de int...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	23	Nivel...	Siempre	A veces	Frecu...	Sie...	Rara vez
34	Siempre	A veces	A veces	A veces	19	Nivel ...	A veces	A ve...	A v...	A veces	A ve...	15	Nivel alto	94	Nivel de int...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	23	Nivel...	Siempre	A veces	Frecu...	Sie...	Rara vez
35	Siempre	Frecu...	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Frecuent...	Sie...	24	Nivel muy ...	117	Nivel de int...	Frecuen...	Siempre	A veces	Frecu...	A ve...	19	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Sie...	Frecu...
36	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
37	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	20	Nivel muy ...	80	Nivel de int...	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Frecu...	Sie...	15	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
38	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	20	Nivel muy ...	80	Nivel de int...	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Frecu...	Sie...	15	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
39	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	116	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	Sie...	22	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
40	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	116	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Siempre	Frecu...	Sie...	22	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
41	Frecu...	Nunca	Siempre	Siempre	19	Nivel ...	A veces	Frecu...	Fre...	Siempre	Sie...	21	Nivel muy ...	104	Nivel de int...	Frecuen...	Siempre	A veces	Nunca	A ve...	16	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...
42	A veces	A veces	A veces	Frecuen...	17	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Fre...	Frecuent...	Sie...	21	Nivel muy ...	96	Nivel de int...	A veces	Frecu...	Siempre	Frecu...	Frecu...	20	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...
43	Frecu...	Nunca	Nunca	Nunca	11	Nivel ...	Frecu...	Frecu...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	20	Nivel muy ...	87	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Rara vez	A veces	A ve...	16	Nivel...	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
44	Frecu...	Rara vez	Frecu...	Siempre	20	Nivel ...	Frecu...	Sie...	A v...	Siempre	Sie...	22	Nivel muy ...	105	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Siempre	A ve...	20	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	A veces
45	Frecu...	Rara vez	Frecu...	Siempre	20	Nivel ...	Frecu...	Sie...	A v...	Siempre	Sie...	22	Nivel muy ...	105	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Siempre	A ve...	20	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	A veces
46	Frecu...	A veces	Frecu...	A veces	18	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Frecu...	24	Nivel muy ...	100	Nivel de int...	Frecuen...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	23	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Siempre
47	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	119	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	Sie...	23	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
48	A veces	Siempre	Siempre	Frecuen...	21	Nivel ...	Siempre	Frecu...	A v...	Siempre	Sie...	22	Nivel muy ...	109	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...	Sie...	23	Nivel...	Siempre	Siempre	Frecu...	A ve...	Siempre
49	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuen...	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	110	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	Sie...	24	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
50	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
51	A veces	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	19	Nivel ...	A veces	A ve...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	18	Nivel alto	90	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Sie...	23	Nivel...	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
52	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	112	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
53	Siempre	Siempre	Frecu...	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	112	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
54	Frecu...	Nunca	Siempre	Siempre	20	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	111	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	24	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Siempre
55	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	20	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	120	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	24	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Soleado 17:42 28/07/2025

