



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en Divisiones
Policiales de la Provincia de Huaraz, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

García Vidal, Jhosselin Thalia (orcid.org/0000-0002-2573-3118)

Paucar Fidel, Alondra (orcid.org/0000-0001-7820-5565)

ASESORA:

Mg. Soriano Navarrete, Sabik Alioth (orcid.org/0000-0001-8207-9127)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ – PERÚ

2022

Dedicatoria

Con todo mi corazón a mis padres (Cristian Garcia y Graciela Vidal) por ser siempre mi fuente de inspiración para salir adelante, a mi hermana (Jherabeth G.V) por motivarme siempre y por nunca dejar que me rinda, finalmente a mis abuelos (Antonio Garcia y Victor Vidal) por su amor incondicional.

Thalia Garcia

Primeramente, a Dios por brindarme salud en todo el camino de mi vida, a mis padres (Elizabeth Fidel y Junior Lemus) por el apoyo incondicional y el amor que me brindaron, finalmente a mi abuela querida (Luisa Rodriguez) que siempre me quiso ver triunfar.

Alondra Paucar

Agradecimiento

A Dios por habernos dado salud, a la Universidad César Vallejo y docentes por acompañarnos en todo el proceso del desarrollo académico. A nuestra asesora Mg. Sabik Soriano por las grandes enseñanzas impartidas en todo el trayecto de la creación de esta investigación y finalmente a las divisiones policiales quienes fueron pieza fundamental para este trabajo.

Las autoras

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Asociación entre los niveles de inteligencia emocional y compromiso laboral en policías	20
Tabla 2. Correlación de Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral	21
Tabla 3. Niveles de Inteligencia emocional en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.....	22
Tabla 4. Niveles de compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.....	24
Tabla 5. Prueba de normalidad	25
Tabla 6. Correlación de Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral	26
Tabla 7. Tabla resumen de la hipótesis específica: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías	27
Tabla 8. Tabla resumen de la hipótesis específica: Correlación Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y dimensiones del compromiso laboral en policías	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Dispersión entre las puntuaciones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral de policías.	21
Figura 2. Niveles de inteligencia emocional en policías, según dimensiones.	23
Figura 3. Niveles de compromiso laboral en policías, según dimensiones.	24

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. Los instrumentos utilizados fueron la escala del Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) y el Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO). La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional; así mismo la muestra estuvo conformada por 114 efectivos policiales. Los resultados obtenidos se realizaron a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, donde la correlación hallada fue directa de nivel bajo ($Rho = ,300$) y altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,001 < 1\%$). Además, en el nivel de inteligencia emocional, más de la mitad de los efectivos policiales 55,3% percibe un nivel adecuado, mientras que un 34,2% percibe un nivel alto y el 10,5% percibe un nivel bajo. En cuanto al nivel de compromiso laboral, se demuestra que el 63,2% presenta un nivel promedio, seguido a ello el 28,9% presenta un nivel bajo y por último el 7,9% presenta un nivel alto. Finalmente, se concluye que, sí existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

Palabras clave: Inteligencia, Emocional, Responsabilidad, Empresa, Policía.

Abstract

The purpose of this research work was to determine the relationship between emotional intelligence and work commitment in police divisions in the province of Huaraz, 2022. The instruments used were the Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) and the Questionnaire of Organizational Commitment (OCC). The research was of an applied type, with a non-experimental, correlational design; Likewise, the sample consisted of 114 police officers. The results obtained were performed through Spearman's Rho correlation coefficient, where the correlation found was direct, low level ($Rho = .300$) and highly significant ($P\text{-value} = 0.001 < 1\%$). In addition, the level of emotional intelligence, more than half of the police officers 55.3% perceive an adequate level, while 34.2% show a high level and 10.5% have a low level. Regarding the level of work commitment, it is shown that 63.2% have an average level, followed by 28.9% showing a low level and finally 7.9% showing a high level. Finally, it is concluded that there is a direct and significant correlation between emotional intelligence and work commitment in police divisions in the province of Huaraz, 2022.

Keywords: Intelligence, Emotional, Responsibility, Company, Police.

I. INTRODUCCIÓN

Sabemos que el desempeño de los efectivos policiales que pertenecen a las divisiones de tránsito, canino o de emergencias, entre otras conllevan a labores que son altamente demandantes desde un aspecto emocional, porque son ellos los garantes de la seguridad ciudadana. En tal sentido durante las intervenciones diarias los policías evitan que las emociones interfieran en su correcto desempeño, pese a ello, no deben pasar por alto el saber y poder responder de manera estratégica ante el llamado de las personas que lo solicitan y ante situaciones específicas, porque dicho desenvolvimiento se ve reflejado sobre cuán comprometidos se encuentran en su labor de trabajo.

En cuanto a, Ken (2018), da a conocer que, si los efectivos policiales poseen una buena inteligencia emocional, traerá consigo aspectos positivos como gozar de una buena estabilidad emocional, sociabilidad, sentido de ser, confianza, preocupación con uno y el resto, responsabilidad, autoexigencia laboral, poder afrontar el estrés y ser de esta manera acreedor de una mejor salud mental. En síntesis, todos los aspectos mencionados líneas arriba son óptimas para fortalecer el bienestar psicólogo de los policías, su interrelación, e incluso su desempeño en el ámbito laboral.

Desde una mirada global sobre la inteligencia emocional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019), en cuanto al área de la salud mental, da a conocer que la inteligencia emocional está conformada por múltiples factores, uno de los pilares principales es el hacernos responsables de nuestras acciones, en pocas palabras, es el saber gestionar nuestras emociones; como segundo pilar es el saber reconocer aquellas emociones de las personas que nos rodean y saber responder estratégicamente ante ello, sin dejar de lado la empatía. En tal sentido, es necesario poder desarrollar la capacidad de poseer una adecuada inteligencia emocional para hacernos responsables de nuestro sentir, pensar y actuar.

Por consiguiente, (Goleman, 1996, citado por Gonzáles y Mora, 2011), sostiene que la inteligencia emocional es la facultad que presentamos para

dirigirnos con efectividad al medio que nos rodea y de esta manera enlazar con las emociones, gestionarlas, automotivarnos, saber sosegar los impulsos y sobre todo saber manejar y regular las emociones propias.

Por otro lado, (Meyer y Allen, 1997, citado por Velasquez y Mera, 2019), sostienen que la relación del colaborador con su trabajo, es un estado psicológico de múltiple índole, ya que el compromiso está conformado por un compromiso afectivo (deseo), normativo (deber) y de continuidad (necesidad). En síntesis, el compromiso laboral viene a ser aquel sentido de pertenencia que se tiene con la entidad, que permitirá ejecutar de manera óptima las metas que se presentan en su trabajo y así llegar a la realización de ambas partes (entidad-policía).

Finalmente, (Mathieu y Zajac, 1990, citado por Martinez, 2018), refieren que las características del trabajo como, el rol laboral, las particularidades o productos de la ocupación, el vínculo entre líder y grupo, además de las características organizacionales influyen en el compromiso de cada personal, de igual manera existen otras facultades que son parte del compromiso tales como, el estar motivados, estar constantemente involucrados en su puesto laboral, el estrés generado, la satisfacción hacia sus compañeros y el salario que reciban.

Considerando la realidad problemática y los antecedentes citados se planteó la formulación de problema, ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales?

Por consiguiente, esta investigación se justifica teóricamente, porque se apoya en una búsqueda exhaustiva de las principales teorías sobre las variables estudiadas, en tal sentido este estudio contribuye con el enriquecimiento teórico en el campo de la psicología. A nivel práctico, permitirá a los futuros investigadores intervenir a través de la ejecución de programas con la finalidad de contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional y el compromiso laboral. A nivel metodológico, los datos hallados en este estudio contribuirán con antecedentes de futuras investigaciones que trabajen con las variables estudiadas. Finalmente, a nivel social, porque los

hallazgos encontrados servirán de base para que los investigadores y la población inmersa puedan informarse, trabajar y desarrollar sobre su inteligencia emocional y un compromiso laboral óptimo.

Por lo tanto, se presenta el objetivo general, determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. Además, se plantean los siguientes objetivos específicos, a) Identificar los niveles de la inteligencia emocional en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. b) Identificar los niveles del compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. c) Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. d) Identificar la relación que existe entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

En base a todo lo mencionado se planteó la siguiente hipótesis alterna y nula. H_i : Existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. H_o : No existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una pesquisa sobre aquellos trabajos que guardan relación con las variables estudiadas, encontrando antecedentes a nivel internacional y nacional, que se presentan a continuación:

Investigaciones a nivel internacional sobre la inteligencia emocional, se inicia con Piloso (2020), quien desarrolló una investigación en Ecuador, cuya finalidad fue determinar la correlación de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional, para ello contó con una muestra de 267 participantes. Además, utilizó como instrumentos la escala de inteligencia emocional y compromiso organizacional. Y como resultado obtuvo que la percepción emocional más el compromiso afectivo, de continuidad y normativo posee una relación positiva débil, mientras que las otras poseen una correlación positiva alta y moderada.

Además, Acuario y Morejón (2017), realizaron un trabajo de investigación en Ecuador, donde pretendieron determinar la inteligencia emocional y estrés laboral en militares, para ello su población estuvo conformada por 50 participantes. Y como resultados obtuvieron que la totalidad de su población 100% indicó tener un grado intermedio de inteligencia emocional, pero en cuanto al estrés laboral, el 52% presentó alto nivel de estrés, el 36% presentó bajo nivel de estrés y el 12% presentó un nivel intermedio de estrés. En síntesis, la hipótesis formulada fue comprobada, por ende, la inteligencia emocional influye sobre el estrés laboral en su población.

