



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS EN ADULTOS EN PROCESO DE
SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA DE SERIGRAFÍA TEXTIL EN
LIMA METROPOLITANA, 2025

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en psicología organizacional

Autora

Céspedes Medina, Katherine Brigitte

Asesora

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

ORCID: 0000-0003-3762-3247

Jurado

Díaz Hamada, Luis Alberto

Mayorga Falcón, Luz Elizabeth

Aguilar Mori de Oporto, Karim

Lima - Perú

2026



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS EN ADULTOS EN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA DE SERIGRAFÍA TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%	24%	11%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	5%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.unfv.edu.pe	3%
	Fuente de Internet	
3	www.coursehero.com	1%
	Fuente de Internet	
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
5	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
6	www.infobae.com	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
8	alicia.concytec.gob.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	Submitted to UNIBA	<1%
	Trabajo del estudiante	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTRÉS EN ADULTOS EN PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE UNA EMPRESA DE SERIGRAFÍA TEXTIL EN LIMA METROPOLITANA, 2025

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología

Organizacional

Autora:

Céspedes Medina, Katherine Brigitte

Asesora:

Henostroza Mota, Carmela Reynalda

ORCID: 0000-0003-3762-3247

Jurado:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Mayorga Falcón, Luz Elizabeth

Aguilar Mori de Oporto, Karim

Lima- Perú

2026

Dedicatoria

A mi mamita Asunta, que partió de la vida terrenal meses antes y fue quién me enseñó que a dónde vaya la educación es lo más importante.

A mi papito Ceferino, que es mi figura paterna y aportó en mi desarrollo profesional. A mi madre Cati, quien día a día se esforzó para poder brindarme una buena educación. A mi hermana Nicole, por ser mi fortaleza en todo momento.

Agradecimientos

A Dios, por permitirnos un día más de vida. A mi madre, por todo su cariño y aliento en mi vida. A mis queridos docentes de la UNFV, por sus enseñanzas académicas. A Jair, por ser mi soporte y por brindarme siempre su apoyo incondicional. A mi estimada asesora la Mg. Carmela Henostroza, por toda la paciencia y enseñanzas

ÍNDICE

Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	3
1.2. Antecedentes.....	6
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales.....</i>	<i>6</i>
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales.....</i>	<i>8</i>
1.3. Objetivos.....	10
<i>1.3.1. Objetivo general.....</i>	<i>10</i>
<i>1.3.2. Objetivos específicos.....</i>	<i>10</i>
1.4. Justificación.....	11
1.5. Hipótesis.....	12
<i>1.5.1. Hipótesis general.....</i>	<i>12</i>
<i>1.5.2. Hipótesis específicas.....</i>	<i>12</i>
II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	14
<i>2.1.1. Inteligencia emocional.....</i>	<i>14</i>
<i>2.1.2. Estrés.....</i>	<i>20</i>
III. MÉTODO.....	26
3.1. Tipo de investigación.....	26
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	26
3.3. Variables.....	27
<i>3.3.1. Inteligencia emocional.....</i>	<i>27</i>

3.3.2. Estrés.....	28
3.4. Población y muestra.....	28
3.5. Instrumentos.....	29
3.5.1. Inteligencia emocional: Escala de meta-humor de rasgos (TMMS-24).....	29
3.5.2. Estrés: Escala de estrés percibido (EPP-10).....	31
3.6. Procedimientos.....	32
3.7. Análisis de datos.....	33
3.8. Consideraciones éticas.....	34
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
VI. CONCLUSIONES.....	58
VII. RECOMENDACIONES.....	60
VIII. REFERENCIAS.....	61
IX. ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Componentes de la inteligencia emocional de Bar-On.....	17
Tabla 2. Operacionalización de la variable inteligencia emocional.....	27
Tabla 3. Operacionalización de la variable estrés.....	28
Tabla 4. Métricas descriptivas y pruebas de normalidad de variables y dimensiones.....	37
Tabla 5. Correlación entre inteligencia emocional y estrés.....	37
Tabla 6. Niveles de inteligencia emocional y sus dimensiones.....	38
Tabla 7. Niveles de estrés y sus dimensiones.....	39
Tabla 8. Comparaciones de inteligencia Emocional y dimensiones por sexo.....	41
Tabla 9. Comparaciones de Inteligencia Emocional y dimensiones por edad.....	43
Tabla 10. Comparaciones de Inteligencia Emocional y dimensiones por grado de instrucción.....	45
Tabla 11. Comparaciones de Inteligencia Emocional y dimensiones por estado civil.....	47
Tabla 12. Comparaciones de estrés y dimensiones por sexo.....	49
Tabla 13. Comparaciones de estrés y dimensiones por edad.....	50
Tabla 14. Comparaciones de estrés y dimensiones por grado de instrucción.....	51
Tabla 15. Comparaciones de estrés y dimensiones por estado civil.....	53

Resumen

Objetivo: determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos que participan en un proceso de selección de personal en Lima Metropolitana. **Método:** El estudio empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo transversal - descriptivo - correlacional y la muestra estuvo conformada por 200 adultos en diversas etapas de evaluación laboral. Se utilizaron (TMMS - 24) y la Escala de Estrés Percibido (EEP - 10) como instrumentos principales. **Resultados:** Los resultados evidenciaron una relación inversa, baja pero estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el estrés ($\rho = -.179, p < .001$). Esto indica que los participantes con mayores habilidades para percibir, comprender y regular sus emociones experimentan menores niveles de estrés durante las evaluaciones. Asimismo, se identificó que las etapas más estresantes del proceso de selección fueron la entrevista personal y las pruebas psicométricas, confirmando que estos contextos constituyen situaciones de amenaza evaluativa. Los hallazgos respaldan teorías que consideran la inteligencia emocional como un recurso protector frente al estrés y destacan la importancia de fortalecer estas competencias para mejorar el bienestar y desempeño de los postulantes. **Conclusiones:** aunque la inteligencia emocional influye en la percepción de estrés, existen otros factores relevantes que deben abordarse en futuras investigaciones.

Palabras clave: inteligencia emocional, estrés, proceso de selección, adultos

Abstract

Objective: To determine the relationship between emotional intelligence and stress in adults participating in a personnel selection process in Metropolitan Lima. **Method:** The study employed a quantitative approach, a non-experimental, cross-sectional, descriptive-correlational design, and the sample consisted of 200 adults at various stages of job evaluation. The Emotional Intelligence Inventory (TMMS-24) and the Perceived Stress Scale (EEP-10) were used as the main instruments. **Results:** The results showed a weak but statistically significant inverse relationship between emotional intelligence and stress ($\rho = -.179, p < .001$). This indicates that participants with greater abilities to perceive, understand, and regulate their emotions experience lower levels of stress during the evaluations. Furthermore, the most stressful stages of the selection process were identified as the personal interview and the psychometric tests, confirming that these contexts constitute evaluative threat situations. The findings support theories that consider emotional intelligence a protective resource against stress and highlight the importance of strengthening these skills to improve the well-being and performance of applicants. **Conclusions:** Although emotional intelligence influences the perception of stress, there are other relevant factors that should be addressed in future research.

Keywords: emotional intelligence, stress, selection process, adults

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el retorno progresivo al mercado laboral ha estado acompañado de procesos de selección de personal más competitivos, exigentes y emocionalmente demandantes, lo que ha incrementado la presión psicológica sobre los postulantes. En ese contexto, la finalidad de este estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos que participan en un proceso de selección de personal en Lima Metropolitana.

Con base en un análisis de la relevancia de la temática en el contexto pos COVID-19 y considerando las demandas emocionales asociadas a los procesos de selección de personal, se propuso como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos en proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025. De esta manera, los objetivos específicos se orientaron a describir los niveles de la inteligencia emocional y estrés con sus dimensiones en adultos en proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025; comparar los promedios de la inteligencia emocional y estrés con sus dimensiones según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.

Asimismo, en el primer apartado se realizó una revisión exhaustiva de los principales aportes teóricos y empíricos relacionados con la inteligencia emocional y el estrés en contextos laborales y evaluativos. Esta revisión comprendió la descripción y delimitación de la realidad problemática, la formulación de los antecedentes de investigación, el establecimiento de los objetivos, la justificación del estudio y la formulación de las hipótesis correspondientes.

En el segundo apartado, se realiza una revisión detallada del marco teórico relacionado con la inteligencia emocional y el estrés en contextos laborales y de evaluación. Asimismo, se

desarrolla la conceptualización de ambas variables y de sus respectivas dimensiones, considerando su relevancia en los procesos de selección de personal.

En el tercer apartado, se describe el enfoque metodológico del estudio, especificando el tipo y diseño de investigación, la población objetivo y la muestra seleccionada. Del mismo modo, se detallan las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos, los procedimientos utilizados para el análisis estadístico de la información, así como las consideraciones éticas que orientaron el desarrollo de la investigación.

En el cuarto apartado, se presentan y analizan los resultados obtenidos, organizados en función del objetivo general y de los objetivos específicos planteados, considerando los niveles de inteligencia emocional y de estrés, así como las comparaciones según las variables sociodemográficas establecidas.

En el quinto apartado, se realiza la contrastación de los resultados alcanzados con los antecedentes empíricos y los fundamentos teóricos revisados previamente, tanto a nivel nacional como internacional, permitiendo una interpretación integral de los hallazgos.

Finalmente, a partir del análisis de los resultados, se desarrolla la discusión de los principales hallazgos del estudio, se formulan las conclusiones y recomendaciones correspondientes, y se incorporan las referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

1.1 . Descripción y formulación del problema

En los últimos años ha venido causando relevancia la salud mental debido al *encierro* que se vivió durante aproximadamente dos años por el COVID - 19, donde tuvimos que adaptarnos a una nueva realidad de trabajo y contacto con nuestro entorno afectando notablemente las habilidades sociales.

En el contexto actual, según Bernedo (2023), la relevancia de las habilidades blandas, dentro de las cuales se encuentra la inteligencia emocional, es tal que el 75% del éxito laboral depende de ellas; según su estudio realizado en la Universidad de Stanford y la Fundación Carnegie Mello en los años 2020 y 2021, años de pandemia por COVID-19, la adaptación al cambio estuvo entre lo más demandado en los procesos de selección de las empresas para poder lidiar con la crisis y el estrés; es por ello que las organizaciones pueden presentar dificultades para encontrar personal adecuado para realizar sus labores ya que muchas veces el postulante al querer conseguir el puesto de trabajo puede verse influenciado de manera negativa por el estrés, perjudicando su desenvolvimiento al momento de su entrevista y se vea reflejado en las pruebas psicológicas aplicadas tal como lo menciona una investigación realizada por la Universidad de Harvard (Empleo Especializado, 2025), en la que se halló que la salud mental afecta en un 25% el rendimiento cognitivo durante las pruebas de selección.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI, 2021) reportó que, debido a la emergencia sanitaria presentada en el año 2020 y las consecuencias directas con la economía, 220 mil 400 peruanos perdieron su empleo, lo que representó una reducción del 63.7% la población ocupada respecto al año 2019. Además, señaló que la población femenina fue la más afectada por el cierre de empresas, ya que en total 490 mil 700, que representa el 20.2%, perdieron sus empleos. Según los datos más recientes del INEI (2025), en el primer trimestre del 2025, alrededor de 46,700 peruanos volvieron a ser empleados, con respecto al periodo compuesto por enero, febrero y marzo del año 2024.