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

21: NIVEL_INTELIGEN... 3 Visible: 78 de 78 variables

	Uso_e	Mis_e	Pue	Uso_e	T	NIVE	Cor	Mé	Tr	Ayudo	Se	T	NIVEL_H	TOT	NIVEL_IN	Identif	Rec	Se	Dist	Idé	TOTAL_I	NIV	Mant	Pue	Cont	Er	Soy
	intui	emc	o_m	stado	O	L_U	pre	apa	a	calmar	ge	O	ABILIDAD	AL	TELIGEN	co_fac	noz	uanc	ngo	ntif	DENTIFIC	EL	engo	o_m	olo	cu	caç
	cion_e	ione	otivar	emoci.	T.	SO_	do_e		b	persona	ner.	T.	ES SOCI	NTE.	CIA_EMO	ilidad	o sig	o es	estré	co	ACIÓN_P	ID.	cal.	aneja	eacci	entro	z cc
55	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	20	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	120	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Sie...	21	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
56	Frecu...	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	123	Nivel de int...	Siempre	Frecu...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
57	Frecu...	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	123	Nivel de int...	Siempre	Frecu...	Frecu...	Siempre	Frecu...	22	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
58	Frecu...	A veces	Frecu...	Frecuen...	19	Nivel ...	Frecu...	Frec...	Fre...	Frecuent...	Frecu...	20	Nivel muy ...	105	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	20	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Frecu...
59	Frecu...	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	119	Nivel de int...	Rara vez	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	21	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
60	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	121	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
61	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Frecu...	Frec...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	120	Nivel de int...	Siempre	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	24	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
62	Siempre	Frecu...	Siempre	Siempre	24	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	117	Nivel de int...	Frecuen...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Sie...	22	Nivel...	Frecu...	Siempre	Siempre	Sie...	Frecu...
63	Frecu...	Nunca	Frecu...	Frecuen...	17	Nivel ...	Frecu...	Frec...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	95	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
64	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	119	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
65	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Frecu...	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	24	Nivel muy ...	114	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
66	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	121	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
67	Frecu...	Nunca	Siempre	Siempre	19	Nivel ...	Siempre	Frec...	Fre...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	113	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Frecu...	Frecu...	Frecu...	Sie...	Frecu...
68	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Frecu...	Frec...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	116	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	24	Nivel...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Siempre
69	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Frecu...	Frec...	Sie...	Siempre	Sie...	23	Nivel muy ...	116	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	24	Nivel...	Siempre	Siempre	Frecu...	Sie...	Siempre
70	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	124	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecu...	Frecu...
71	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	9	Nivel b...	Nunca	Nunca	Nu...	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	86	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
72	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	121	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
73	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	122	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
74	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	123	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
75	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
76	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
77	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
78	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
79	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel ...	Siempre	Sie...	Sie...	Siempre	Sie...	25	Nivel muy ...	125	Nivel de int...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	25	Nivel...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre
80																											
81																											
82																											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Soleado 17:43 28/07/2025