Por otro lado, Valero (2020), realizó un trabajo de investigación en Bogotá, donde pretendió describir el nivel de inteligencia emocional, por lo cual contó con una muestra de 40 participantes. Y los resultados que obtuvo fueron óptimos puesto que se presentó un adecuado nivel sobre la atención emocional, en cuanto a la claridad emocional se presentó un nivel adecuado, mientras que un 50% presentó un nivel excelente de claridad emocional, en cuanto a la última dimensión que es claridad de las emociones se presentó una excelente reparación emocional con un 24%.

De igual manera, Machado y Sánchez (2019), desarrollaron una investigación en Ecuador, donde ambos pretendieron realizar un análisis de las dimensiones de la inteligencia emocional y el nivel de ansiedad que

puedan presentar los aspirantes a la policía, para ello tuvo una muestra conformada por 33 participantes. Y como resultados obtuvieron que un 48.7% presentaron una adecuada atención emocional, un 55.3% presentaron una adecuada claridad emocional y finalmente un 51.3% presentó una adecuada relación emocional.

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, se tiene a Zapata (2021), quien desarrolló un trabajo de tipo correlacional en Arequipa, donde su principal finalidad consistía en determinar el grado de influencia que tiene la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional, para ello contó con la participación de 56 personas. Y como resultado indicó la existencia de un excelente nivel de inteligencia emocional que guarda relación con el compromiso organizacional, por ende, un 59.9% presentó un nivel medio de inteligencia emocional lo que guardaría relación con un clima laboral promedio, mientras que un 40.91% mostró un clima laboral alto; en cuanto a un nivel bajo de inteligencia emocional un 50% mostró un clima laboral bajo, un 25% mostró un clima laboral alto y finalmente un 25% mostró un clima laboral promedio.

Por su parte, Barrenechea, Cordova y Loyola (2019), realizaron una investigación en Lima, cuya finalidad fue conocer la relación que guarda el liderazgo ético, la inteligencia emocional con el compromiso laboral en personas que laboran en el sector público. En cuanto a sus resultados, la relación que hallaron fue significativa y positiva, por ende, entre más inteligencia emocional posee una persona más comprometida estará con su labor de trabajo. Por otro lado, la inteligencia emocional presentó una relación positiva de nivel significativa ($p < 0.05$), sobre el compromiso afectivo y normativo, en cuanto a la relación entre la inteligencia emocional y la dimensión de compromiso de continuidad se evidenció una relación no significativa ($p > 0.05$).

Por otro lado, sobre los niveles de inteligencia emocional, Abrigo y Cerazo (2022), realizaron un trabajo de investigación en Lima, cuya finalidad fue identificar los niveles de inteligencia emocional orientados a los suboficiales

de tercera, dicha investigación estuvo conformada por una muestra de 126 participantes, para ello utilizaron el instrumento de la escala de inteligencia emocional. Y como resultados dieron a conocer que el 57.9% mostró un nivel promedio, un 19% mostró un nivel alto y finalmente un 23% mostró un nivel bajo de inteligencia emocional.

Además, Palma (2019), desarrolló un trabajo de investigación en Huancayo, donde su principal finalidad fue determinar el nivel que posee la inteligencia emocional, para ello contó con una muestra de 83 participantes. Y como resultado obtuvo que la inteligencia emocional en un 66.27% presentó un adecuado nivel, un 12.5% presentó un buen nivel, el 8.43% presentó un nivel inusual y el 4.82% presentó un nivel muy bajo, por ende, los participantes de su estudio dieron a conocer que presentaron una buena capacidad en cuanto al manejo de las emociones, sentimientos y motivación propia.

Finalmente, Berríos (2017), en su trabajo de investigación desarrollado en Lima, pretendió realizar una descripción sobre los niveles de la inteligencia emocional orientados a suboficiales, para ello contó con una muestra de 120 participantes tanto mujeres como varones. Y concluyó que el nivel de inteligencia emocional que mostró su muestra se orientó a un nivel promedio.

Dando pase a las investigaciones a nivel nacional sobre el compromiso laboral, se tiene a Canales y Quesquén (2021), quienes desarrollaron un trabajo de investigación en Lima, cuya finalidad consistía en determinar la correlación del compromiso organizacional con el estrés laboral, para ello contó con una muestra de 130 participantes. Y como resultados que hallaron fue la existencia de correlación entre el compromiso y el estrés, por ende, el valor fue significativo $p < 0.05$ de intensidad media e inversa $r = -0.202$.

Además, Quiroz (2019), desarrolló una investigación en Cajabamba, donde pretendió determinar la correlación de engagement con la motivación laboral en colaboradores pertenecientes a la policía de dicho lugar, para ello contó con una muestra de 81 participantes. Y como resultado de dicha investigación, demostró que si existe una correlación entre el engagement y motivación laboral ($R = 0,44$ $P = .000 < .01$).

En cuanto a los niveles del compromiso laboral tenemos a, Huazo (2020), quien realizó un trabajo de investigación en Lima, donde pretendió determinar los niveles de satisfacción y compromiso organizacional, para ello contó con una muestra de 240 participantes. Y como conclusión, indicó que los instrumentos utilizados en su investigación son confiables, y en cuanto a los niveles que conforman la escala de compromiso un 54.2% mostró un nivel moderado, el 45.8% mostró un nivel alto y finalmente comprobó que si existe relación entre las variables de su estudio ($Rho=0.850$; $P<0.001$).

Además, Vargas (2020), desarrolló un trabajo de investigación en Lima, donde tuvo como finalidad establecer los niveles del compromiso organizacional, para ello contó con una muestra conformada por 251 participantes. Y llegó a obtener como resultado, que su muestra presentó un nivel promedio sobre el compromiso organizacional, pero cabe señalar que no encontró ninguna estadística diferente en cuanto al sexo de su población, pero, si se logró obtener que los niveles de compromiso cambiarían estadísticamente según sea la profesión que se tenga y la duración de servicio que se dé.

De igual manera, Guizado (2018), desarrolló un estudio de investigación en Lima, en donde pretendió determinar el nivel que posee el compromiso organizacional en policías, en relación a ello contó con la colaboración de 128 participantes. Cuyo resultado dieron a conocer que un 54% cuenta con un nivel promedio de manera global sobre el compromiso organizacional, pero dimensionalmente encontró que el 48% mostró un nivel medio de compromiso afectivo, mientras que un 55% mostró un nivel alto de compromiso de continuidad y finalmente un 46% mostró un nivel medio sobre compromiso normativo.

Para finalizar, Noceda (2018), en su trabajo de investigación desarrollado en Lima, tuvo como finalidad determinar el nivel de compromiso organizacional en policías que conforman la división de operaciones especiales, para ello contó con una muestra de 200 participantes, utilizó la escala del compromiso organizacional (CCO), adaptado por Argomedo (2013). Y como resultado obtuvo que un 38% mostró un nivel promedio, un 36% mostró un nivel bajo y finalmente un 26% mostró un nivel alto de compromiso organizacional.

Por consiguiente, tras haber realizado una pesquisa de investigaciones previas, se conceptualiza las bases teóricas de cada variable para un mejor desarrollo progresivo de la investigación, por lo cual se da inicio con la inteligencia emocional.

Ya que conocer sobre los conceptos que abarca la inteligencia emocional, empieza con Mayer y Salovey (1993), quienes además son considerados como los primeros en brindar conocimientos sobre los aspectos que implican la habilidad de poder controlar las emociones, hacer uso de esta guía para llevar los pensamientos y acciones con una relación coherente. Pero, cabe señalar que a finales del período de los 90, se llegó a un ascenso en donde la capacidad que nos permite poder reconocer, regular nuestros sentimientos y emociones, es la inteligencia emocional y esto nos ayuda a entender los cambios significativos en nuestros pensamientos, para decidir cómo actuar frente a múltiples situaciones en donde debemos ser empáticos, contar con aquella capacidad de solucionar los problemas y ser asertivos (Coca, 2010).

Además, según nos refiere (Coleman, 2008, citado por Stamatios y Nikos, 2016), la inteligencia emocional es la facultad que permite monitorear los aspectos emocionales, ello sirve para diferenciar las emociones, poder etiquetar de manera adecuada, hacer uso de la información y tener así la capacidad para guiar los pensamientos y el comportamiento de una manera óptima.

Por ende, según Mayer, Salovey y Caruso (2008), refieren que contar con una capacidad que nos permita vincular el intelecto, empatía y emociones servirán para tener un mejor pensamiento y comprensión, a ello se le denomina inteligencia emocional. Además, que (Goleman, 1998, citado por Gigato, Labañino y Cordero, 2020), mencionan que la inteligencia emocional es un desarrollo de formación continua, que se da durante toda la vida y ello nos permite ir entendiendo las vivencias del día a día.

En cuanto a los modelos teóricos vigentes, tomaremos el modelo e instrumento válido y confiable de los autores Mayer y Salovey (1997).

En tanto (Salovey y Mayer, 1990, citado por Conde, 2018), refiere que con la inteligencia emocional podemos llegar a percibir, asimilar, entender y

gestionar las emociones propias. Además, es la habilidad que nos ayuda a discernir entre los significados de todas las emociones y saber gestionarlas para resolver situaciones problemáticas. Por consiguiente, a continuación, se describe sobre cada dimensión de la variable mencionada.

La primera dimensión, es la atención emocional y consiste en percibir las emociones propias, quiere decir, tener la habilidad para sentir, manifestar emociones adecuadamente y saber cómo se sienten las personas que nos rodean.

La segunda dimensión, se denomina claridad emocional, y se refiere a tener la habilidad para poder comprender los estados emocionales. Además de identificar sencillamente el conocimiento emocional y de esta manera poder conocer las emociones complejas.

En cuanto a la última dimensión, se denomina reparación emocional y se refiere a aquella capacidad que nos permite poder regular las emociones de manera adecuada y correcta.

Finalmente, en cuanto a (López et al. 2006, citado por Chuquillanqui, 2021), refiere que, al tener un buen nivel de inteligencia emocional, los efectivos policiales podrán hacerle frente mediante acciones positivas a múltiples circunstancias de estrés y considerando soluciones oportunas. Entonces la inteligencia emocional permite afrontar situaciones de nivel interpersonal.