Las cifras de desempleo reportadas pueden atribuirse, en gran medida, a los efectos de la pandemia, la cual impactó tanto el mercado laboral como la salud mental de las personas. En la experiencia profesional de la investigadora, durante los procesos de reclutamiento para puestos de ventas y atención al cliente en una empresa de serigrafía textil, se ha observado que muchos postulantes son profesionales que, desde el año 2020, tuvieron que desempeñarse en ocupaciones distintas a su formación o emprender actividades que, en varios casos, no fueron sostenibles. Esta situación puede generar elevados niveles de estrés y dificultades en el manejo de las emociones durante los procesos de selección. Asimismo, una vez incorporados a la organización, algunos trabajadores presentan dificultades para adaptarse a las exigencias del puesto o deciden permanecer por períodos cortos, lo que contribuye a una alta rotación de personal. Esta rotación representa un desafío para las organizaciones, ya que incrementa los costos de reclutamiento, selección y capacitación, además de afectar la continuidad de las operaciones. En este contexto, resulta pertinente estudiar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés en personas que se encuentran en un proceso de selección, debido a que ambas variables podrían influir en su adaptación al entorno laboral y, en consecuencia, en su permanencia en la organización.

Al buscar referencias sobre la relación entre inteligencia emocional y estrés en un proceso de selección de personal, como en repositorios de diversas universidades, se denota que existen pocas investigaciones reportadas en base a las variables psicológicas que interfieren en la persona al momento de encontrarse en un proceso de selección; porque la mayoría de investigaciones están centradas en el comportamiento del ser humano cuando ya se encuentra laborando y no desde que se tiene el primer contacto con la persona para que así los profesionales encargados de los procesos de selección de personal puedan saber cómo abordar estas situaciones, ya que se pueden presentar candidatos con potencial para el puesto que al momento de la entrevista no lo demuestran debido a diversos factores psicológicos.

Melamed (2021) indica que debido a la pandemia del año 2020 algunos trabajadores fueron declarados *esenciales* y debieron enfrentarse al virus en la calle, otros pasaron a la virtualidad sin ninguna preparación previa, otros tuvieron que lidiar con la enfermedad o con casos en su núcleo familiar o tomar el rol de docentes con sus hijos. Todos, de una manera u otra, se vieron impactados por cambios fuertes y en algunos casos desestabilizantes; la pandemia aceleró los tiempos y en las más diversas áreas se empezaron a detectar formas de incorporar tecnologías para sustituir a personas en actividades repetitivas y de bajo valor agregado. Coronado (2021) expone en su investigación sobre el impacto psicológico debido al desempleo post pandemia que, las personas han desarrollado trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, aislamiento social y estrés, y consigo emociones negativas debido al aumento del desempleo y cambios imprevistos por la situación del mundo ya que muchas organizaciones tuvieron que desligar colaboradores o inclusive cerrar, teniendo como consecuencia a gente angustiada por encontrar rápidamente otro centro de labores y en muchos casos sin éxito.

En la actualidad, las organizaciones han retomado sus actividades por lo que constantemente se encuentran en búsqueda de personal, sin embargo, se han tenido que adaptar a la nueva realidad implementando la tecnología en el proceso de selección de personal al igual que las personas en búsqueda de trabajo y los encargados de la selección de personal que además han tenido que elaborar técnicas para poder encontrar al candidato idóneo (Conexión Esan, 2020).

En ese sentido, comprender la relación entre la inteligencia emocional y el estrés desde la etapa de selección de personal permitirá aportar evidencia para el diseño de estrategias orientadas a mejorar la evaluación y el acompañamiento de los postulantes. Si bien la rotación de personal depende de múltiples factores organizacionales e individuales, identificar estos aspectos psicológicos desde el inicio del proceso de incorporación puede contribuir a favorecer

una mejor adaptación al puesto de trabajo y reducir las dificultades asociadas a la permanencia del personal.

En base a lo referido, me formulo la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre la inteligencia emocional y estrés en adultos en proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana?, además, en base a lo cuestionado, me planteo las siguientes preguntas: ¿qué niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones presenta la muestra elegida?, ¿qué niveles de estrés y sus dimensiones presenta la muestra elegida?, ¿existen diferencias significativas entre los promedios de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil? y ¿existen diferencias significativas entre los promedios de la variable estrés y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil?.

1.2 . Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

En el Perú encontramos diversas investigaciones sobre la inteligencia emocional y estrés, de las cuales menciono a continuación.

En el contexto hospitalario del distrito de Breña, De los Ríos (2023) desarrolló un estudio orientado a establecer la asociación entre la inteligencia emocional (IE) y el estrés laboral (EL) en profesionales de enfermería. La investigación se sustentó en el método hipotético-deductivo, bajo un enfoque cuantitativo de tipo aplicado y con un diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 108 profesionales de enfermería técnica, a quienes se les administraron instrumentos para evaluar la inteligencia emocional y el estrés laboral. Los hallazgos evidenciaron una relación significativa e inversa entre ambas variables ($\rho = -0,855$, $p < .05$), lo que indicó que, a mayores niveles de inteligencia emocional, menores de estrés laboral presentaban los participantes. En consecuencia, el estudio concluyó que la inteligencia emocional actúa como un factor protector

frente al estrés en el ámbito hospitalario.

En Huancayo, Serva (2022) efectuó una investigación con el propósito de analizar la relación entre la IE y EL (Burnout) en personal docente y administrativo de la Institución Educativa Santa Isabel. El estudio fue de tipo descriptivo y de corte transversal. Participaron 60 trabajadores, quienes fueron evaluados mediante el Inventario Bar-On ICE y el de Maslach (MBI). Los resultados mostraron que los evaluados presentaban un nivel promedio de inteligencia emocional y una elevada tendencia a desarrollar Burnout. Asimismo, se encontró que las dimensiones intrapersonal y adaptabilidad mantenían una relación significativa con los indicadores del síndrome, mientras que las dimensiones interpersonal, manejo del estrés y estado de ánimo no evidenciaron asociación relevante. A partir de ello, se concluyó que niveles reducidos de inteligencia emocional incrementan la probabilidad de desarrollar Burnout.

Por otro lado, Adaauto (2021) realizó un estudio en Huancayo con el objetivo de determinar la relación entre IE y EL en docentes de educación primaria del distrito de Chilca durante la pandemia por COVID-19. La investigación se desarrolló bajo el método científico, con enfoque cuantitativo, tipo básica y alcance correlacional; además, presentó un diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo integrada por 120 docentes, a quienes se les aplicó el TMMS-24 y el MBI para educadores. Los resultados permitieron identificar una relación significativa entre la IE y el EL en los participantes. En síntesis, el estudio concluyó que el manejo adecuado de las emociones se vincula con menores manifestaciones de estrés en el ejercicio docente.

En la ciudad de Piura, Tejada (2024) llevó a cabo una investigación cuyo propósito fue determinar la relación entre IE y EL en trabajadores del Centro San Ignacio. El estudio correspondió a una investigación básica de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. Participaron 50 trabajadores del sector salud, quienes respondieron dos cuestionarios psicométricos relacionados con IE y EL. Se evidenció, como

resultado, una correlación indirecta de magnitud moderada entre ambas variables ($\rho = -0,509$, $p < .05$). Asimismo, se identificó relación inversa entre el EL y las dimensiones percepción emocional ($\rho = -0,420$, $p < .05$), claridad emocional ($\rho = -0,675$, $p < .05$) y reparación emocional ($\rho = -0,383$, $p < .05$). En conclusión, el estudio demostró que un mayor desarrollo de habilidades emocionales contribuye a disminuir los niveles de EL en el personal de salud.

Finalmente, Quillano y Quilano (2020) realizaron una investigación orientada a identificar la relación entre IE y estrés académico en estudiantes de enfermería. El estudio presentó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional y se aplicó a una muestra de 30 estudiantes. Para la recolección de datos se empleó el Inventario Bar-On ICE y el SISCO para evaluar estrés académico. Los resultados señalaron que no existía asociación significativa entre las dimensiones de la IE y la frecuencia del estrés académico en estudiantes de Enfermería del VII semestre. Por ello, los autores concluyeron que ambas variables no mostraron relación estadísticamente significativa en la población estudiada.

1.2.2. Antecedentes internacionales

En Riobamba, Castillo y Males (2022) desarrollaron una investigación orientada a examinar la relación entre la IE y el EL en profesionales de salud del Hospital San Luis de Otavalo. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo bibliográfico y de campo, con alcance correlacional, diseño transversal y no experimental. La muestra estuvo integrada por 148 profesionales sanitarios, a quienes se les aplicó la TMMS-24 y el Cuestionario de EL de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que la dimensión con mayor predominio dentro de la IE fue la claridad emocional, alcanzando una media de $\bar{X} = 2,79$. Asimismo, se identificó un bajo nivel de EL en el 51,4% de los participantes. De igual manera, se encontró una correlación negativa de intensidad muy baja entre ambas variables ($r = -,172$, $p < .05$), indicando que el incremento de la IE podría asociarse con una reducción del EL. En conclusión, el estudio

evidenció que mayores competencias emocionales contribuyen a disminuir el EL en el personal de salud.

En Segovia, Pesquera (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la relación entre la IE, la satisfacción laboral y el Burnout, incorporando además las variables autoeficacia y autorregulación. La investigación fue cuantitativa y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 75 participantes, a quienes se les administraron cinco instrumentos: el Cuestionario de IE Rasgo, el Cuestionario de Burnout, la Escala de Satisfacción Laboral, la Escala de Autoeficacia General y la Escala de Autorregulación. Los hallazgos evidenciaron correlaciones significativas entre las variables evaluadas, lo cual permitió identificar que dichas competencias psicológicas pueden favorecer mejores resultados dentro del ámbito empresarial. En síntesis, se concluyó que la IE mantiene una relación importante con el Burnout y otras variables asociadas al desempeño laboral.