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

27 : Tengo_pasatiemp... 4 Visible: 78 de 78 variables

	Soy... capé... z...co	TO TA... L...	NIVEL REGUL ACIÓN	Uso técni cas	Me enfo o_sol	Busc o_apo o_com	Planif co_an icipaci	Realiz o_pau sas_e	TOT AL EST.	NIVEL EST RATE.	Mi_ni el_est és_afe	Me cues ta_c.	Tom o_de cisio.	El_e stres pue.	A_pesar_s entr_estre s_cumplor	TO TA... L...	NIVEL_IM PACTO_ ESTRÉS.	Duermo suficie nte_red.	Realizo activid ad_fisic.	Man engua equi	Te go pas	Se cua one	T O L R E C U	T O	
1	Nunca	5	Nivel bajo	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	21	Nivel muy ...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel b...	61
2	Nunca	17	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	17	Nivel alto	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	Nunca	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	21	Nivel ...	72
3	Siempre	21	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	17	Nivel alto	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	5	Nivel bajo	Nunca	Frecuent...	Frecuent...	Frecu...	Frecu...	17	Nivel b...	73
4	A veces	15	Nivel alto	Rara vez	A veces	A veces	Rara vez	Frecuen...	14	Nivel m...	Rara vez	A veces	A veces	A veces	Rara vez	13	Nivel mode...	Frecuent...	Rara vez	A veces	Frecu...	Frecu...	17	Nivel b...	73
5	Frecu...	17	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	11	Nivel mode...	A veces	Frecuent...	A veces	A ve...	A veces	16	Nivel b...	74
6	Frecu...	17	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	11	Nivel mode...	A veces	Frecuent...	A veces	A ve...	A veces	16	Nivel b...	74
7	Frecu...	17	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	11	Nivel mode...	A veces	Frecuent...	A veces	A ve...	A veces	16	Nivel b...	74
8	Frecu...	17	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	11	Nivel mode...	A veces	Frecuent...	A veces	A ve...	A veces	16	Nivel b...	74
9	A veces	17	Nivel alto	Rara vez	Siempre	A veces	Rara vez	A veces	15	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	Frecuentem...	13	Nivel mode...	Frecuent...	A veces	Frecu...	Frecu...	A veces	18	Nivel b...	75
10	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	9	Nivel bajo	Siempre	A veces	Nunca	Rara vez	Siempre	16	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	Sie...	Siempre	19	Nivel b...	78
11	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	9	Nivel bajo	Siempre	A veces	Nunca	Rara vez	Siempre	16	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	Sie...	Siempre	19	Nivel b...	78
12	Siempre	23	Nivel muy...	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	7	Nivel bajo	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	11	Nivel mode...	A veces	A veces	Frecu...	A ve...	Siempre	18	Nivel b...	79
13	Siempre	23	Nivel muy...	Nunca	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	7	Nivel bajo	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	11	Nivel mode...	A veces	A veces	Frecu...	A ve...	Siempre	18	Nivel b...	79
14	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	17	Nivel alto	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Siempre	Rara vez	A veces	A ve...	Siempre	15	Nivel ...	81
15	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	13	Nivel m...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	81
16	Frecu...	16	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	15	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentem...	16	Nivel alto	Frecuent...	A veces	A veces	A ve...	A veces	16	Nivel b...	83
17	Frecu...	22	Nivel muy...	Rara vez	Frecu...	Nunca	A veces	Frecuen...	14	Nivel m...	Nunca	Nunca	Rara vez	Rara vez	Siempre	11	Nivel mode...	Frecuent...	Rara vez	Siempre	A ve...	Frecu...	18	Nivel b...	83
18	Frecu...	22	Nivel muy...	Rara vez	Frecu...	Nunca	A veces	Frecuen...	14	Nivel m...	Nunca	Nunca	Rara vez	Rara vez	Siempre	11	Nivel mode...	Frecuent...	Rara vez	Siempre	A ve...	Frecu...	18	Nivel b...	83
19	A veces	16	Nivel alto	Frecu...	A veces	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentem...	16	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A ve...	Siempre	17	Nivel b...	84
20	Frecu...	20	Nivel muy...	A veces	Frecu...	A veces	Frecuen...	Frecuen...	18	Nivel alto	A veces	Rara vez	Rara vez	Rara vez	A veces	12	Nivel mode...	Rara vez	A veces	A veces	A ve...	Frecu...	15	Nivel b...	85
21	A veces	17	Nivel alto	A veces	Frecu...	Frecuen...	A veces	A veces	17	Nivel alto	A veces	A veces	Frecu...	A veces	A veces	16	Nivel alto	Frecuent...	A veces	Frecu...	Frecu...	A veces	18	Nivel b...	85
22	Frecu...	20	Nivel muy...	Frecu...	Siempre	A veces	Frecuen...	Frecuen...	20	Nivel m...	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	Frecuentem...	9	Nivel bajo	Frecuent...	Siempre	Frecu...	Sie...	Siempre	23	Nivel ...	85
23	Frecu...	20	Nivel muy...	Frecu...	Frecu...	A veces	A veces	Frecuen...	18	Nivel alto	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Frecuentem...	12	Nivel mode...	A veces	A veces	A veces	Frecu...	Frecu...	17	Nivel b...	86
24	Frecu...	18	Nivel alto	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Frecuen...	20	Nivel m...	A veces	Rara vez	Rara vez	A veces	Siempre	15	Nivel alto	A veces	Frecuent...	Frecu...	Frecu...	A veces	18	Nivel b...	86
25	Frecu...	22	Nivel muy...	A veces	Frecu...	A veces	A veces	A veces	16	Nivel alto	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Frecuent...	A veces	Frecu...	A ve...	Siempre	19	Nivel b...	86
26	Frecu...	23	Nivel muy...	A veces	Frecu...	Rara vez	Rara vez	Frecuen...	15	Nivel alto	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	Siempre	10	Nivel mode...	Siempre	A veces	Rara vez	Frecu...	Siempre	19	Nivel b...	86
27	Frecu...	23	Nivel muy...	A veces	Frecu...	Rara vez	Rara vez	Frecuen...	15	Nivel alto	Nunca	Rara vez	Nunca	Nunca	Siempre	10	Nivel mode...	Siempre	A veces	Rara vez	Frecu...	Siempre	19	Nivel b...	86