En relación a la segunda variable que viene a ser el compromiso laboral, se menciona a diversos autores en donde, Zapata (2021), considera que el compromiso laboral es la postura que el colaborador establece con la organización donde esté laborando, haciendo suya las metas y objetivos que busque alcanzar la entidad, además de conseguir su permanencia dentro de la misma.

Por ende, (Meyer y Allen, 1991, citado por Guerrero, 2019), argumentan que el compromiso laboral, es una situación psicológica que describe prácticamente la conexión entre el trabajador y la institución, interviniendo en la decisión de continuar o desistir de esta. Además, se conoce que el compromiso laboral es de suma consideración para mantener una organización saludable, donde el personal encuentre la felicidad a través de

buenas prácticas laborales y como resultado es que las organizaciones estén conformadas por colaboradores comprometidos. (Aguillón et al. 2011, como se citó en Llanos y Riveros, 2019)

Mientras que (Varona 1993, citado por Choquecondo y Ramirez, 2020), expresa que hasta el momento se han acogido tres aspectos teóricos, la primera es la del intercambio, donde el compromiso viene a ser las retribuciones por parte de la institución para con el personal.

En cuanto al segundo la perspectiva psicológica, es un factor que tiene tres elementos en donde ve el compromiso que se tiene con el trabajo y estos son (unificación en base a las metas y valores del organismo; aspiración de colaborar para que la empresa logre sus metas y objetivos; y por último está el empeño de ser parte de la organización).

Finalmente, la tercera perspectiva es de la atribución que tiene el compromiso, como una imposición donde el colaborador logre realizar ciertas actividades que son voluntarios, explícitos e irrevocables.

Teniendo en cuenta a (Meyer y Allen, 1991, citado por Hurtado, 2017), mencionan que las dimensiones del compromiso laboral, las cuales vendrían a ser: Como primera dimensión, el compromiso de continuidad el cuál se refiere a percibir los costos ligados al abandonar la institución, considerado también como la parte leal que es expresado por el deseo íntimo de ser parte permanente de la empresa, no obstante, dicho deseo puede partir de la percepción de falta de alternativas.

En cuanto a la segunda dimensión vendría a ser el compromiso normativo el cual indica un sentimiento de obligación de permanecer con el puesto, es considerado como una obligación o responsabilidad moral desarrollada por el trabajador al ser este retribuido con ciertos beneficios por la empresa o entidad donde se encuentre laborando.

Por último, la dimensión del compromiso afectivo que es el reflejo del apego emocional o la identificación que sienten los colaboradores y la participación que tienen en la organización.

(Schaufeli, 2011, cómo se citó en Salcedo, 2013), refiere que los trabajadores con engagement se sienten vigorosos y útiles unidas a su

desempeño laboral, mencionan también que el engagement se opone a las tres dimensiones del Burnout.

Como primer punto tenemos a vigor que vendría a ser la energía, lo opuesto a agotamiento, se distingue por valores elevados de energía, resistencia y activación mental durante el trabajo, así mismo los colaboradores presentan anhelo y disponibilidad de dedicar ahínco en la labor que se encuentre desempeñando y la continuidad que presenta a pesar de los obstáculos que pueda haber.

En el segundo punto se presenta la dedicación que se considera opuesta a la despersonalización e indica unos altos niveles de participación en su centro de trabajo, seguido con la demostración de una alta elevación de significado asignado a la ocupación que desempeña, de igual forma presenta una sensación de emoción, entusiasmo, orgullo y desafío por la labor que realiza.

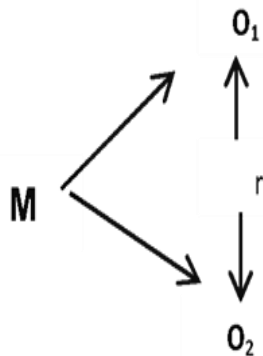
Por último, se tiene la dimensión de absorción o concentración en el puesto de labor, dicha dimensión es lo opuesto a la realización personal, la absorción se considera una etapa de concentración, se experimenta un sentir de que el tiempo pasa de manera apresurada donde el colaborador presentará dificultades para separarse de su labor, ello a consecuencia de la impresión de placer o goce y por último el desarrollo que se encuentra dentro de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Aplicada, porque (Murillo, 2008, citado por Vargas, 2009), refiere que se caracteriza por buscar la utilización de conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que se adquieren otros.

3.1.2 Diseño de investigación: No experimental, correlacional, porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostiene que una indagación de este diseño se presenta sin manipular de forma adrede las variables del estudio y lo único que se realiza es estudiar el fenómeno tal y como sucede en su entorno natural. Y correlacional porque Mousalli (2015), refiere que este tipo de estudios son donde se pretende instaurar el grado y sentido de relación entre las variables estudiadas.



El diseño de investigación es el siguiente:

Dónde:

M: Policías de diferentes divisiones.

01: Inteligencia Emocional.

02: Compromiso Laboral.

r: Relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización de la variable 1 “Inteligencia Emocional”.

Definición conceptual: (Salovey y Mayer, 1990, citado por Conde, 2018) refieren que con la inteligencia emocional podemos llegar a percibir, asimilar, entender y gestionar las emociones propias y del resto. Además, es la habilidad que nos ayuda a discernir entre los significados de todas las emociones y saber gestionarlas para resolver situaciones conflictivas.

Definición operacional: La evaluación fue por medio del instrumento (TMMS-24), que posee 24 ítems y tres dimensiones. En donde la atención emocional conforma los ítems (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8); la comprensión de sentimiento conforma los ítems (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16) y la regulación emocional que conforma los ítems (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24).

Indicadores: Atención emocional, es la capacidad que nos permite sentir y poder expresar nuestras emociones de manera correcta y adecuada. La comprensión de los sentimientos, es la percepción que tenemos sobre poder comprender nuestros propios estados emocionales. Y finalmente la regulación emocional, es la capacidad para poder llegar a regular nuestros propios estados emocionales de manera apropiada.

Escala de medición: Ordinal.

Operacionalización de la variable 2 “Compromiso laboral”

Definición conceptual: (Meyer y Allen, 1991 citado por Guerrero, 2019), definen que el compromiso laboral es un estado psicológico que se caracteriza prácticamente por la relación entre el trabajador y la organización, interviniendo en la decisión de continuar o desistir de la empresa.

Definición Operacional: La evaluación fue por medio del cuestionario de compromiso organizacional, que posee 18 ítems y tres dimensiones.

En donde el compromiso afectivo conforma los ítems (6, 9, 12, 14, 15 y 18); el compromiso de continuidad conforma los ítems (2, 7, 8, 10, 11 y 13) y el compromiso normativo que conforma los ítems (1, 3, 4, 5, 16 y 17).

Indicadores: Compromiso Afectivo, es el vínculo emocional que los individuos establecen con la organización, manifestándose como el disfrute y placer de trabajar. El compromiso Continuidad, es la valoración de los beneficios a sacrificar por la permanencia o no en la organización, pensando en los costos. Finalmente, el compromiso Normativo, es el sentimiento de obligación moral en la que se manifiesta la lealtad del trabajador por las presentaciones recibidas.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En cuanto Arias, et al. (2016), sostiene que es todo un conjunto de especificaciones en común y que se ubican en un mismo espacio. Por lo tanto, según el Comité Regional de Seguridad Ciudadana (CORESEC-ANCASH, 2020) en la reunión realizada mencionan que cuentan con un total de 2228 efectivos policiales en la zona sierra.

Criterios de inclusión

Policías que formen parte de la división canina - ESCABCAN.

Policías que formen parte de la división de tránsito - UTSEVI.

Policías que formen parte de la comisaría de Huaraz.

Policías que formen parte de la Macro región - MACROPOL.

Efectivos policiales pertenecientes a la provincia de Huaraz.

Criterios de exclusión

Personas que no sean efectivos policiales.

Policías que sean de otra provincia.

Policías retraídos de su cargo.

Muestra

Según Arispe et al. (2020), sostienen que la muestra es aquel subgrupo de la población, en donde se recolectan los datos que necesite el investigador, ya que una muestra adecuadamente orientada contribuye con la precisión y la exactitud de aquellos datos. Por ende, la muestra está constituida por 114 efectivos policiales de diferentes divisiones de la Provincia de Huaraz.

Muestreo

(Mata et al. 1997, citado por López, 2004), refiere que el muestreo es aquel conjunto de operaciones que se da para seleccionar a los integrantes de la muestra.

Nuestro muestreo es no probabilístico, ya que Hernández (2006), menciona que las muestras no probabilísticas o nombrado como muestras dirigidas, son un método para desglosar o escoger las cualidades de la investigación, más que por un juicio estadístico de selección, se hace uso de esta muestra en diversos trabajos cuantitativos o cualitativos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la técnica de la encuesta, medio por el cual emitimos cuestionarios físicos y virtuales a la muestra determinada, la cual nos sirvió para la recolección de los datos.

Instrumentos

Variable 1: Escala de Inteligencia Emocional del Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)

Ficha técnica:

Autor original	: Mayer y Salovey (1995)
Adaptación	: Realizada por (Fernández-Berrocal, 2004, citado por Chamorro, 2017)
N° de ítems	: 24 ítems
Administración	: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.
Duración	: Unos 10 minutos.
Aplicación	: Adolescentes y adultos.
Finalidad	: Evaluar la percepción de los propios sentimientos, la comprensión de los propios sentimientos y la regulación emocional.
Uso	: Educativo, clínico y de investigación.
Tipificación	: Baremos en centiles según sexo y la edad.
Material	: Manual, escala y baremos.