Por otro lado, en Chile, Ardiles et al. (2020) realizaron un estudio con la finalidad de analizar la relación entre la IE, los síntomas ansioso-depresivos y el estrés en estudiantes de enfermería. La investigación fue de enfoque cuantitativo, observacional, transversal y de alcance correlacional. Participaron 80 estudiantes de primer año de enfermería, a quienes se les aplicó la TMMS-24 y DASS-21. Los resultados revelaron elevados niveles de depresión, ansiedad y estrés; además, tanto la sintomatología depresiva como el estrés se asociaron significativamente con una baja comprensión emocional ($p < .01$) y una reducida regulación emocional ($p < .001$). Esta última dimensión también mostró correlaciones moderadas con la ansiedad. Asimismo, las dimensiones de la IE y los síntomas evaluados fueron sensibles al bajo rendimiento académico ($p < .05$), relacionándose igualmente con una deficiente calidad del sueño y escaso tiempo de descanso ($p < .05$). En consecuencia, el estudio concluyó que menores niveles de IE se asocian con mayores manifestaciones emocionales negativas y dificultades académicas.

En La Laguna, Felipe (2020) efectuó una investigación destinada a estudiar la relación entre la IE y el EL durante el contexto de pandemia por COVID-19. El estudio fue cuantitativo y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de supermercados, quienes fueron evaluados mediante la Escala de Estrés y Trabajo de Scott Foresman y TMMS-24. Los resultados confirmaron que niveles elevados de EL se relacionaban con menores niveles de IE. Además, se evidenció que las mujeres presentaban una mejor capacidad para manejar el EL en comparación con los hombres. Del mismo modo, los trabajadores de mayor edad manifestaron mayor IE y menores niveles de EL respecto a los empleados más jóvenes. En conclusión, la investigación destacó que la IE constituye un elemento relevante para afrontar el EL en contextos de crisis sanitaria.

Asimismo, Lorenzo (2019), también en La Laguna, desarrolló una investigación orientada a analizar la relación entre los factores de EL y la IE en integrantes de partidos políticos. El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo de tipo correlacional. La muestra estuvo integrada por 50 miembros pertenecientes a distintos partidos políticos, a quienes se les aplicó la Escala de Estrés y Trabajo de Scott Foresman y la TMMS-24. Los resultados mostraron ausencia de relación significativa entre la IE y el EL en los participantes evaluados. Por ello, se concluyó que, dentro del contexto político estudiado, ambas variables no presentaron asociación estadísticamente relevante.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir los niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.
- Describir los niveles de estrés y sus dimensiones en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.
- Comparar los promedios de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.
- Comparar los promedios de la variable estrés y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

1.4. Justificación

La inteligencia emocional (IE) ha cobrado gran importancia dentro de los estudios psicológicos y organizacionales debido a su influencia en el desempeño profesional, especialmente en habilidades como la comunicación, la resolución de conflictos y la toma de decisiones. No obstante, aún existe escasa evidencia sobre su relación con el manejo del estrés en contextos de alta exigencia, como los procesos de selección de personal. En ese sentido, la presente investigación busca ampliar el conocimiento teórico al analizar cómo la IE se vincula con la percepción y afrontamiento del estrés en situaciones evaluativas, contribuyendo a una mejor comprensión del comportamiento humano en escenarios laborales.

A nivel práctico, los resultados permitirán aportar información útil para optimizar los procesos de selección dentro de las organizaciones, considerando no solo las competencias

técnicas, sino también las habilidades emocionales de los postulantes. De esta manera, comprender la relación entre la IE y el estrés favorecerá la implementación de evaluaciones más adecuadas y contribuirá al fortalecimiento de competencias blandas que faciliten la adaptación y el desempeño laboral.

En cuanto al aspecto metodológico, el estudio se desarrollará mediante instrumentos validados y técnicas estadísticas que garanticen la confiabilidad de los resultados, permitiendo analizar de forma objetiva la relación entre ambas variables en un contexto real y específico como el de las evaluaciones laborales. Finalmente, desde el ámbito social, la investigación busca promover entornos de trabajo más saludables y equitativos, resaltando la importancia del bienestar emocional en los trabajadores y fomentando políticas organizacionales orientadas al cuidado de la salud mental desde el inicio de la vida laboral.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- Ho: No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.
- Hi: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

1.5.2. Hipótesis específicas

- Ho: No existen diferencias significativas en los promedios de la variable inteligencia emocional según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.
- Hi: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable inteligencia

emocional según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

- Ho: No existen diferencias significativas en los promedios de la variable estrés según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

Hi: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable estrés según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil del distrito de La Victoria - Lima Metropolitana, 2025.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Inteligencia emocional*

2.1.1.1. Definiciones de inteligencia emocional. Goleman (1995), reconocido como uno de los principales impulsores del concepto de inteligencia emocional, sostiene que esta constituye una meta habilidad capaz de influir en el desarrollo de otras capacidades personales. Según su planteamiento, la inteligencia emocional desempeña un papel esencial en la adaptación individual, el establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias y el rendimiento laboral. Asimismo, propone cinco componentes fundamentales que conforman esta capacidad: la autoconciencia emocional, el autocontrol, la motivación, la empatía y las habilidades sociales. Los tres primeros elementos se relacionan con el manejo interno de la persona, es decir, con la capacidad de reconocer las propias emociones, regularlas y mantener la motivación personal; mientras que la empatía y las habilidades sociales se orientan a la interacción con los demás y al desarrollo de la competencia social.

Por su parte, Mayer y Salovey (1995) consideran que la inteligencia emocional comprende la capacidad de identificar, comprender y expresar adecuadamente las emociones. Además, señalan que implica utilizar los sentimientos como apoyo para el pensamiento, interpretar el significado de las emociones y regularlas de manera adecuada para favorecer el crecimiento emocional e intelectual de las personas.

En otra perspectiva, Bar-On (1997) describe la inteligencia emocional como un conjunto de competencias y habilidades de carácter no cognitivo que influyen en la capacidad de las personas para afrontar con éxito las demandas y presiones del entorno. Desde esta visión, la inteligencia emocional se relaciona directamente con la adaptación y el desempeño eficaz frente a distintas situaciones de la vida cotidiana.

De igual manera, Martineaud y Elgehart (1996) entienden la inteligencia emocional como la facultad de reconocer los propios sentimientos, controlar los impulsos y mantener una actitud equilibrada y optimista ante circunstancias difíciles. También destacan la importancia de la escucha y la comprensión hacia los demás como parte fundamental de esta capacidad emocional.

2.1.1.2. Teorías. La teoría propuesta por Goleman (1995) sostiene que el éxito personal no depende únicamente de la capacidad intelectual, sino también del adecuado manejo de las emociones. Desde esta perspectiva, además de los conocimientos académicos, resulta indispensable que las personas aprendan a regular sus emociones, pensamientos y comportamientos, ya que ello influye directamente en la toma de decisiones y en la manera de afrontar las distintas situaciones de la vida. Esta capacidad permite potenciar habilidades y talentos en diversos contextos personales y profesionales. En el caso del personal de enfermería, el desarrollo de la inteligencia emocional favorece el manejo adecuado de conflictos, facilita la comunicación y contribuye a mantener relaciones laborales más armoniosas y efectivas.

2.1.1.3. Modelos de Inteligencia emocional.

A. Modelo de Goleman. Goleman (1995) plantea que el Cociente Emocional (CE) no reemplaza al Cociente Intelectual (CI), sino que ambos funcionan de manera complementaria en el desempeño de las personas. Según esta propuesta, el éxito no depende exclusivamente de las capacidades cognitivas, ya que habilidades vinculadas al manejo emocional también influyen en los resultados obtenidos en distintos ámbitos. Por ejemplo, una persona con elevado CI pero escasa capacidad para trabajar en equipo puede alcanzar metas similares a las de alguien con inteligencia promedio, pero con mejores competencias emocionales y sociales. Esto evidencia que tanto la capacidad intelectual como la emocional se relacionan y se fortalecen mutuamente.

Asimismo, Goleman (1995) identifica cinco componentes esenciales de la IE. El primero es la conciencia de uno mismo, entendida como la capacidad de reconocer las propias emociones, estados internos y percepciones personales. El segundo corresponde a la autorregulación, que implica controlar impulsos, emociones y comportamientos frente a distintas situaciones. El tercer componente es la motivación, vinculada con las tendencias emocionales que orientan a la persona hacia el cumplimiento de metas y objetivos.

Por otro lado, la empatía se refiere a la habilidad para comprender los sentimientos, necesidades e inquietudes de otras personas, favoreciendo relaciones interpersonales más adecuadas. Finalmente, las habilidades sociales comprenden la capacidad para interactuar de manera efectiva con los demás, promoviendo respuestas positivas y relaciones basadas en la comunicación y la cooperación, más que en el control sobre otros individuos.

B. Modelo de Bar-On. Bar-On (1988) desarrolló la tesis doctoral titulada *The Development of a Concept of Psychological Well-Being*, investigación que posteriormente dio origen a su modelo de inteligencia emocional y social y al inventario EQ-i (Bar-On, 1997). Desde esta propuesta, la inteligencia emocional está conformada por competencias emocionales y sociales que facilitan la adaptación y el desempeño adecuado frente a las exigencias del entorno. El modelo integra diversos componentes y subcomponentes relacionados con el autoconocimiento, las relaciones interpersonales, la adaptación, el control del estrés y el estado de ánimo.

Tabla 1*Componentes de la inteligencia emocional de Bar-On*

Componentes	Subcomponentes	Descripción
Componente intrapersonal	Comprensión emocional de sí mismo	Capacidad para reconocer, comprender y diferenciar las propias emociones, identificando sus causas.
	Asertividad	Habilidad para expresar pensamientos y sentimientos de manera adecuada, defendiendo los propios derechos sin perjudicar a los demás.
	Autoconcepto	Capacidad de aceptarse y valorarse a sí mismo, reconociendo fortalezas y limitaciones personales.
	Autorrealización	Habilidad para desarrollar capacidades personales y alcanzar metas que generen satisfacción.
	Independencia	Facultad para actuar con autonomía y seguridad al tomar decisiones y dirigir la propia conducta.
Componente interpersonal	Empatía	Capacidad para comprender y valorar las emociones y necesidades de otras personas.
	Relaciones interpersonales	Habilidad para establecer y conservar vínculos satisfactorios y emocionalmente cercanos.
	Responsabilidad social	Disposición para cooperar y contribuir de manera positiva dentro del grupo social.
Componentes de adaptabilidad	Solución de problemas	Capacidad para identificar dificultades y plantear soluciones eficaces.