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Soleado 17:44 28/07/2025

*Spss_Zenobia[1].sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

27 : Tengo_pasatiemp... 4 Visible: 78 de 78 variables

	Soy capaz de...	TO L...	NIVEL REGULACIÓN	Uso técnicas	Me enfoco solo	Busco apoyo	Planifico actividades	Realizo pausas	TOTAL EST.	NIVEL EST. RATE	Mi nivel de estrés	Me cuesta	Tomar decisiones	El estrés puede...	A pesar de cumplir	TO L...	NIVEL IMPACTO ESTRÉS	Duermo suficiente	Realizo actividades físicas	Manejo equipo	Te voy a pasar	Se me ocurre	TOTAL	NIVEL OLR	TOTAL	
55	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Nunca	Siempre	Siempre	21	Nivel m...	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	11	Nivel mode...	Frecuent...	Frecuent...	Siempre	Sie...	Siempre	23	Nivel ...	101	Niv
56	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Frecuent...	Frecuent...	Siempre	Sie...	Frecu...	22	Nivel ...	102	Niv
57	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Frecuent...	Frecuent...	Siempre	Sie...	Frecu...	22	Nivel ...	102	Niv
58	Frecu...	20	Nivel muy...	A veces	A veces	Frecuen...	Frecuen...	Frecuen...	18	Nivel alto	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	19	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	102	Niv
59	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Frecuent...	Frecuent...	Siempre	Sie...	Siempre	23	Nivel ...	103	Niv
60	Siempre	25	Nivel muy...	Rara vez	Siempre	Rara vez	A veces	Siempre	17	Nivel alto	Rara vez	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	12	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Siempre	Frec...	Siempre	24	Nivel ...	103	Niv
61	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Rara vez	Siempre	Siempre	22	Nivel m...	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	9	Nivel bajo	Frecuent...	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	24	Nivel ...	104	Niv
62	Frecu...	23	Nivel muy...	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	Siempre	Siempre	22	Nivel m...	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Rara vez	Siempre	13	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	105	Niv
63	Siempre	25	Nivel muy...	Frecu...	Frecu...	Frecuen...	Frecuen...	Frecuen...	20	Nivel m...	Nunca	Nunca	A veces	Nunca	Siempre	11	Nivel mode...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	106	Niv
64	Siempre	25	Nivel muy...	A veces	Siempre	Rara vez	A veces	Siempre	18	Nivel alto	A veces	A veces	A veces	A veces	Frecuentem...	16	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	109	Niv
65	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Frecuen...	Siempre	Siempre	24	Nivel m...	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Frecuentem...	12	Nivel mode...	Frecuent...	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	24	Nivel ...	110	Niv
66	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	15	Nivel alto	Nunca	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	21	Nivel ...	111	Niv
67	Frecu...	21	Nivel muy...	Frecu...	Frecu...	Siempre	Frecuen...	Siempre	22	Nivel m...	Frecuen...	Siempre	Nunca	Frecu...	Siempre	19	Nivel alto	Frecuent...	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	24	Nivel ...	111	Niv
68	Siempre	24	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuen...	Frecuen...	23	Nivel m...	A veces	Frecu...	A veces	A veces	Siempre	18	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	114	Niv
69	Siempre	24	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Frecuen...	Frecuen...	23	Nivel m...	A veces	Frecu...	A veces	A veces	Siempre	18	Nivel alto	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	114	Niv
70	Frecu...	23	Nivel muy...	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecuen...	Frecuen...	22	Nivel m...	Siempre	Frecu...	Siempre	Frecu...	Siempre	23	Nivel muy ...	Siempre	Frecuent...	Siempre	Frec...	Siempre	23	Nivel ...	116	Niv
71	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
72	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
73	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
74	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
75	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
76	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
77	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
78	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
79	Siempre	25	Nivel muy...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel m...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	25	Nivel muy ...	Siempre	Siempre	Siempre	Sie...	Siempre	25	Nivel ...	125	Niv
80																										
81																										
82																										

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

17°C Soleado 17:44 28/07/2025