Características del instrumento: Estuvo constituido por 24 preguntas, divididas en tres dimensiones: atención emocional (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), claridad emocional (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16) y reparación emocional (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24), lo que alude a tres procesos como, (percepción, comprensión y regulación emocional) estos proporcionaron un parámetro de los niveles de inteligencia emocional. Evalúa el metacognoscimiento de los estados emocionales mediante una escala de tipo Likert acerca del grado de acuerdo con cada ítem, donde 1= nada de acuerdo, 2=algo de acuerdo, 3= bastante de acuerdo, 4= muy de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad: En cuanto a la interpretación por Ortega (2017), presentó valores adecuados en cuanto a la validez interna del TMMS-24 en su versión en español logrando un Alpha de Cronbach de 0.90.

Del mismo modo en cuanto a la confiabilidad reportada en el trabajo de investigación de Álvarez (2017), el alfa de Cronbach es de .89 para la escala global.

Variable 2: Cuestionario del Compromiso Organizacional

Ficha técnica:

Autor original	: Meyer y Allen (1997)
Adaptación	: (Argomedeo, 2013, citado por Lévano, 2018)
N° de ítems	: 18 ítems
Administración	: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.
Duración	: Unos 15 minutos.
Aplicación	: De 18 años en adelante.
Finalidad	: Evaluar el compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.
Uso	: Elaboración de planes a nivel organizacional y de investigación.
Tipificación	: Baremos según sexo y la edad.
Material	: Manual, escala y baremos.

Características del instrumento: Tiene tres dimensiones son los siguientes: dimensión Afectivo (6, 9, 12, 14, 15 y 18), dimensión de Continuidad (2, 7, 8, 10, 11 y 13) y por último la dimensión de Normativa (1, 3, 4, 5, 16 y 17). Evalúa el nivel de compromiso mediante una escala de tipo Likert constituida por 18 interrogantes que determina cada factor, cada ítem posee 7 tipos de respuesta, donde 1=totalmente de acuerdo, 2= moderadamente en desacuerdo, 3= débilmente en desacuerdo, 4= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= débilmente de acuerdo, 6= moderadamente de acuerdo, y 7= totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad: Es un estudio realizado por (Argomedeo, 2013, citado por Lévano, 2018), se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0.82.

3.5. Procedimientos

Primero se eligieron las variables, luego se investigó sobre la problemática, antecedentes nacionales e internacionales, las bases

teóricas, se determinó la población y para la muestra, se solicitaron al correo de la coordinadora de la Universidad César Vallejo, cartas de presentación para posteriormente estas ser presentadas en las divisiones policiales y obtener la autorización para la aplicación de los cuestionarios y obtener la recolección de datos. Una vez obtenido las autorizaciones se aplicaron las pruebas de inteligencia emocional y compromiso laboral por medio de un formulario de Google para que los efectivos policiales de la división canina puedan responder por aquel medio, pero en relación a las demás divisiones se aplicó el cuestionario de manera presencial, garantizando un mayor alcance y accesibilidad a los participantes. Además, cabe señalar que dicha investigación se realizó en pleno confinamiento a causa de la pandemia por la Covid-19.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó un análisis estadístico descriptivo y correlacional, donde estos se centraron en cada una de las dimensiones de los instrumentos, posteriormente se realizó un registro de tablas y gráficos. Y finalmente, se utilizó el coeficiente de correlación del Rho de Spearman con la finalidad de saber la relación y grado de asociación sobre las variables. Mientras que para el procesamiento de datos se usó el SPSS versión 26.

3.7. Aspectos éticos

Dicha indagación se compone sobre el almacenamiento de la información, asimismo el consentimiento de parte de las personas a las que está dirigido, se prosiguió a dar a conocer los objetivos y beneficios que sus resultados proporcionarán a los datos estadísticos.

Este estudio consideró valores éticos, por la cual se rechazan todo tipo de comportamiento anti moral como a la apropiación de tesis o el uso de materiales ajenos sin su adecuada cita, de la misma manera se muestran los autores de cada trabajo académico que permitió el desarrollo del presente proyecto.

Durante el desarrollo de las acciones en torno a la investigación, se hizo uso del servicio web Turnitin, que proporcionó información necesaria para que los investigadores pudiesen calificar y corregir el presente trabajo.

El Colegio de Psicólogos del Perú (2017), hace mención sobre el código de ética y deontología en el capítulo tres sobre la investigación, artículo 24, en donde indica que toda indagación realizada en personas debe contar con un consentimiento informado. Además, en el artículo 26 indica que como psicólogos independientemente de los resultados, no se debe incurrir en falsificar o plagiar la existencia o no de conflicto de intereses.

IV. RESULTADOS

Del objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

Tabla 1

Asociación entre los niveles de inteligencia emocional y compromiso laboral en policías.

Niveles		Niveles de compromiso laboral			Total	
		Bajo	Promedio	Alto		
Inteligencia emocional	Bajo	f	4	7	1	12
		%	33,3%	58,3%	8,3%	100,0%
	Adecuado	f	19	41	3	63
		%	30,2%	65,1%	4,8%	100,0%
	Alto	f	10	24	5	39
		%	25,6%	61,5%	12,8%	100,0%
Total	f	33	72	9	114	
	%	28,9%	63,2%	7,9%	100,0%	

Fuente. Matriz de puntuaciones y niveles de la muestra orientada a la indagación.

Interpretación: Según se aprecia en la tabla 1, demuestra que un 65,1% de los efectivos policiales presentan un adecuado nivel de inteligencia emocional, a su vez presentan un nivel promedio de compromiso laboral; de la misma manera, el 33,3% presentan un nivel de inteligencia bajo y poseen por ende un nivel de compromiso bajo.

Tabla 2

Correlación de Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral.

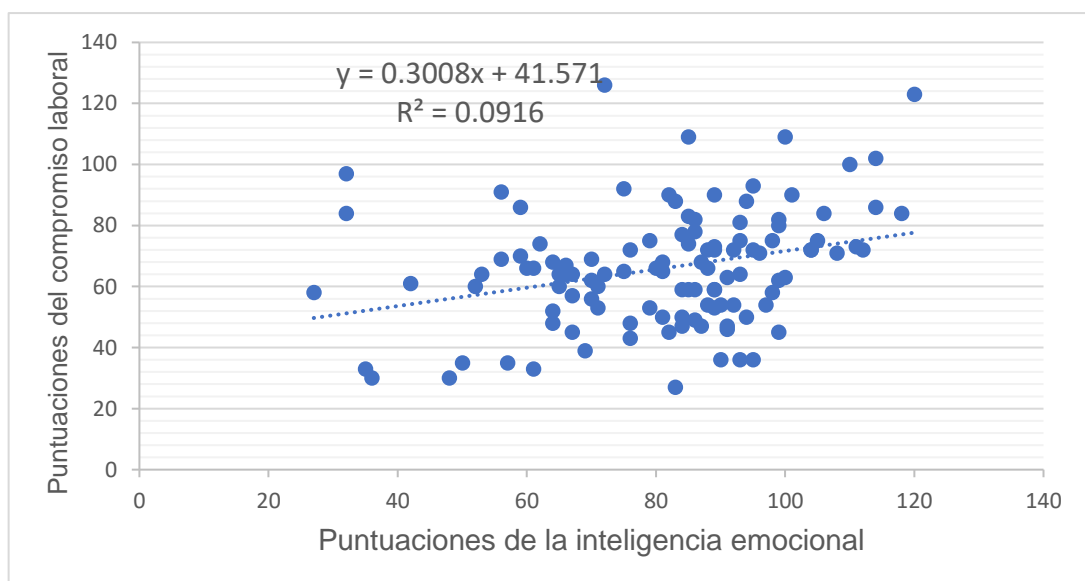
Rho de Spearman		Compromiso laboral
Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,300**
	Sig. (bilateral)	,001
	n	11

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

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 2, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman, se determina que si existe una relación directa de nivel bajo (Rho = ,300) y altamente significativa (P-valor = 0,001<1%) entre el nivel de inteligencia emocional y compromiso laboral en los efectivos policiales de las divisiones de la provincia de Huaraz.

Figura 1

Dispersión entre las puntuaciones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral de policías.



Interpretación: Según se puede apreciar en la figura 1, nos muestra que a medida que se incrementan las puntuaciones de la inteligencia emocional, las puntuaciones del compromiso laboral también se incrementan. Al respecto, el modelo de regresión lineal corrobora la existencia de una correlación directa, cuya pendiente ($m= 0,3008$) de la ecuación lineal es positiva, y un coeficiente de determinación ($r^2 =0,0916$) que indica que el 9,16% del compromiso laboral, se encuentra influenciada por la inteligencia emocional.

Obtenidos del análisis descriptivo de las variables:

Del objetivo específico. 1. Identificar los niveles de inteligencia emocional en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

Tabla 3

Niveles de Inteligencia emocional en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

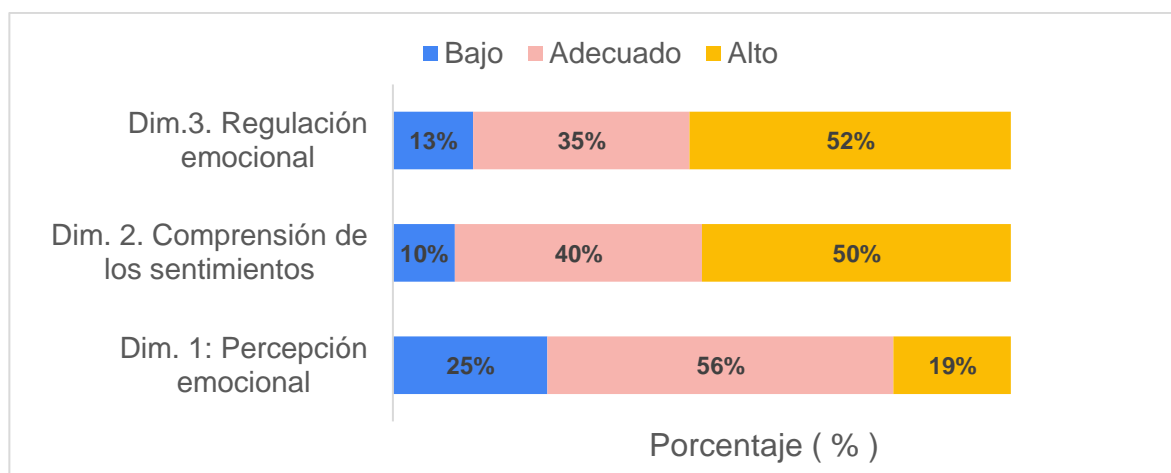
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	10,5
Adecuado	63	55,3
Alto	39	34,2
Total	114	100,0

Fuente. Matriz de puntuaciones y niveles de la muestra.