	Prueba de realidad	Habilidad para evaluar objetivamente la relación entre la experiencia personal y la realidad.
	Flexibilidad	Capacidad para adaptar emociones, pensamientos y comportamientos frente a situaciones cambiantes.
Componentes del manejo del estrés	Tolerancia al estrés	Habilidad para afrontar situaciones difíciles, emociones intensas y eventos estresantes.
	Control de impulsos	Capacidad para regular reacciones emocionales y controlar conductas impulsivas.
Componente del estado de ánimo general	Felicidad	Capacidad para experimentar satisfacción y bienestar con la propia vida.
	Optimismo	Tendencia a mantener una actitud positiva frente a las circunstancias de la vida.

Según Bar-On (1997) la inteligencia emocional y social comprende competencias que pueden desarrollarse y fortalecerse con mayor facilidad que la inteligencia cognitiva, favoreciendo así una mejor adaptación personal y social.

C. Modelo de Mayer y Salovey. El modelo de inteligencia emocional ha sido reformulado en diversas oportunidades desde sus primeras propuestas teóricas. Inicialmente, se incorporó la empatía como uno de los componentes fundamentales del modelo, y posteriormente se realizaron nuevas precisiones conceptuales que permitieron fortalecer su estructura teórica y consolidarlo como una de las propuestas más utilizadas en el estudio de la inteligencia emocional (Mayer y Salovey, 1990; Mayer y Salovey, 1997; Mayer y Salovey, 2000).

Dentro de este modelo se encuentra la percepción emocional, entendida como la capacidad para reconocer las emociones propias y las de otras personas mediante expresiones

faciales, el tono de voz y el lenguaje corporal. Asimismo, la facilitación emocional del pensamiento se relaciona con el uso de las emociones como apoyo en los procesos cognitivos, favoreciendo la atención, el razonamiento y la creatividad. Desde esta perspectiva, las emociones pueden orientar el pensamiento hacia información relevante y facilitar la toma de decisiones (Mayer y Salovey, 1997).

Por otro lado, la comprensión emocional implica la habilidad para interpretar emociones, identificar semejanzas y diferencias entre ellas, así como entender la manera en que evolucionan en distintas situaciones. A ello se suma la dirección emocional, vinculada con la capacidad de reconocer el impacto de las interacciones sociales sobre las emociones y regular adecuadamente tanto las emociones propias como las de los demás.

Finalmente, la regulación reflexiva de las emociones consiste en mantener apertura frente a emociones positivas y negativas, manejándolas de forma adecuada para favorecer el crecimiento personal y emocional del individuo (Mayer y Salovey, 2000).

2.1.1.4. Importancia de la educación emocional. La educación emocional surge como una respuesta frente a diversas problemáticas que afectan a la sociedad actual, tales como la ansiedad, la depresión, la violencia, las conductas inadecuadas, las adicciones y los trastornos alimentarios, situaciones que repercuten de manera importante en el bienestar psicológico y social de las personas (Álvarez, 2001). En este contexto, el aprendizaje orientado al reconocimiento, comprensión y manejo de las emociones adquiere gran relevancia como una herramienta de prevención y desarrollo integral.

Asimismo, la regulación emocional resulta fundamental porque permite controlar impulsos y evitar conductas que podrían generar consecuencias negativas tanto para la persona como para quienes la rodean. De igual manera, mantener estabilidad emocional y sentimientos de seguridad favorece un adecuado desenvolvimiento en los distintos ámbitos de la vida. En relación con ello, se ha demostrado que emociones negativas como el miedo, la ira, el estrés y

la depresión influyen directamente en la salud física y psicológica de los individuos (Perea, 2002).

Por otro lado, se considera necesario promover desde edades tempranas el desarrollo de competencias relacionadas con la inteligencia emocional, entre ellas la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, debido a que estas contribuyen al crecimiento personal y social equilibrado (Brockert y Braun, 1997). Además, experiencias inevitables como la frustración, el temor, el dolor o el desánimo forman parte del proceso de fortalecimiento psicológico, favoreciendo el desarrollo del autorrespeto y la autoconfianza.

En ese sentido, la educación emocional se entiende como un proceso continuo que busca desarrollar progresivamente dichas competencias emocionales. Según Bisquerra (2000), este proceso educativo permanente está orientado al conocimiento y comprensión de las emociones propias y ajenas con el propósito de promover conductas relacionadas con el bienestar y el desarrollo humano. Por ello, la educación emocional favorece la formación de personas equilibradas y capaces de integrarse de manera adecuada a la sociedad.

Entre sus principales objetivos se encuentra fomentar una vida emocional saludable que permita alcanzar una adultez más estable y satisfactoria, fortalecer la capacidad para controlar impulsos y emociones negativas, desarrollar habilidades sociales e interpersonales, promover la automotivación para alcanzar metas personales y favorecer la capacidad de afrontar los problemas de manera adecuada.

2.1.2. Estrés

2.1.2.1. Definiciones. En las últimas décadas, la salud mental ha cobrado mayor interés debido al aumento de diversas dificultades psicológicas que afectan a la población. Dentro de las variables más abordadas se encuentra el estrés, ya que los constantes cambios sociales,

laborales y personales exigen a las personas procesos continuos de adaptación frente a nuevas demandas y desafíos cotidianos.

Desde el enfoque fisiológico, el estrés se entiende como una alteración del equilibrio interno del organismo o de la homeostasis. Frente a ello, el cuerpo activa diferentes respuestas adaptativas, tanto fisiológicas como conductuales, con la finalidad de recuperar la estabilidad perdida (Chrousos y Gold, 1992). Estas respuestas pueden variar según la intensidad y las características del estímulo estresante, manifestándose de forma específica o generalizada.

Asimismo, el estrés no debe comprenderse únicamente como resultado de factores internos o externos aislados, sino como producto de la interacción entre la persona y su entorno. En este sentido, la interpretación que realiza el individuo sobre las situaciones y la valoración de sus recursos para enfrentarlas influyen significativamente en el nivel de estrés experimentado (Navas, como se citó en Naranjo, 2004). Por ello, la persona participa activamente en el afrontamiento de las situaciones estresantes y no solo recibe pasivamente sus efectos.

De igual manera, el estrés puede definirse como un conjunto de respuestas físicas y psicológicas que aparecen cuando el organismo se enfrenta a demandas intensas o prolongadas, afectando el bienestar integral del individuo y generando alteraciones emocionales y fisiológicas (Melgosa, 1995). En relación con ello, se plantea que ciertos acontecimientos de la vida poseen la capacidad de generar estrés al ser percibidos como amenazantes o superiores a las capacidades de afrontamiento de la persona, poniendo en riesgo su bienestar emocional y personal (Lazarus y Folkman, 1986)

2.1.2.2. Tipos de estrés. Las personas experimentan distintas respuestas frente a las situaciones que enfrentan en su vida cotidiana, siendo el estrés una de las más frecuentes. Este puede manifestarse de diferentes maneras dependiendo de la intensidad, duración y efectos que produzca en el individuo. En ese sentido, Rodríguez (2019) clasifica el estrés en distintos tipos según su incidencia y permanencia.

De acuerdo con su impacto en la persona, se distingue el eustrés, considerado una forma positiva de estrés, ya que coloca al individuo en un estado de alerta que facilita responder ante situaciones exigentes o percibidas como desafiantes. Este tipo de estrés resulta beneficioso siempre que sea temporal y no ocurra de manera constante. En contraste, el distrés corresponde al estrés negativo, el cual aparece cuando las demandas superan la capacidad de afrontamiento de la persona o cuando las situaciones estresantes se mantienen con frecuencia, generando consecuencias perjudiciales para el bienestar físico y emocional.

Por otra parte, según su duración, el estrés puede clasificarse en episódico y crónico. El estrés episódico surge ante acontecimientos ocasionales o cambios temporales y desaparece una vez que la situación concluye. En cambio, el estrés crónico permanece durante largos periodos de tiempo, afectando de manera continua la salud y el funcionamiento de la persona (Rodríguez, 2019).

Asimismo, se señala que un nivel moderado de tensión o estrés puede resultar beneficioso, ya que contribuye a enfrentar retos, alcanzar objetivos y resolver situaciones complejas de manera más eficaz (Melgosa, 1995).

2.1.2.3. Fases del estrés. Según la teoría del síndrome general de adaptación propuesta por Selye (1956) la respuesta del organismo frente al estrés se desarrolla en tres etapas. La primera corresponde a la fase de alarma, momento en el que la persona identifica la presencia de una situación amenazante y el organismo activa distintos mecanismos fisiológicos destinados a enfrentarla. La intensidad de esta reacción puede variar dependiendo de las

características del individuo y del nivel de amenaza percibido.

La segunda etapa es la fase de resistencia, en la cual la persona intenta adaptarse y afrontar la situación estresante utilizando los recursos disponibles, ya sean fisiológicos, conductuales o materiales. Durante esta fase, el organismo busca mantener el equilibrio y reducir el impacto producido por el agente estresor.

Finalmente, se presenta la fase de agotamiento cuando las estrategias empleadas no logran resolver de manera efectiva la situación generadora de estrés. En consecuencia, los mecanismos de respuesta permanecen activados durante un periodo prolongado, provocando desgaste físico y emocional. Esta condición puede favorecer la aparición de diversas alteraciones o enfermedades que afectan negativamente el bienestar del individuo (Selye, 1956).

2.1.2.4. Teorías. Diversos autores propusieron diversas teorías que explican el origen del estrés.

A. Teoría Basada en el estímulo. El estrés puede comprenderse a partir de la manera en que las personas interpretan determinados estímulos del entorno, especialmente cuando consideran que estos son capaces de alterar el equilibrio y funcionamiento normal del organismo. Desde esta perspectiva, diversos acontecimientos importantes de la vida suelen convertirse en fuentes de estrés debido a que implican cambios significativos y exigen procesos de adaptación. Entre estos eventos se encuentran el matrimonio, el nacimiento de un hijo, la jubilación, el embarazo o la pérdida de un ser querido (Holmes y Rahe, como se citó en Papalia y Wendkos, 1985). En consecuencia, esta orientación teórica ubica el origen del estrés principalmente en los estímulos externos y no únicamente en el individuo, quien experimenta las consecuencias generadas por dichas demandas ambientales. Por ello, el enfoque basado en el estímulo considera que determinadas situaciones poseen características capaces de desencadenar respuestas estresantes.

Sin embargo, no todas las personas reaccionan de la misma manera frente a los mismos estímulos, ya que existen diferencias individuales que influyen en la percepción y afrontamiento del estrés. En relación con ello, Weits (como se citó en Sandín, 1995) identificó algunas de las situaciones más comunes que pueden generar estrés, entre ellas el procesamiento rápido de información, la exposición a ambientes nocivos, la percepción de amenaza, las alteraciones fisiológicas, el aislamiento, las dificultades para alcanzar metas, la presión grupal y las experiencias de frustración.

B. Teoría Basada en la interacción. De acuerdo con la teoría planteada por Lazarus y Folkman (1986), el estrés surge a partir de la interacción entre la persona y su entorno, especialmente cuando el individuo percibe determinadas situaciones como amenazantes o difíciles de afrontar. Desde esta perspectiva, el elemento central del modelo es la evaluación cognitiva, entendida como el proceso mediante el cual la persona interpreta y valora si una situación representa un riesgo para su bienestar y si posee los recursos necesarios para enfrentarla. Por ello, la evaluación cognitiva actúa como un mediador entre los estímulos estresantes y las respuestas de estrés que experimenta el individuo.

Asimismo, Lazarus distingue tres tipos de evaluación. La evaluación primaria ocurre cuando la persona entra en contacto con una demanda interna o externa y determina si esta situación representa una amenaza, un daño o un desafío. Posteriormente, se desarrolla la evaluación secundaria, relacionada con la valoración de los recursos personales y estrategias disponibles para afrontar la situación estresante. Finalmente, la reevaluación implica un proceso de retroalimentación mediante el cual la persona reconsidera o modifica sus valoraciones iniciales a partir de nueva información o de los resultados obtenidos durante el afrontamiento de la situación (Lazarus y Folkman, 1986).

2.1.2.5. Estrés durante el tiempo de pandemia por el covid-19. Desde el ámbito social, las disposiciones adoptadas por el Estado frente a situaciones de crisis pueden generar diversas afectaciones en la salud mental de la población. Entre las principales consecuencias se encuentran problemas psicológicos y psiquiátricos como ansiedad, depresión, estrés postraumático, frustración, confusión, trastornos de conducta y ataques de pánico. Estas manifestaciones pueden originarse por factores relacionados con el aislamiento, la separación familiar, el duelo, la incertidumbre económica, el miedo al contagio, la desinformación difundida en redes sociales y la estigmatización social, entre otros elementos que alteran el bienestar emocional de las personas (Apaza et al., 2020).

De igual manera, se ha evidenciado que la pandemia produjo importantes repercusiones psicológicas tanto durante como después de la emergencia sanitaria, especialmente en el personal de salud que se encontraba en primera línea de atención. Entre las principales consecuencias emocionales se identificaron síntomas de estrés postraumático, irritabilidad, enojo y confusión. Asimismo, factores como la duración de la cuarentena, el temor constante al contagio, el aburrimiento, la falta de recursos adecuados, la desinformación y las pérdidas económicas incrementaron los niveles de estrés en la población (Marquina y Jaramillo, 2020). Frente a esta realidad, la educación adquiere un papel fundamental como estrategia preventiva para promover el cuidado de la salud mental y reducir la aparición de síntomas depresivos y de estrés

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron datos con la finalidad de analizar las dimensiones de estudio en un mismo contexto temporal y espacial, para posteriormente establecer la relación entre ellas mediante procedimientos estadísticos. Asimismo, el estudio corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo correlacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Se considera no experimental porque las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino que se observaron tal como se presentaban en su contexto natural para luego ser analizadas. Del mismo modo, el estudio es transversal debido a que la información fue obtenida en un único momento y tiempo determinado. Finalmente, presenta un alcance descriptivo correlacional, ya que busca describir las variables estudiadas y determinar el grado de relación existente entre la inteligencia emocional y el estrés (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La aplicación del instrumento se llevó a cabo entre los meses de septiembre – octubre de 2025 en Lima Metropolitana previamente a la entrevista virtual para los puestos de vendedores y operarios de almacén de la empresa Química Textil y Agregados S.A.C. a todos los candidatos que participaron del proceso de selección de personal. La compilación de los datos se realizó en el mes de noviembre del 2025, la discusión, conclusiones y recomendaciones se llevaron a cabo desde la segunda semana de enero hasta la última semana de enero.

3.3. Variables

3.3.1. Inteligencia emocional

Definición conceptual. Salovey y Mayer (1995) conceptualizan la inteligencia emocional como la habilidad de procesar información sobre las emociones propias y de los demás incluyendo la capacidad de usar esta información como guía para el pensamiento y el comportamiento.

Definición operacional. Estará dado por el puntaje total y niveles obtenidos en la escala Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24).

Tabla 2

Operacionalización de la variable inteligencia emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuesta	Nivel de medición
Atención emocional	Preocupación excesiva por los estados de ánimo, tendencia a reflexionar sobre los sentimientos, interés por identificarlos.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 5 = Siempre	Ordinal
Claridad emocional	Habilidad para identificar emociones específicas, entender qué se siente y por qué, reconocer matices emocionales.	9, 10 11, 12, 13, 14, 15, 16.	Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 5 = Siempre	Ordinal

Reparación emocional	Confianza en la autorregulación emocional, estrategias para mejorar el estado de ánimo, optimismo.	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.	Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 5 = Siempre	Ordinal
----------------------	--	---------------------------------	---	---------

3.3.2. Estrés

Definición conceptual. Holmes y Rahe (1967) mencionan que el estrés es un evento que en base al estímulo exige un ajuste adecuado en las personas, teniendo en cuenta que el estímulo es toda situación que se presenta y exige cambio.

Definición operacional. Estará dado por el puntaje total y niveles obtenidos en la escala EPP-10.

Tabla 3

Operacionalización de la variable Estrés

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de respuesta	Nivel de medición
Afrontamiento percibido	Confianza en la capacidad personal, manejo de dificultades, percepción de control sobre lo que ocurre.	4, 5, 7, 8.	Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 5 = Muy a menudo	Ordinal
Estrés percibido	Sensación de pérdida de control, dificultad para afrontar problemas, tensión acumulada.	1, 2, 3, 6, 9, 10.	Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 5 = Muy a menudo	Ordinal

3.4. Población y muestra

La población investigada estuvo conformada por 350 personas que se encontraban en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana.

Se trabajó con un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia ya que se seleccionó a la muestra más accesible y mayor grado de proximidad hacia el investigador (Otzen y Manterola, 2017) según una serie de criterios de inclusión y exclusión. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 200 participantes aproximadamente entre 18 y 55 años.

Criterios de inclusión

- Adultos que se encuentren en un proceso de selección en Lima Metropolitana.
- Adultos en búsqueda de trabajo en puestos operativos.
- Hombres y Mujeres que comprendan el rango de edad entre 18 y 55 años.

Criterios de exclusión

- Adultos que no se encuentren en un proceso de selección en Lima Metropolitana.
- Adultos en búsqueda de trabajo en puestos administrativos.
- Hombres y Mujeres que superen los 55 años de edad.

3.5. Instrumentos

3.5.1. Inteligencia emocional: Escala de meta-humor de rasgos (TMMS-24)

El instrumento empleado para evaluar la inteligencia emocional percibida fue el Trait Meta Mood Scale en su versión abreviada de 24 ítems (TMMS-24), adaptación al español realizada por Fernández-Berrocal et al. (2004) a partir de la escala original TMMS-48 propuesta por Salovey et al. (1995), y posteriormente adaptada al contexto peruano por Pérez et al. (2020). Esta escala permite valorar el metaconocimiento emocional, entendido como la capacidad de las personas para reconocer, comprender y regular sus propias emociones.

El TMMS-24 está compuesto por 24 ítems organizados en tres dimensiones y utiliza una escala tipo Likert de cinco alternativas de respuesta, desde 0 = “Nada de acuerdo” hasta 4 = “Totalmente de acuerdo”. La dimensión atención emocional evalúa el grado en que la persona percibe y presta atención a sus emociones y sentimientos; un ejemplo de ello es el ítem “Presto mucha atención a los sentimientos”. Por otro lado, la claridad emocional mide la capacidad

para comprender adecuadamente los propios estados emocionales, como se observa en el ítem “Puedo llegar a comprender mis sentimientos”. Finalmente, la reparación emocional valora la habilidad percibida para regular las emociones de manera adecuada y mantener estados emocionales positivos; entre sus ítems se encuentra “Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida”.

En relación con las propiedades psicométricas originales, Fernández-Berrocal et al. (2004) realizaron la adaptación española del instrumento partiendo del TMMS-48. Luego de diversos análisis factoriales y estudios de consistencia interna, seleccionaron 24 ítems distribuidos equitativamente en las tres dimensiones. La versión final fue aplicada a una muestra de 1059 estudiantes universitarios españoles, obteniéndose adecuados niveles de confiabilidad: atención emocional ($\alpha = .90$), claridad emocional ($\alpha = .90$) y reparación emocional ($\alpha = .86$). Asimismo, el instrumento evidenció adecuada validez de constructo y estabilidad temporal, alcanzando coeficientes test-retest superiores a .60 en intervalos de cuatro semanas.

En el contexto peruano, Pérez et al. (2020) analizaron las propiedades psicométricas del TMMS-24 en una población de 430 adultos, obteniendo resultados favorables en una muestra de 211 participantes. Los índices de consistencia interna mostraron adecuados niveles de confiabilidad en las dimensiones atención emocional ($\alpha = .88$), claridad emocional ($\alpha = .89$) y reparación emocional ($\alpha = .87$). Del mismo modo, el análisis factorial confirmatorio presentó indicadores de ajuste aceptables para el modelo, tales como CFI = .838, TLI = .846, RMSEA = .070 y SRMR = .085.

Se evaluaron las propiedades psicométricas, en función de las evidencias de validez de estructura interna de la TMMS-24, con la finalidad de evaluar la conformidad del modelo de medida en 3 dimensiones teóricamente propuestas. El análisis fue desarrollado mediante AFC (análisis factorial confirmatorio) con el método robusto DWLS, al tratarse de ítems de

escalamiento ordinal. Los resultados evidenciaron métricas de ajuste adecuadas ($GFI = .968$, $CFI = .969$, $TLI = .965$, $NNFI = .965$, $RMSEA = .032$, $SRMR = .045$), con cargas factoriales entre .12 y .92. Además, las evidencias de confiabilidad por consistencia interna, derivadas del análisis y obtenidas por Alpha Ordinal y Omega de McDonald, evidenciaron confiabilidad para la escala general (Alpha: .943 y Omega: .952) y por dimensiones (Alpha: .898, .917 y .902; Omega: .852, .911 y .878).

3.5.2. Estrés: Escala de estrés percibido (EPP -10)

El instrumento utilizado para medir el estrés percibido fue la Escala de Estrés Percibido elaborada por Cohen y Williamson (1988), en la versión adaptada al contexto peruano por Bustíos (2019). Esta escala permite evaluar el nivel de estrés experimentado por las personas durante el último mes, considerando el grado en que las situaciones de la vida cotidiana son interpretadas como estresantes. Asimismo, valora la percepción de control frente a situaciones inesperadas e impredecibles y el malestar asociado a la sensación de falta de control. Aunque algunos autores consideran la existencia de dos dimensiones relacionadas con el control y la pérdida de control, otros plantean la posibilidad de interpretar la escala desde una estructura unidimensional.