Interpretación: Con lo que respecta a la tabla 3, se encuentra que más de la mitad de los efectivos policiales 55,3% perciben un adecuado nivel de inteligencia emocional, al mismo tiempo un 34,2% perciben un nivel alto, mientras que solamente un 10,5% perciben un nivel bajo.

Figura 2

Niveles de inteligencia emocional en policías, según dimensiones.



Interpretación: En la figura 2, el nivel de inteligencia emocional en los efectivos policiales se describe dimensionalmente. Por ende, en la primera dimensión percepción emocional, más de la mitad de policías un 56% perciben un nivel adecuado, un 25% perciben un nivel bajo, mientras que un 19% perciben un nivel alto; en cuanto a la segunda dimensión comprensión de los sentimientos, la mitad de los policías 50% perciben un nivel alto, el 40% perciben un nivel adecuado y solamente un 10% perciben un nivel bajo; y finalmente en la última dimensión regulación emocional, más de la mitad que es el 52% de los policías la perciben un nivel alto, el 35% perciben un nivel adecuado y solamente un 13% perciben un nivel bajo.

Del objetivo específico 2. Identificar los niveles de compromiso laboral en policías de las divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

Tabla 4

Niveles de compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.

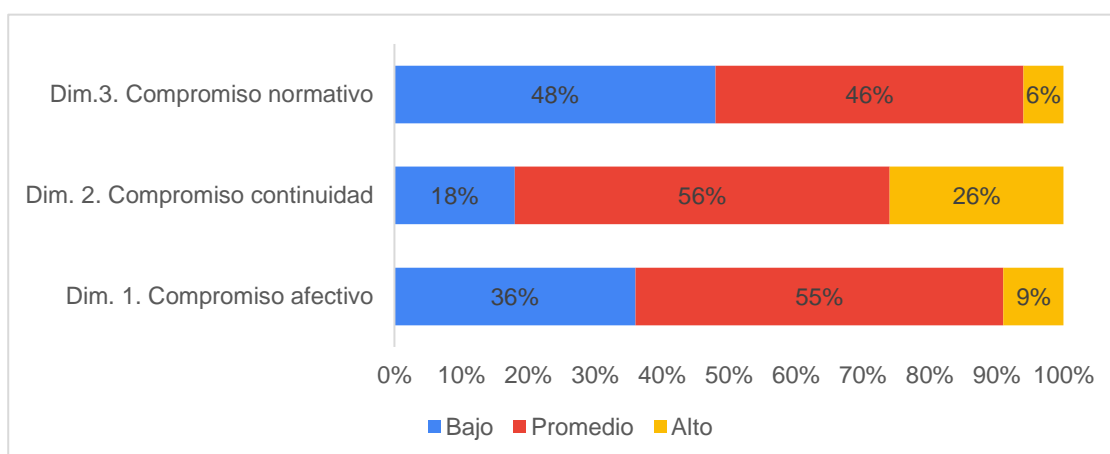
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	28,9
Promedio	72	63,2
Alto	9	7,9
Total	114	100,0

Fuente. Matriz de puntuaciones y niveles de la muestra.

Interpretación: En lo que respecta a la tabla 4, la mayor parte de los policías perciben un nivel promedio con el 63,2% sobre compromiso laboral, en tanto el 28,9% perciben un nivel bajo, mientras que solamente un 7,9% perciben un nivel alto de compromiso laboral.

Figura 3

Niveles de compromiso laboral en policías, según dimensiones.



Interpretación: En la figura 3, el nivel de compromiso laboral en policías se describe según dimensiones. Así que, en cuanto a la dimensión compromiso afectivo, más de la mitad de policías que son el 55% perciben

un nivel promedio, un 36% perciben un nivel bajo, mientras que solamente un 9% de policías perciben un nivel alto; en cuanto al compromiso de continuidad, un 56% de policías perciben un nivel promedio, un 26% perciben un nivel alto y el 18% perciben un nivel bajo; finalmente en la dimensión de compromiso normativo, se tiene que el 48% de los policías la perciben un nivel bajo, el 46% perciben un nivel promedio y solamente un 6% perciben un nivel alto.

Del análisis correlacional:

Con el propósito de conocer el comportamiento de los datos de cada una de las variables, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a ya que se trabajó con una muestra > 50

Prueba de Normalidad

Hipótesis:

- H₀: Los datos provienen de una distribución normal
- H_i: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Rechazar H₀ cuando la significación observada “p” es menor que α .

Tabla 5

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia emocional	,106	114	,003
Compromiso laboral	,081	114	,061

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: En base a los resultados de la tabla 5, se determina que una de las variables tiene un nivel de significancia ($p=0,003<0,05$). Por

ende, se rechaza la hipótesis nula, afirmando que el comportamiento de los datos de las variables no posee normalidad, y por tanto es pertinente aplicar la prueba no paramétrica.

De la hipótesis estadística general:

Hi: Existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías de las divisiones de la provincia de Huaraz, 2022.

Ho: No existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías de las divisiones de la provincia de Huaraz, 2022

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral.

Rho de Spearman		Compromiso laboral
Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	0,300**
	Sig. (bilateral)	,001
	n	114

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

Interpretación: La apreciación en la tabla 6, se muestra que existe una correlación directa de nivel bajo (Rho = 0,300) y significativa (P-valor=0.001 < α =0.05). En efecto, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que la inteligencia emocional se correlaciona de manera directa y significativa. Según percepción de 114 efectivos policías.

De la hipótesis estadística específica 1:

Hi: Existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Ho: No existe una correlación directa y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Tabla 7

Tabla resumen de la hipótesis específica: Correlación Rho de Spearman entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías.

		Rho de Spearman	Compromiso laboral
Dimensiones Inteligencia emocional	Percepción emocional	Coefficiente de correlación	,312**
		Sig. (bilateral)	,001
	Comprensión de los sentimientos	Coefficiente de correlación	,237*
		Sig. (bilateral)	,011
	Regulación emocional	Coefficiente de correlación	,244**
		Sig. (bilateral)	,009

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 7, se determina:

Existe una correlación directa de nivel bajo ($Rho = 0,312^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor} = 0.001$ menor a $\alpha = 0.01$) entre la dimensión percepción emocional y el compromiso laboral, según la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Existe una correlación directa de nivel bajo ($Rho= 0,237^{**}$) y significativa ($P\text{-valor}=0.011$ menor a $\alpha =0.05$) entre la dimensión comprensión de los sentimientos y el compromiso laboral, según la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Existe una correlación directa de nivel bajo ($Rho= 0,244^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}=0.009$ menor a $\alpha =0.05$) entre la dimensión regulación emocional y el compromiso laboral, según la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

De la hipótesis estadística específica 2:

Hi: Existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso laboral en policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Ho: No existe una correlación directa y significativa entre la inteligencia emocional y las dimensiones del compromiso laboral en policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Tabla 8

Tabla resumen de la hipótesis específica: Correlación Rho de Spearman entre la inteligencia emocional y dimensiones del compromiso laboral en policías.

Rho de Spearman	Dimensiones del compromiso laboral		
	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo
Coefficiente de Inteligencia correlación emocional	,282^{**}	,359^{**}	,133
Sig. (bilateral)	,002	,000	,160

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

Fuente: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 8, se determina:

Existe una correlación directa de nivel bajo ($Rho= 0,282^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}=0.002$ menor a $\alpha =0.01$) entre la inteligencia emocional y la dimensión de compromiso afectivo laboral, en cuanto a la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Existe una correlación directa de nivel bajo ($Rho= 0,359^{**}$) y altamente significativa ($P\text{-valor}=0.011$ menor a $\alpha =0.01$) entre la inteligencia emocional y la dimensión de compromiso de continuidad laboral, en cuanto a la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

Existe una correlación directa de nivel muy bajo ($Rho= 0,133^{**}$) no significativa ($P\text{-valor}=0.160$ mayor a $\alpha =0.05$) entre la inteligencia emocional y la dimensión compromiso normativo laboral, en cuanto a la percepción de 114 policías de la provincia de Huaraz, 2022.

V. DISCUSIÓN

Si bien es cierto el desempeño de los efectivos policiales de distintas divisiones, conllevan a tareas que son altamente demandantes desde una mirada emocional, ya que son los policías los que garantizan la seguridad ciudadana, es por ello que durante las intervenciones que se llevan a cabo los policías evitarán que las emociones que puedan presentar interfieran en su adecuado desempeño, no obstante no deberán pasar por alto el saber y poder actuar de manera empática e inmediata ante el llamado de las personas que soliciten algún apoyo o ante situaciones específicas, porque todo ello se ve reflejado en cuán comprometido está uno con su labor de trabajo.

Iniciando con el objetivo general, en la tabla 1, se observa que un 65,1% de los policías percibieron un nivel adecuado de inteligencia emocional y un nivel promedio de compromiso laboral, por ende, mencionamos que existe una correlación directa y altamente significativa (P-valor = 0,001<1%).