La escala presenta cinco alternativas de respuesta: “nunca”, “casi nunca”, “de vez en cuando”, “a menudo” y “muy a menudo”, las cuales se califican de 0 a 4 puntos. Además, los ítems 4, 5, 7 y 8 son evaluados de manera inversa para el cálculo de la puntuación total.

En relación con las propiedades psicométricas originales, Cohen y Williamson (1988) redujeron la versión inicial de 14 ítems a una escala de 10 reactivos, aplicándola a una muestra de 2387 adultos en Estados Unidos. Los resultados evidenciaron adecuados niveles de confiabilidad, con coeficientes alfa de Cronbach entre .78 y .91, así como una estabilidad temporal que osciló entre .70 y .80 en periodos de semanas y meses. Del mismo modo, la escala mostró adecuada validez convergente al correlacionarse significativamente con estrés

psicológico, síntomas somáticos y malestar general. También presentó validez discriminante al diferenciar el estrés percibido del afecto positivo y adecuada validez predictiva respecto a indicadores de salud física, salud mental y satisfacción con la vida.

En el contexto peruano, Bustíos (2019) evaluó las propiedades psicométricas de la Escala de Estrés Percibido en una muestra de 524 estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. Los resultados mostraron una adecuada consistencia interna para la escala total ($\alpha = .83$). Asimismo, en los factores de ítems negativos y positivos se obtuvieron coeficientes alfa de Cronbach de .81 y .73, respectivamente. El análisis factorial confirmó la existencia de dos factores denominados percepción del estrés y capacidad de afrontamiento, modelo que presentó un mejor ajuste en comparación con la estructura unidimensional. Además, se evidenció adecuada validez de constructo mediante correlaciones significativas con ansiedad y depresión, así como apropiada validez convergente y discriminante al diferenciar el estrés percibido de otras variables emocionales.

Las evidencias de validez de estructura interna de la EEP-10, obtenidas por AFC con el método DWLS, demostraron la adecuación de las medidas de la escala sobre 2 dimensiones con ajuste adecuado ($GFI = .983$, $CFI = .984$, $NNFI = .978$, $TLI = .978$, $RMSEA = .023$, $SRMR = .034$). Las cargas factoriales se mantuvieron entre .608 y .929. Asimismo, la confiabilidad por consistencia interna evidenció puntuaciones superiores a .70, siendo de .943 y .885, en los coeficientes Alpha Ordinal y Omega de McDonald para las dimensiones de estrés percibido y afrontamiento, mientras que de .901 y .912 en la escala general, respaldando la precisión de la medición.

3.6. Procedimientos

Se solicitó autorización a la gerencia general para luego coordinar con la encargada de Recursos Humanos los meses de aplicación de los instrumentos a los candidatos.

Se evaluó de manera virtual a cada candidato antes de su entrevista por lo que antes de

ser evaluados se les brindó información de los objetivos de la investigación mediante el consentimiento informado para participar en la investigación. A los que aceptaron ser parte de la evaluación se les proporcionó las escalas de evaluación y a los que no, simplemente pasaron a su entrevista.

Se corrigieron las encuestas y se vaciaron en una base de datos en Excel, se codificó en SPSS las variables investigadas y luego transfirió los datos del Excel al SPSS. Se realizó el análisis exploratorio de las variables para determinar la bondad de ajuste con la prueba no paramétrica K – S. Primero se procesaron los datos en forma descriptiva.

Se realizó el Análisis inferencial de los resultados para contraste de las hipótesis estadísticas, se elaboraron la discusión de los resultados, para luego establecer las conclusiones y recomendaciones; posteriormente se elaboró el informe final.

3.7. Análisis de datos

El procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 25.0 en español. El análisis estadístico se desarrolló en dos etapas: descriptiva e inferencial.

En la primera etapa se realizó el análisis descriptivo de las variables de estudio, calculando frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar, mediana, asimetría y curtosis, con la finalidad de describir el comportamiento de las variables estrés percibido e inteligencia emocional, así como sus respectivas dimensiones.

Posteriormente, se evaluó el supuesto de normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Los resultados evidenciaron que las variables de estudio y sus dimensiones no presentan una distribución normal ($p < .05$). En consecuencia, para el análisis inferencial se emplearon pruebas estadísticas no paramétricas.

Para determinar la relación entre las variables estrés percibido e inteligencia emocional se utilizó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman. Este coeficiente permite

establecer la dirección e intensidad de la relación entre variables ordinales o cuantitativas que no cumplen con el supuesto de normalidad.

Asimismo, para el análisis comparativo de las variables según características sociodemográficas de los participantes (sexo, edad, nivel educativo y estado civil), se utilizaron pruebas no paramétricas: la prueba U de Mann-Whitney para comparaciones entre dos grupos independientes y la prueba de Kruskal-Wallis para comparaciones entre tres o más grupos.

Para todas las pruebas estadísticas se estableció un nivel de significancia de $p < .05$.

3.8. Consideraciones éticas

La presente investigación se llevó a cabo respetando principios éticos nacionales e internacionales orientados a proteger la dignidad, integridad y bienestar de los participantes involucrados en procesos de selección de personal en Lima Metropolitana. Para ello, se consideraron los lineamientos establecidos en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2024), documento que regula la conducta ética en investigaciones con seres humanos y enfatiza la protección de los derechos fundamentales, la autonomía y el respeto hacia las personas participantes.

Del mismo modo, se tomó en cuenta el Artículo 79 del Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2024), el cual señala la importancia de emplear instrumentos psicológicos válidos, confiables y adecuados para la población evaluada, además de garantizar la privacidad, el respeto y el trato digno durante el proceso de aplicación de pruebas psicológicas. Estos criterios resultaron especialmente relevantes debido a que la investigación abordó variables relacionadas con inteligencia emocional y estrés, información considerada sensible dentro de contextos laborales y procesos de selección. Asimismo, el estudio se desarrolló bajo los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia, justicia y confidencialidad (Beauchamp y Childress, 2019). En relación con la autonomía, los participantes recibieron información clara acerca de los objetivos de la investigación, los procedimientos realizados, el

uso de la información obtenida y la posibilidad de retirarse voluntariamente en cualquier momento sin consecuencia alguna.

En cuanto a la beneficencia y la no maleficencia, se procuró que los instrumentos empleados fueran adecuados y no representaran riesgos psicológicos para los participantes. Además, la aplicación de los cuestionarios se realizó en un ambiente respetuoso y cómodo, evitando situaciones de presión o incomodidad que pudieran afectar el bienestar de los evaluados.

Por otra parte, se garantizó la confidencialidad de la información recolectada, asegurando el tratamiento anónimo de los datos y evitando la divulgación de información que pudiera afectar el ámbito personal o laboral de los participantes. Los resultados obtenidos fueron utilizados únicamente con fines académicos y científicos.

Finalmente, el principio de justicia se cumplió al asegurar un trato equitativo y respetuoso para todos los participantes, sin distinción por edad, género, ocupación o nivel socioeconómico, garantizando además que la participación fuera completamente voluntaria (Oates et al., 2021). De esta manera, la investigación se desarrolló conforme a estándares éticos que respaldan un proceso científico responsable y respetuoso con la población estudiada.

IV. RESULTADOS

La Tabla 4 presenta los estadísticos descriptivos y las pruebas de normalidad de las variables estrés percibido e inteligencia emocional, junto con sus respectivas dimensiones. En la variable estrés percibido, la media fue de 20.90 ($DE = 4.34$) y la mediana de 21.00, con una distribución aproximadamente simétrica ($g1 = 0.03$) y una curtosis negativa ($g2 = -1.26$), lo que sugiere una forma más aplanada que la normal. La prueba de Shapiro-Wilk indicó una desviación significativa de la normalidad ($W = 0.91$, $p < .001$). Dentro de sus dimensiones, percepción del estrés mostró una media de 13.40 ($DE = 2.91$), ligera asimetría negativa ($g1 = -0.26$) y curtosis negativa ($g2 = -0.62$); afrontamiento percibido tuvo una media de 16.40 ($DE = 2.73$), asimetría negativa más pronunciada ($g1 = -1.11$) y ligera curtosis positiva ($g2 = 0.40$). En ambos casos, las pruebas de normalidad resultaron significativas ($p < .001$), indicando distribuciones no normales.

Respecto a la inteligencia emocional, la media fue de 93.20 ($DE = 11.66$) y la mediana de 94.00, con asimetría negativa ($g1 = -0.36$) y curtosis negativa ($g2 = -0.47$). La prueba de Shapiro-Wilk también fue significativa ($W = 0.93$, $p < .001$), evidenciando falta de normalidad. En sus dimensiones, atención emocional ($M = 25.90$, $DE = 5.43$), claridad emocional ($M = 32.90$, $DE = 4.77$) y reparación emocional ($M = 34.40$, $DE = 4.26$) presentaron asimetrías negativas y curtosis negativas o cercanas a cero. En todos los casos, las pruebas de Shapiro-Wilk ($p < .001$) confirmaron que las distribuciones no se ajustan a la normalidad. Siendo así, los resultados muestran que tanto las variables principales como sus dimensiones presentan distribuciones no normales, según la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 4*Métricas descriptivas y pruebas de normalidad de variables y dimensiones*

Variable/Dimensión	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	<i>g1</i>	<i>g2</i>	Shapiro-Wilk	
						<i>W</i>	<i>p</i>
Estrés percibido	20.90	21.00	4.34	0.03	-1.26	0.91	< .001
Percepción del estrés	13.40	13.00	2.91	-0.26	-0.62	0.94	< .001
Afrontamiento percibido	16.40	17.00	2.73	-1.11	0.40	0.80	< .001
Inteligencia emocional	93.20	94.00	11.66	-0.36	-0.47	0.93	< .001
Atención emocional	25.90	28.00	5.43	-0.26	-1.38	0.88	< .001
Claridad emocional	32.90	32.00	4.77	-0.38	-0.20	0.91	< .001
Reparación emocional	34.40	35.00	4.26	-0.64	-0.89	0.88	< .001

Nota: *M*: media, *Mdn*: mediana, *DE*: desviación estándar, *g1*: asimetría, *g2*: curtosis, *W*:

estadístico de prueba de Shapiro-Wilk, *p*: significancia estadística de la prueba de normalidad

Se calculó la correlación entre la inteligencia emocional y el estrés percibido, en respuesta al objetivo general de la investigación. La evidencia confirmó una relación inversa, baja y estadísticamente significativa ($\rho = -.179$, $p < .001$), indicando que a medida que la inteligencia emocional es menor, mayor es el estrés percibido. Este resultado posibilitó corroborar la hipótesis general de la investigación, presentándose en la Tabla 5.

Tabla 5*Correlación entre inteligencia emocional y estrés percibido*

Variables	Estrés percibido	
	<i>rho</i>	<i>p</i>
Inteligencia emocional	-0.179	< .001

Nota: *rho*: coeficiente de correlación de Spearman, *p*: significancia

De manera secuencial, fueron descritos los niveles de inteligencia emocional, de manera general y por dimensiones. En la inteligencia emocional global, el 20.50% de los participantes se ubicó en un nivel bajo ($n = 41$), el 52.00% en un nivel adecuado ($n = 104$) y el 27.50% en un nivel alto ($n = 55$). Esto indica que más de la mitad presenta un nivel adecuado de inteligencia emocional. En la dimensión atención emocional, el 41.50% de los participantes mostró un nivel bajo ($n = 83$) y el 58.50% un nivel adecuado ($n = 117$); no se registraron casos en el nivel alto (0%). En cuanto a la claridad emocional, el 8.00% se ubicó en el nivel bajo ($n = 16$), el 63.50% en el nivel adecuado ($n = 127$) y el 28.50% en el nivel alto ($n = 57$). Por último, en la reparación emocional, no hubo participantes en el nivel bajo (0%), mientras que el 52.00% alcanzó un nivel adecuado ($n = 104$) y el 48.50% un nivel alto ($n = 97$). Todo esto es detallado en la Tabla 6, la cual es presentada a continuación.

Tabla 6

Niveles de inteligencia emocional y sus dimensiones

Niveles	Baja		Adecuada		Alta	
	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%
Inteligencia emocional	41	20.50	104	52.00	55	27.50
Atención emocional	83	41.50	117	58.50	0	0.00
Claridad emocional	16	8.00	127	63.50	57	28.50
Reparación emocional	0	0.00	104	52.00	97	48.50

Nota: Fr: frecuencia, %: porcentaje relativo

La Tabla 7 presenta la distribución de los niveles de estrés percibido y sus dimensiones en cuatro categorías: escasa presencia, baja presencia, presencia y presencia muy alta de estrés. En la variable estrés percibido, no se registraron casos con escasa presencia de estrés (0%), mientras que el 33.00% de los participantes ($n = 66$) mostró una baja presencia, el 29.00% ($n = 58$) presentó presencia de estrés y el 38.00% ($n = 76$) evidenció una presencia muy alta. En

la dimensión percepción del estrés, el 5.50% ($n = 11$) reportó escasa presencia, el 34.50% ($n = 69$) mostró presencia de estrés y el 60.00% ($n = 120$) presentó una presencia muy alta; no se registraron casos en el nivel de baja presencia. Por su parte, la dimensión afrontamiento evidenció que el 86.00% de los participantes ($n = 172$) presentó escasa presencia de estrés, mientras que el 14.00% ($n = 28$) mostró presencia de estrés; no hubo casos en los niveles de baja ni de presencia muy alta.

En suma, los resultados de la Tabla 6 muestran que la mayoría de los participantes experimenta niveles medios a altos de estrés percibido, especialmente en la dimensión de percepción del estrés, mientras que la mayoría mantiene un afrontamiento con baja afectación por el estrés.

Tabla 7

Niveles de estrés percibido y sus dimensiones

Niveles	Escasa presencia de estrés		Baja presencia de estrés		Presencia de estrés		Presencia de estrés muy alta	
	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%	<i>Fr</i>	%
Estrés percibido	0	0.00	66	33.00	58	29.00	76	38.00
Percepción del estrés	11	5.50	0	0.00	69	34.50	120	60.00
Afrontamiento	172	86.00	0	0.00	28	14.00	0	0.00

Nota: Fr: frecuencia, %: porcentaje relativo

La Tabla 8 presenta los resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar los puntajes de inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo de los participantes. En la inteligencia emocional global, las mujeres ($M = 91.80$, rango promedio = 92.00) obtuvieron puntuaciones inferiores a las de los hombres ($M = 94.60$, rango promedio = 98.00). La diferencia resultó estadísticamente significativa ($U = 3552.00$, $p < .001$) y con un tamaño del

efecto pequeño a moderado ($r_{bis} = 0.29$). Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en inteligencia emocional según el sexo, a favor del grupo masculino. En la dimensión atención emocional, las mujeres ($M = 23.70$, rango promedio = 23.00) también presentaron puntuaciones menores que los hombres ($M = 28.10$, rango promedio = 28.00). Esta diferencia fue estadísticamente significativa ($U = 2779.00$, $p < .001$) y mostró un tamaño del efecto moderado ($r_{bis} = 0.44$). En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en atención emocional por sexo, con mayores puntajes en hombres. En la dimensión claridad emocional, las mujeres ($M = 33.40$, rango promedio = 32.00) y los hombres ($M = 32.40$, rango promedio = 33.00) no mostraron diferencias significativas ($U = 4868.00$, $p = 0.75$, $r_{bis} = 0.03$). Por tanto, no se confirma la hipótesis de diferencias en claridad emocional por sexo. Del mismo modo, en reparación emocional, las puntuaciones fueron similares entre mujeres ($M = 34.70$, rango promedio = 37.00) y hombres ($M = 34.10$, rango promedio = 35.00), sin diferencias significativas ($U = 4966.00$, $p = 0.94$, $r_{bis} = 0.01$). En este caso, tampoco se confirma la hipótesis de diferencias por sexo. Siendo de esa manera, se confirman las hipótesis de diferencias significativas por sexo únicamente en la inteligencia emocional global y en la atención emocional, ambas con mayores puntuaciones en hombres. Las demás dimensiones no evidencian diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 8*Comparaciones de inteligencia emocional y dimensiones por sexo*

	Sexo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>Rango</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>rbis</i>
Inteligencia emocional	Femenino	102	91.80	92.00	3552.00	< .001	0.29
	Masculino	98	94.60	98.00			
Atención emocional	Femenino	102	23.70	23.00	2779.00	< .001	0.44
	Masculino	98	28.10	28.00			
Claridad emocional	Femenino	102	33.40	32.00	4868.00	0.75	0.03
	Masculino	98	32.40	33.00			
Reparación emocional	Femenino	102	34.70	37.00	4966.00	0.94	0.01
	Masculino	98	34.10	35.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, *Rango*: rango promedio, *U*: estadístico de prueba *U* de

Mann-Whitney, *p*: significancia, *rbis*: tamaño del efecto

La Tabla 9 presenta los resultados de la prueba Kruskal-Wallis para comparar los puntajes de inteligencia emocional y sus dimensiones según el rango de edad de los participantes. En la inteligencia emocional global, los valores medios oscilaron entre 90.30 (33 a 40 años) y 96.20 (más de 40 años), sin diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($\chi^2 = 7.04$, $p = 0.07$, $e = 0.04$). Por tanto, no se confirma la hipótesis de diferencias significativas en inteligencia emocional según la edad.

En la dimensión atención emocional, los promedios variaron de 23.70 (33 a 40 años) a 26.90 (25 a 32 años), encontrándose diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios ($\chi^2 = 13.12$, $p = 0.00$, $e = 0.07$). En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias en atención emocional según la edad, con puntuaciones más altas en los grupos de 18 a 24 años y de 25 a 32 años.

En cuanto a claridad emocional, las medias se situaron entre 32.50 y 34.80, sin diferencias significativas ($\chi^2 = 3.33$, $p = 0.34$, $e = 0.02$); por tanto, no se confirma la hipótesis de diferencias por edad.

En reparación emocional, los puntajes medios oscilaron entre 34.00 y 35.80, sin diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 0.49$, $p = 0.18$, $e = 0.02$), lo que indica que tampoco se confirma la hipótesis de diferencias en esta dimensión según la edad.

De dicha manera y, en síntesis, solo se confirma la hipótesis de diferencias significativas por edad en la dimensión de atención emocional, mientras que la inteligencia emocional global y las dimensiones de claridad y reparación emocional no presentan diferencias entre los grupos etarios.

Tabla 9*Comparaciones de inteligencia emocional y dimensiones por edad*

	Rango de edad	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	χ^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Inteligencia emocional	18 a 24	34	95.60	97.50	7.04	0.07	0.04
	25 a 32	91	93.40	97.00			
	33 a 40	57	90.30	92.00			
	Más de 40	18	96.20	94.00			
Atención emocional	18 a 24	34	26.20	28.00	13.12	0.00	0.07
	25 a 32	91	26.90	28.00			
	33 a 40	57	23.70	23.00			
	Más de 40	18	26.70	28.00			
Claridad emocional	18 a 24	34	33.50	33.00	3.33	0.34	0.02
	25 a 32	91	32.50	33.00			
	33 a 40	57	32.50	32.00			
	Más de 40	18	34.80	35.00			
Reparación emocional	18 a 24	34	35.80	37.00	0.49	0.18	0.02
	25 a 32	91	34.00	35.00			
	33 a 40	57	34.10	37.00			
	Más de 40	18	34.70	37.50			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, χ^2 : estadístico de prueba de

Kruskall-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

La Tabla 10 presenta los resultados de la prueba Kruskal-Wallis aplicada para comparar los puntajes de inteligencia emocional y sus dimensiones según el grado de instrucción de los participantes. En la inteligencia emocional global, se observaron diferencias significativas entre los grupos ($\chi^2 = 73.70$, $p < .001$, $e = 0.37$). Los participantes con formación universitaria

inconclusa ($M = 101.30$, rango promedio = 99.00) y formación técnica inconclusa ($M = 98.00$, rango promedio = 98.00) obtuvieron puntuaciones más altas que quienes contaban con estudios concluidos. Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en inteligencia emocional según el grado de instrucción.

En la dimensión atención emocional, también se hallaron diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 102.90$, $p < .001$, $e = 0.52$). Los mayores puntajes correspondieron a los grupos con formación universitaria inconclusa ($M = 30.10$) y técnica inconclusa ($M = 30.00$), mientras que los valores más bajos se observaron en quienes concluyeron estudios universitarios ($M = 22.10$). En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias por grado de instrucción en atención emocional.

Respecto a claridad emocional, se identificaron diferencias significativas ($\chi^2 = 35.80$, $p < .001$, $e = 0.18$), donde los participantes con formación universitaria inconclusa ($M = 35.20$) mostraron los valores más altos frente a los demás grupos. Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en claridad emocional según grado de instrucción.

De igual modo, en reparación emocional, se obtuvieron diferencias significativas ($\chi^2 = 29.80$, $p < .001$, $e = 0.15$). Los mayores puntajes correspondieron a los participantes con formación universitaria inconclusa ($M = 36.00$) y técnica inconclusa ($M = 35.00$). En dicho sentido, se confirma la hipótesis de diferencias por grado de instrucción en reparación emocional.