Para ello citamos a Zapata (2021), quien tuvo como objetivo determinar el grado de influencia entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, por ende, concluye que, si existe una influencia directa entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional, ello lo llevó a cabo con la prueba de Rho de Spearman donde obtuvo un valor significativo de 0.001. Además, considera que tras existir un excelente nivel en lo que respecta a la inteligencia emocional, este guardará relación con los niveles del compromiso laboral. De igual manera, Barrenechea, Cordova y Loyola (2019), tuvieron como objetivo determinar la relación entre el liderazgo ético, inteligencia emocional y compromiso laboral. Como resultados obtuvieron que, si hay relación significativa y positiva entre las variables, además concluye que entre más inteligencia emocional posea una persona más comprometida estará con su labor.

En cuanto al primer objetivo específico, en tabla 3, se observa que más de la mitad de los policías 55,3% perciben un nivel adecuado de inteligencia emocional, y que el 34,2% perciben un nivel alto y finalmente el 10,5% de la población evidencia un nivel bajo. Para ello tenemos a Abrigo y Cerazo

(2022), la cual tuvieron como finalidad identificar los niveles de inteligencia emocional, obteniendo como resultado que, un 57,9% presentó un nivel promedio, el 19% presentó un nivel alto y un 23% presentó un nivel bajo. Para ello Chuquillanqui (2021), refiere que, al tener un buen nivel de inteligencia emocional, los efectivos policiales podrán hacerle frente mediante acciones positivas a múltiples circunstancias de estrés y considerando soluciones oportunas. En síntesis, la inteligencia emocional permite afrontar situaciones de nivel interpersonal.

Además, Machado y Sánchez (2019), en su investigación llegaron a concluir que, en base a las dimensiones de la inteligencia emocional, su muestra estudiada presenta niveles adecuados lo que les permite regular y seleccionar los propios estados emocionales y de esta manera puedan direccionarlas de forma correcta. Además, Palma (2019), concluyó que un 66,27% mostró un nivel adecuado de inteligencia emocional, dicho resultado le permitirá a su muestra poder tener una buena capacidad en cuanto al manejo de las emociones y sentimientos, formando en si una motivación propia y saber gestionar las mismas de manera óptima. Finalmente, Berríos (2017), quien obtuvo como resultado que su muestra presentó un nivel promedio a lo que concluye que, en cuanto a los componentes emocionales interpersonales, tendrán una mejor adaptabilidad, manejo de estrés y un apropiado estado de ánimo.

Continuando con el segundo objetivo específico, en la tabla 4, se observa que la mayor parte de policías presentan un 63,2% de nivel promedio, el 28,9% presentan un nivel bajo y el 7,9% presenta un nivel alto. Para ello, Huazo (2020) concluyó que un 54.2% mostró un nivel moderado, ello hace referencia a que los efectivos policiales mantienen una conexión adecuada con su entidad, además presentar una motivación y un involucramiento en su puesto. Así mismo, Vargas (2020), en su investigación presenta que su muestra presentó un nivel medio en cuanto al compromiso organizacional, a lo que concluye que su población mantiene una identidad enlazada con la organización eso le permite poder desempeñarse de manera favorable.

Además, Quiroz (2019), concluyó que su muestra presentaba un nivel medio de compromiso laboral, lo que significa que habrá una pequeña conexión entre el trabajador y su centro de labor. Del mismo modo, Guizado (2018), concluye que obtuvo un nivel promedio de compromiso laboral, ello quiere decir, que se evidencia una adecuada identidad con la organización donde labora, haciendo suya las metas y objetivos de la empresa. Finalmente, Noceda (2018) concluye que el mayor número de los policías evaluados evidenciaron un nivel promedio de compromiso organizacional, y se refiere que los policías se sentirán enérgicos y útiles arraigados a su desempeño laboral. Para la cual, (Schaufeli, 2011, cómo se citó en Salcedo 2013) refiere que los trabajadores con engagement se sienten vigorosos y útiles unidas a su desempeño laboral, mencionan también que el engagement se opone a las tres dimensiones del Burnout.

Continuando con el tercer objetivo específico, en la tabla 7, se observa que existe una relación directa de nivel bajo y altamente significativa entre la dimensión de percepción emocional y el compromiso laboral; pero en cuánto a la dimensión de comprensión de los sentimientos y el compromiso laboral existe una correlación directa de nivel bajo y significativa; y por último existe una correlación directa de nivel bajo y altamente significativa entre la dimensión de regulación emocional y el compromiso laboral. Para ello se cita Piloso (2020), en su investigación obtuvo como resultado que, entre la percepción emocional y el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo la correlación es positiva débil. Por ende, concluye que se muestra una relación positiva que repercute en ciertas dimensiones de la inteligencia emocional sobre el compromiso organizacional. Para la cual, (Salovey y Mayer, 1990, citado por Conde, 2018), refieren sobre las dimensiones de la inteligencia emocional, que como primera dimensión atención emocional quiere decir tener la habilidad para sentir, manifestar emociones adecuadas y saber cómo se sienten las personas que nos rodean. Segunda dimensión claridad emocional es la habilidad para poder comprender los estados emocionales. En cuanto a la última dimensión reparación emocional y se refiere a la capacidad que nos permite regular las emociones de manera adecuada y correcta.

Finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico, en la tabla 8, se observa que, si existe una relación directa de nivel bajo y altamente significativa con la dimensión compromiso afectivo y de continuidad, en cuanto a la dimensión del compromiso normativo existe una relación directa de nivel muy bajo y no significativa. Para ello citamos a Barrenechea, Cordova y Loyola (2019), quienes en la investigación concluyeron que la inteligencia emocional y las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso normativo presentan una relación positiva y además significativa, a diferencia del compromiso de continuidad, debido a que este no presenta una relación significativa. Además, (Meyer y Allen, 1991, citado por Hurtado, 2017) quienes hacen referencia que la dimensión del compromiso de continuidad se refiere a percibir los costos ligados al abandonar la institución. Segunda dimensión compromiso normativo indica un sentimiento de obligación o responsabilidad moral desarrollada por el trabajador por ciertas retribuciones de la entidad. Por último, la dimensión del compromiso afectivo es el reflejo del apego emocional o identificación que sienten los colaboradores en la organización.

A continuación, las limitaciones encontradas durante el trayecto investigativo, como primera limitación fue la parte de la espera del proceso de aceptación de las cartas de presentación en las divisiones policiales, puesto que dicho proceso tardó unas semanas porque tales documentos pasan por distintos departamentos de la entidad para su autorización y la respectiva coordinación. Como segunda limitación está la parte de que no hay muchos trabajos previos relacionados con las mismas variables de estudio y enfocados en la población o referente a ello. Como última limitación presentada fue que en primera instancia se quiso llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios de manera virtual, pero la gran parte de los efectivos policiales no respondían a ello, por ende, se tuvo que realizar la aplicación de los cuestionarios de manera presencial, asistiendo de esta manera en los horarios indicados por parte de la alta gerencia de las divisiones a la que acudimos, para poder obtener la recolección de datos para el presente estudio.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022. Dicho resultado se corrobora con la prueba de Rho de Spearman donde los resultados fueron, directa de nivel bajo ($Rho = ,300$) y altamente significativa ($P\text{-valor} = 0,001 < 1\%$).
2. Sobre el nivel de la inteligencia emocional, la mayor parte de efectivos policiales perciben un nivel adecuado 55,3%, en cuanto al 34,2% muestran niveles altos y un 10,5% presentan niveles bajos.
3. En cuanto al nivel del compromiso laboral la mayoría de los participantes perciben un nivel promedio 63,2%, seguido a ello se muestra un nivel bajo 28,9% y por último un 7.9% presentan niveles altos.
4. Se evidenció que existe una relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de compromiso afectivo y de continuidad laboral, pero en la inteligencia emocional y la dimensión de compromiso normativo no se encontró ningún tipo de relación.
5. Se evidenció que existe una relación entre las dimensiones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral, donde se encontró una relación de nivel bajo, pero altamente significativa entre el compromiso laboral y las dimensiones de percepción y regulación emocional; muy al contrario, sucedió con la dimensión de comprensión de los sentimientos y el compromiso laboral ya que existe una relación de nivel bajo y significativa.

VII. RECOMENDACIONES

- A las diferentes divisiones se le recomienda tener en cuenta sobre la importancia de la inteligencia emocional y el compromiso laboral, para en efecto contar con un óptimo cumplimiento y desempeño en base a la demanda de la entidad.
- En cuanto a la deficiencia que existe entre la inteligencia emocional y la dimensión de compromiso normativo se debe de priorizar dicho punto para que los efectivos policiales puedan generar un mejor compromiso con la institución y cumplir con su deber de manera eficiente, ello se puede llevar a cabo mediante una cultura de trabajo positiva donde exista una comunicación adecuada, comunicar las metas y expectativas claras, desarrollar la confianza y fomentar la innovación.
- En la dimensión de comprensión de los sentimientos y la relación que tiene con el compromiso laboral se pudo observar deficiencia para ello se recomienda brindar charlas y/o capacitaciones donde los efectivos policiales puedan conocer qué es la inteligencia emocional y cómo pueden reforzar la comprensión de sentimientos.

REFERENCIAS

- Abrigo Campos, S. M. y Cerazo Ramos, C. (2022) *Inteligencia Emocional en Policial de Tercera de una Comisaría de Lima-Norte Durante la Primera Ola del COVID 19* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30462?locale-attribute=en>
- Acuario Martínez, A.P. y Morejón Valverde, M. K. (2017) *Inteligencia emocional y estrés laboral en militares de la brigada de caballería blindada n°11 “galápagos” de Riobamba, periodo Marzo - agosto 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4073>
- Álvarez Marín, D. (2017) *Inteligencia Emocional, Exigencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento en Policías de la Superintendencia de Drogas Peligrosas* [Tesis de Licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa]. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/6729>
- Arias Gomez, J., Villasis Keever, M. A. y Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arispe Albuquerque, C., Yangali Vicente, J., Guerrero Bejarano, M., Lozada de Bonilla, O., Acuña Gambo, L. y Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional de Ecuador.
- Barrenechea Galarza, N., Cordova Bravo, D. y Loyola del Castillo, Y. (2019) *Análisis y Evaluación de la Inteligencia Emocional como moderador de la relación entre el Liderazgo Ético y el Compromiso Organizacional en Empleados del Sector Público Peruano* [Tesis de Maestría, Universidad Esan]. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2102>
- Berrios Cornejo, C. J. (2017) *Inteligencia emocional en suboficiales en servicio que reciben atención en un Centro de Salud de la Policía Nacional del Perú* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1824>

- Canales Avalos, F. F. y Quesquén Noel, J. L. (2021) *Compromiso Organizacional y Estrés Laboral en el Personal Administrativo de una Entidad Pública de Lima Metropolitana, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61305?show=full>
- Chamorro Osorio, A. (2017). *Inteligencia emocional y burnout en el personal de serenazgo del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3222>
- Choquecondo Cruz, R. E. y Ramirez Flores, C. M. (2020) *Inteligencia Emocional y su Relación del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de la Joya, Arequipa 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11355>
- Chuquillanqui Ospina, A. O. (2021) *Evaluación de la inteligencia emocional del personal policial de la Comisaria PNP- Chilca en el año 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2246#:~:text=El%20estudio%20concluy%C3%B3%20que%20el,y%20las%20emociones%20en%20general.>
- Coca Guadalupe, K, T. (2010) *Inteligencia Emocional y Satisfacción Laboral en Docentes de Educación Inicial de la Red N° 4 de Ventanilla - Callao* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://repositorio.usil.edu.pe/items/6bba9d98-2dfd-48f8-b4d4-b985a70d899f>
- Colegio de psicólogos (2017). Código de ética y deontología.
- Conde Caro, B, L. (2018) *Inteligencia Emocional en el Personal de Salud del Hospital Jorge Vato Bernales del Distrito de Santa Anita, 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2698?show=full>

- Comité Regional de Seguridad Ciudadana. (2020). IV SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ REGIONAL DE SEGURIDAD CIUDADANA - ANCASH (p. 14). Huaraz.
https://www.regionancash.gob.pe/doc/coresec/2020/IV_Sesion_Ordinaria.pdf
- Gigato Mandin, Y., Labañino Madera, I. y Cordero Rivero, C. Y. (2020). Potenciar la inteligencia emocional en jóvenes pertenecientes a la Policía Nacional Revolucionaria. *Avances*, 22(2), 262-276.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869116008>
- González Raga, D. y Mora, F. (2011). *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairós.
- Guerrero Maldonado, P. A. (2019) *Compromiso Organizacional Basado En El Modelo De Meyer Y Allen En Los Colaboradores De Un Banco Chiclayo, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1635>
- Guizado Chuquiyaui, L. L. (2018) *Compromiso Organizacional en efectivos de la Oficina de Criminalística-DIRINCRI de la Policía Nacional del Perú, Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2367>
- Hernández Sampieri, R. (2006), Metodología de la Investigación. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24762w/4/Selecciondelamuestra.pdf>
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la investigación*. mcfraw-hill interamericana editores. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Huazo Borja, E. M. (2020) *Satisfacción Y Compromiso Organizacional En Personal De La División Policial Lima Norte-2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4708?locale-attribute=es>
- Hurtado Arriesta, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su*

- medición en dos empresas del sector Retail de Piura* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2883>
- Ken (2018). Inteligencia Emocional de la Policía. <https://es.scribd.com/document/393901736/Inteligencia-Emocional-Del-Policia>
- Lévano Lizárraga, K. (2018) *Compromiso organizacional en los trabajadores del área de ventas de la empresa Atento en el distrito de Ate, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3295>
- Llanos Huanca, Y. Y. y Riveros Paraguay, K. M. (2019) *Programa De Work Engagement Para Reducir El Ausentismo Laboral En La Lavandería Delfus S.A.C. Lima-2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/6376>
- López, P. L. (2004). POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Machado Villa, E.A. y Sánchez Villacis, M.E. (2019) *Inteligencia Emocional Y Ansiedad En Aspirantes A Policías. Escuela De Formación De Policías. Grupo De Operaciones Especiales. Guano, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6609>
- Martinez Melendez, J. A. (2018) *Diagnóstico del compromiso organizacional de los distribuidores independientes de la empresa omnilife en la ciudad de Chiclayo, 2016* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1636>
- Mayer, J. & Salovey, P. (1993). The intelligence of Emotional Intelligence. *Intelligence*, 17(4), 443-442. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0160289693900103>
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En: Salovey, P. & Sluyter, D. (Eds.). *Emotional development, emotion literacy, and emotional intelligence*. New York: Basic Books

- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American Psychologist*, 63(6), 503–517. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.63.6.503>
- Mousalli-Kayat, G. (2015) *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Mérida.
- Noceda Dextre, D. S. (2018) *Compromiso Organizacional en Policías de la División de Operaciones Especiales – Escuadrón Verde Lima* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2909>
- Organización de las Naciones Unidas (13 de mayo de 2019). *Desbloqueamos nuestras emociones para lograr los ODS: la Inteligencia Emocional*. <https://www.un.org/es/impacto-acad%C3%A9mico/desbloqueamos-nuestras-emociones-para-lograr-los-ods-la-inteligencia-emocional>
- Ortega Meneses, M. (2017) *Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en supervisores de una Fábrica de confecciones para la exportación ubicada en Chincha* [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1504>
- Palma Mallma, J.C. (2019) *Inteligencia Emocional en estudiantes de la Policía Nacional del Perú, Huancayo, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1389>
- Piloso Merchán, J. F. (2020) *Incidencia de la Inteligencia Emocional en el Compromiso Organizacional de los Empleados del Sector Público, Cantón Santo Cruz, Provincia de Galápagos* [Tesis de Licenciatura, Universidad de las Fuerzas Armadas]. <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/22653>
- Quiroz Espinoza, S. P. (2019) *Motivación Laboral Y Engagement Del Personal De La Policía Nacional Del Perú, Cajabamba 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6578>

- Salcedo, P. M. (2013) *El papel de engagement en la dirección de una Pyme* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. <http://cvl.bdigital.uncu.edu.ar/5620>
- Stamatios Antoniou, A. y Nikos Drosos, N.K. (2016). "The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students". *Scientific Research Publishing*, 7(4), 524-532. <https://www.scirp.org/journal/paperinformation.aspx?paperid=65583>
- Valero Rodríguez, L.B (2020). Inteligencia Emocional en Socorristas de la Defensa Civil de Bogotá. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2620/INTELIGENCIA%20EMOCIONAL%20EN%20SOCORRISTAS%20DE%20LA%20DEFENSA%20CIVIL%20DE%20BOGOT%C3%81.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vargas Rocas, J. E. (2020) *El Compromiso Organizacional En Los Centros De Salud De La Diris Lima Sur* [Tesis de Licenciatura, Universidad Marcelino Champagnat]. <https://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/3327>
- Velasquez Alberto, K. D. y Mera Anton, E. P. (2019) *Inteligencia emocional, compromiso organizacional y desempeño laboral en operarios de Empresa Rubro Textil de San Luis 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43663>
- Zapata Aguilar, E. L. (2021) *Influencia de la Inteligencia Emocional en el Compromiso Organizacional en Profesionales de la Salud del Servicio de Pediatría. Hospital Nacional Carlos Segúin Escobedo. Red Asistencial Arequipa Essalud 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12583>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Inteligencia Emocional	Mayer y Salovey (1997), la inteligencia emocional nos permite percibir, asimilar, entender y gestionar las emociones propias y del resto de personas de manera apropiada. Además de ser la habilidad que nos ayudarnos a discernir entre los significados de las emociones y poder resolver situaciones conflictivas.	La escala de inteligencia emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24) de Salovey y Mayer, adaptada por Fernández-Berrocal y colaboradores (2004), nos permite evaluar el metaconocimiento de los estados emocionales.	Atención emocional	Capacidad para sentir y expresar las emociones de forma adecuada.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal
			Comprensión de los sentimientos	Percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales.	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16	
			Regulación emocional	Capacidad para regular los propios estados emocionales de forma positiva.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Compromiso Laboral	(Meyer y Allen, 1991 citado por Guerrero, 2019), definen el compromiso laboral como un estado psicológico que se caracteriza prácticamente por la relación entre el trabajador y la organización interviniendo en la toma de decisiones, de continuar o desistir de la empresa.	El cuestionario de compromiso organizacional (CCO) de Meyer y Allen (1997), adaptada por Argomedo (2013), nos permite evaluar el nivel de compromiso laboral.	Compromiso Afectivo	Vínculo emocional que los individuos establecen con la organización	6, 9, 12, 14, 15 y 18	Ordinal
			Compromiso Continuidad	Valoración de los beneficios a sacrificar por la permanencia o no en la organización.	2, 7, 8, 10, 11 y 13	
			Compromiso Normativo	Sentimiento de obligación moral que se manifiesta con la lealtad del trabajador.	1, 3, 4, 5, 16 y 17	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO DE INVESTIGACIÓN
Relación entre la inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en Divisiones Policiales de la Provincia de Huaraz, 2022.	¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz?	Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.	Identificar el nivel de inteligencia emocional...	Hi: Existe relación entre la inteligencia emocional y el	Inteligencia Emocional	Atención emocional	Capacidad para sentir y expresar las emociones de forma adecuada.	P: Efectivos policiales. M: Está constituida por 114 efectivos policiales de la provincia de Huaraz.	Correlacional
			Identificar relación de las dimensiones de la inteligencia emocional y el compromiso laboral...	compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.		Comprensión de los sentimientos	Percepción que se tiene sobre la comprensión de los propios estados emocionales.		
			Identificar el nivel de compromiso laboral...	Ho: No existe relación entre la inteligencia emocional y el		Regulación emocional	Capacidad para regular los propios estados emocionales de forma positiva.		
			Identificar el nivel de compromiso laboral...	compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.	Compromiso Laboral	Compromiso afectivo	Vínculo emocional que los individuos establecen con la organización		
			Identificar la relación de la inteligencia emocional con las dimensiones del compromiso laboral.	compromiso laboral en divisiones policiales de la provincia de Huaraz, 2022.		Compromiso de continuidad	Valoración de los beneficios a sacrificar por la permanencia o no en la organización.		
						Compromiso normativo	Sentimiento de obligación moral que se manifiesta con la lealtad del trabajador.		

Anexo 3: Instrumentos

Escala de la Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)

Edad:

Sexo: (femenino) – (Masculino)

Fecha:

Instrucciones:

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

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de Acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mi estado y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5

9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicandose, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Cuestionario de Compromiso Organizacional

Edad:

Grado de instrucción:

Tiempo de servicio:

Estado Civil:

Sexo:

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo se siente en su trabajo. Para ello debe responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como piense o actúe. El cuestionario está compuesto por un total de 18 ítems. Recuerda que no hay respuestas “buenas” o “malas”.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5	6	7
1. Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.							
2. Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3. Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
4. Permanecer en mi organización actualmente es un asunto de necesidad como de deseo.							
5. Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones de conseguir algo mejor.							
6. Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							

7. Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8. Esta organización merece mi lealtad.							
9. Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10. No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11. No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.							
12. Esta organización significa mucho para mí.							
13. Le debo muchísimo a mi organización.							
14. No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							
15. No me siento parte de mi organización.							
16. Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17. Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18. No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.							

Anexo 4: Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Escala de Inteligencia Emocional del Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)

Ficha técnica:

Autor original : Mayer y Salovey (1995)

Adaptación : Realizada por (Fernández-Berrocal, 2004, citado por Chamorro, 2017)

N° de ítems : 24 ítems.

Administración : Se puede aplicar de forma individual o colectiva.

Duración : Unos 10 minutos.

Aplicación : Adolescentes y adultos.

Finalidad : Evaluar la percepción de los propios sentimientos, la comprensión de los propios sentimientos y la regulación emocional.

Uso : Educativo, clínico y de investigación.

Tipificación : Baremos en centiles según sexo y la edad.

Material : Manual, escala y baremos.

Características del instrumento: Estuvo constituido por 24 preguntas, divididas en tres dimensiones: atención (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8), claridad emocional (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16) y reparación (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24), lo que alude a tres procesos como, (percepción, comprensión y regulación) estos proporcionaron un parámetro de los niveles de inteligencia emocional. Evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante una escala de tipo Likert acerca del grado de acuerdo con cada ítem, donde 1= nada de acuerdo, 2=algo de acuerdo, 3= bastante de acuerdo, 4= muy de acuerdo y 5= totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad: En cuanto a la interpretación por Ortega (2017), presentó valores adecuados en cuanto a la validez interna del TMMS-24 en su versión en español logrando un Alpha de Cronbach de 0.90.

Del mismo modo en cuanto a la confiabilidad reportada en el trabajo de investigación de Álvarez (2017), el alfa de Cronbach es: (.89) para la escala global.

Variable 2: Cuestionario del Compromiso Organizacional

Ficha técnica:

Autor original	: Meyer y Allen (1997)
Adaptación	: (Argomedo, 2013, citado por Lévano, 2018)
N° de ítems	: 18 ítems.
Administración	: Se puede aplicar de forma individual o colectiva.
Duración	: Unos 15 minutos.
Aplicación	: De 18 años en adelante.
Finalidad	: Evaluar el compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.
Uso	: Elaboración de planes a nivel organizacional y de investigación.
Tipificación	: Baremos según sexo y la edad.
Material	: Manual, escala y baremos.

Características del instrumento: Tiene tres dimensiones son los siguientes: dimensión Afectivo (6, 9, 12, 14, 15 y 18), dimensión de Continuidad (2, 7, 8, 10, 11 y 13) y por último la dimensión de Normativa (1, 3, 4, 5, 16 y 17). Evalúa el nivel de compromiso mediante una escala de tipo Likert constituida por 18 interrogantes que determina cada factor, cada ítem posee 7 tipos de respuesta, donde 1=totalmente de acuerdo, 2= moderadamente en desacuerdo, 3= débilmente en desacuerdo, 4= ni de acuerdo ni en desacuerdo, 5= débilmente de acuerdo, 6= moderadamente de acuerdo, 7= totalmente de acuerdo.

Validez y confiabilidad: Es un estudio realizado por (Argomedo, 2013, citado por Lévano, 2018), se encontró que la prueba tiene validez de contenido ($p < 0.05$) y confiabilidad por el método de consistencia interna de Alfa de Cronbach de 0.82.

Anexo 5: Consentimiento informado

Sección 1 de 3

Relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en Divisiones Policiales de la Provincia de Huaraz, 2022.

¡Buen día! 👋 somos las estudiantes: García Thalía y Paucar Alondra.

Este desarrollo del proyecto de investigación es realizada por las estudiantes de la carrera profesional de psicología del XI ciclo de la universidad César Vallejo sede Huaraz. 📍

Nuestro objetivo es determinar la relación entre la inteligencia emocional y el compromiso laboral en policías de diversas divisiones de la provincia de Huaraz, 2022. 🌐

Si tuviera alguna duda sobre esta investigación puedes realizarlas a los siguientes correos: 📧

✉ Autoras: Garcia Thalía - jgarcia29@ucvvirtual.edu.pe

Paucar Alondra - apaucarf@ucvvirtual.edu.pe

✉ Asesora: Mg. Soriano Sabik - ssorianon@ucvvirtual.edu.pe

⚠ **CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Tu consentimiento asegura la confidencialidad de tus datos personales y los resultados obtenidos, los cuales serán exclusivamente usados para la presente investigación. ✓ Doy mi consentimiento para participar en esta investigación: *

Sí

No

Anexo 6: Cartas de presentación



Huaraz, 4 de noviembre del 2021

CARTA N°013-2021/PE.PSIC-UCV-HZ

Sr. Jhonny Rosales Huerta
Jefe de la ESCABCAN

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desejarle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Proyecto de Investigación**, que estará bajo la responsabilidad **Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete** (cuyo proceso involucra en la aplicación de instrumento: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral"). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar la aplicación del instrumento en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz

Huaraz, 04 de marzo del 2022

CARTA N°002-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Teniente Eleni Lis Sánchez Arrieta
Jefa de la UTSEVI

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestras estudiantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz

Huaraz, 04 de marzo del 2022

CARTA N°002-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres.
General PNP. Fredy Aristo Del Carpio León
Jefe De La XII Macropol - Áncash

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestras estudiantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora delPE. de Psicología
Campus Huaraz

Huaraz, 01 de julio del 2022

CARTA N°063-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Fredy Aristo del Carpio León
General PNP.
Jefe de la XII Macropol – Áncash

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de psicología ha previsto en su plan de estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitar permiso para que nuestras practicantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS - 24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en la distinguida comisaría de Huaraz.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz

Anexo 7: Cartas de autorización



Huaraz, 4 de noviembre del 2021

CARTA N°013-2021/PE.PSIC-UCV-HZ

Sr. Jhonny Rosales Huerta
Jefe de la ESCABCAN

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el X ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada **Proyecto de Investigación**, que estará bajo la responsabilidad **Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete** (cuyo proceso involucra en la aplicación de instrumento: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral"). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestros estudiantes puedan realizar la aplicación del instrumento en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Sr. Jhonny Rosales Huerta
Wilmar TRIGOS HERNANDEZ
31 PMS
JEFE ESCABCAN - HZ.



Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz

Huaraz, 31 de mayo del 2022

CARTA N°060-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sr.
General PNP. Fredy Aristo del Carpio León
Jefe de la XII Macropol - Áncash

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestras practicantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en la distinguida unidad de UTSEVI dirigida por el Mayor Yober Morales Carhuayano.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz



pose 3412
del 08 de junio
DIVOPUS.

DECRETO N° 639

SECRETARIA
PASA - 10 2545-500
07 JUN 22
RECIBO ANCASH
PASA - 10 2687-500
08 JUN 22

Huaraz, 04 de marzo del 2022

CARTA N°002-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres.
General PNP. Fredy Aristo Del Carpio León
Jefe De La XII Macropol - Áncash

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestras estudiantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS-24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

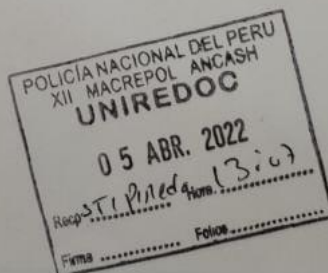
Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz



CARTA N°063-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 01 de julio del 2022

Fredy Aristo del Carpio León
General PNP.
Jefe de la XII Macropol – Áncash

Presente.-

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de psicología ha previsto en su plan de estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitar permiso para que nuestras practicantes puedan realizar la aplicación de los instrumentos de investigación denominado: "Escala de Inteligencia Emocional de Trait Meta Mood Scale (TMMS - 24)" y "Cuestionario de Compromiso Laboral", en la distinguida comisaría de Huaraz.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología
Campus Huaraz



REOPU
ANCASH
Pulse 3171
06Jul22

Anexo 8: Fotos de la aplicación de los cuestionarios









UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIANO NAVARRETE SABIK ALIOTH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre la Inteligencia Emocional y el Compromiso Laboral en Divisiones Policiales de la Provincia de Huaraz, 2022.", cuyos autores son PAUCAR FIDEL ALONDRA, GARCIA VIDAL JHOSELIN THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

HUARAZ, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIANO NAVARRETE SABIK ALIOTH DNI: 18143599 ORCID: 0001- 8207-9127	Firmado electrónicamente por: SSORIANON el 06- 08-2022 19:32:36

Código documento Trilce: TRI - 0396883