Tabla 10*Comparaciones de inteligencia emocional y dimensiones por grado de instrucción*

	Instrucción	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	χ^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Inteligencia emocional	Técnico concluido	44	88.50	94.00	73.70	< .001	0.37
	Técnico inconcluso	14	98.00	98.00			
	Universitario concluido	65	85.60	87.00			
	Univ. inconcluso	77	101.30	99.00			
Atención emocional	Técnico concluido	44	22.60	23.00	102.90	< .001	0.52
	Técnico inconcluso	14	30.00	30.00			
	Universitario concluido	65	22.10	18.00			
	Univ. inconcluso	77	30.10	29.00			
Claridad emocional	Técnico concluido	44	32.20	37.00	35.80	< .001	0.18
	Técnico inconcluso	14	33.00	33.00			
	Universitario concluido	65	30.60	32.00			
	Univ. inconcluso	77	35.20	34.00			
Reparación emocional	Técnico concluido	44	33.60	38.00	29.80	< .001	0.15
	Técnico inconcluso	14	35.00	35.00			
	Universitario concluido	65	32.90	33.00			
	Univ. inconcluso	77	36.00	38.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, χ^2 : estadístico de prueba de Kruskal-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

La Tabla 11 presenta los resultados de la prueba Kruskal-Wallis para comparar los puntajes de inteligencia emocional y sus dimensiones según el estado civil de los participantes. En la inteligencia emocional global, se observaron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($\chi^2 = 29.40$, $p < .001$, $e = 0.15$). Los participantes casados ($M = 100.90$, rango

promedio = 98.50) presentaron las puntuaciones más altas, seguidos por los divorciados ($M = 96.80$), mientras que los convivientes y solteros registraron valores menores. Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en inteligencia emocional según el estado civil, con mayores niveles en el grupo casado.

En la dimensión atención emocional, también se hallaron diferencias significativas ($\chi^2 = 23.70$, $p < .001$, $e = 0.11$). Los casados ($M = 28.40$) obtuvieron los puntajes más altos, seguidos por los solteros ($M = 25.00$), mientras que los convivientes ($M = 24.70$) y divorciados ($M = 23.90$) mostraron valores inferiores. En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias significativas por estado civil en atención emocional.

Respecto a claridad emocional, los resultados evidenciaron diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 55.00$, $p < .001$, $e = 0.28$). Los casados ($M = 36.70$) y divorciados ($M = 36.10$) presentaron las puntuaciones más elevadas, en contraste con los solteros ($M = 31.30$) y convivientes ($M = 29.70$). Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en claridad emocional según el estado civil.

En la dimensión reparación emocional, se identificaron diferencias significativas ($\chi^2 = 26.70$, $p < .001$, $e = 0.13$). Los casados ($M = 35.80$) y divorciados ($M = 36.80$) obtuvieron mayores valores, mientras que los convivientes ($M = 31.60$) registraron los más bajos. En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en reparación emocional por estado civil. En conjunto, todas las hipótesis de diferencias por estado civil se confirman, mostrando que los participantes casados y divorciados tienden a presentar niveles más altos de inteligencia emocional y en cada una de sus dimensiones, en comparación con los solteros y convivientes.

Tabla 11*Comparaciones de inteligencia emocional y dimensiones por estado civil*

	Estado civil	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	x^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Inteligencia emocional	Casado (a)	58	100.90	98.50	29.40	< .001	0.15
	Conviviente	23	86.00	87.00			
	Divorciado (a)	9	96.80	94.00			
	Soltero (a)	110	90.30	97.00			
Atención emocional	Casado (a)	58	28.40	29.00	23.70	< .001	0.11
	Conviviente	23	24.70	23.00			
	Divorciado (a)	9	23.90	19.00			
	Soltero (a)	110	25.00	27.00			
Claridad emocional	Casado (a)	58	36.70	37.50	55.00	< .001	0.28
	Conviviente	23	29.70	32.00			
	Divorciado (a)	9	36.10	37.00			
	Soltero (a)	110	31.30	32.00			
Reparación emocional	Casado (a)	58	35.80	38.00	26.70	< .001	0.13
	Conviviente	23	31.60	33.00			
	Divorciado (a)	9	36.80	38.00			
	Soltero (a)	110	34.00	35.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, x^2 : estadístico de prueba de Kruskal-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

La Tabla 12 presenta los resultados de la prueba U de Mann-Whitney para comparar los puntajes de estrés percibido y sus dimensiones según el sexo de los participantes. En la variable estrés percibido, las mujeres ($M = 21.70$, rango promedio = 21.00) obtuvieron puntuaciones superiores a las de los hombres ($M = 20.10$, rango promedio = 19.00). La

diferencia fue estadísticamente significativa ($U = 3900.00$, $p = 0.01$) con un tamaño del efecto pequeño a moderado ($rbis = 0.22$). Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en el nivel de estrés percibido según el sexo, con valores más altos en mujeres.

En la dimensión percepción del estrés, las mujeres ($M = 14.60$, rango promedio = 13.00) también presentaron puntuaciones significativamente más altas que los hombres ($M = 12.10$, rango promedio = 11.00). La diferencia fue altamente significativa ($U = 2498.00$, $p < .001$) y con un tamaño del efecto grande ($rbis = 0.60$). En consecuencia, se confirma la hipótesis de diferencias significativas en percepción del estrés por sexo, a favor del grupo femenino.

En cuanto a la dimensión afrontamiento percibido, las mujeres ($M = 16.90$, rango promedio = 17.00) obtuvieron puntajes superiores a los hombres ($M = 15.90$, rango promedio = 16.00), con una diferencia estadísticamente significativa ($U = 3450.00$, $p < .001$) y un tamaño del efecto moderado ($rbis = 0.31$). Por tanto, se confirma la hipótesis de diferencias en afrontamiento percibido según el sexo, con mayores puntuaciones en mujeres.

De esa manera, todas las hipótesis de diferencias por sexo se confirman, indicando que las mujeres reportan niveles significativamente más altos tanto de estrés percibido como de sus dimensiones percepción del estrés y afrontamiento percibido, en comparación con los hombres. Dichos hallazgos son detallados en la Tabla 12.

Tabla 12*Comparaciones de estrés percibido y dimensiones por sexo*

	Sexo	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>Rango</i>	<i>U</i>	<i>p</i>	<i>rbis</i>
Estrés percibido	Femenino	102	21.70	21.00	3900.00	0.01	0.22
	Masculino	98	20.10	19.00			
Percepción del estrés	Femenino	102	14.60	13.00	2498.00	.001	0.60
	Masculino	98	12.10	11.00			
Afrontamiento percibido	Femenino	102	16.90	17.00	3450.00	.001	0.31
	Masculino	98	15.90	16.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, *Rango*: rango promedio, *U*: estadístico de prueba U de Mann-Whitney, *p*: significancia, *rbis*: tamaño del efecto

El análisis comparativo del estrés percibido según la edad, presentado en la Tabla 13, evidenció que no existieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios ($\chi^2 = 1.67$, $p = .64$, $e = .01$). De igual modo, tanto la percepción del estrés ($\chi^2 = 1.85$, $p = .60$, $e = .01$) como el afrontamiento percibido ($\chi^2 = 3.23$, $p = .36$, $e = .02$) no mostraron diferencias significativas en función de la edad. Los tamaños del efecto en todos los casos fueron bajos, lo que indica una magnitud mínima de variación entre los grupos. En consecuencia, no se confirmaron las hipótesis de diferencias en el estrés percibido ni en sus dimensiones según el rango de edad, lo que sugiere que los niveles de estrés y las estrategias de afrontamiento fueron similares entre los participantes más jóvenes y mayores.

Tabla 13*Comparaciones de estrés percibido y dimensiones por edad*

	Rango de edad	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	χ^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Estrés percibido	18 a 24	34	20.80	21.00	1.67	0.64	0.01
	25 a 32	91	21.00	22.00			
	33 a 40	57	21.40	21.00			
	Más de 40	18	19.90	21.00			
Percepción del estrés	18 a 24	34	12.90	13.00	1.85	0.60	0.01
	25 a 32	91	13.50	14.00			
	33 a 40	57	13.50	13.00			
	Más de 40	18	13.10	13.00			
Afrontamiento percibido	18 a 24	34	16.10	16.00	3.23	0.36	0.02
	25 a 32	91	16.50	17.00			
	33 a 40	57	16.20	17.00			
	Más de 40	18	17.10	19.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, χ^2 : estadístico de prueba de Kruskal-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

El análisis comparativo del estrés percibido según el grado de instrucción mostró diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($\chi^2 = 58.20$, $p < .001$, $e = .29$). Los participantes con formación técnica concluida presentaron los niveles más altos de estrés percibido, seguidos por quienes tenían estudios técnicos inconclusos, mientras que los universitarios, tanto concluidos como inconclusos, mostraron niveles más bajos de estrés.

Asimismo, se encontraron diferencias significativas en la percepción del estrés ($\chi^2 = 35.80$, $p < .001$, $e = .19$), con valores más altos en quienes contaban con formación técnica

(concluida o inconclusa), en comparación con los grupos con estudios universitarios. En cuanto al afrontamiento percibido, también se hallaron diferencias significativas ($\chi^2 = 20.70, p < .001, e = .10$), aunque con un tamaño del efecto bajo, indicando que los participantes con formación técnica tendieron a reportar menores niveles de afrontamiento frente al estrés.

Tabla 14

Comparaciones de estrés percibido y dimensiones por grado de instrucción

	Instrucción	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	χ^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Estrés percibido	Técnico concluido	44	25.20	27.00	58.20	< .001	0.29
	Técnico inconcluido	14	23.00	23.00			
	Univ. concluido	65	19.20	17.00			
	Univ. inconcluido	77	19.60	19.00			
Percepción del estrés	Técnico concluido	44	14.80	15.00	35.80	< .001	0.19
	Técnico inconcluido	14	16.00	16.00			
	Univ. concluido	65	12.20	12.00			
	Univ. inconcluido	77	13.00	11.00			
Afrontamiento percibido	Técnico concluido	44	13.60	11.00	20.70	< .001	0.10
	Técnico inconcluido	14	17.00	17.00			
	Univ. concluido	65	17.00	16.00			
	Univ. inconcluido	77	17.40	17.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, χ^2 : estadístico de prueba de Kruskal-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

El análisis de las comparaciones del estrés percibido según el estado civil reveló diferencias estadísticamente significativas entre los grupos ($\chi^2 = 10.73, p = .01, e = .05$), aunque con un tamaño del efecto bajo. Los resultados muestran que los participantes convivientes presentaron las puntuaciones más altas de estrés percibido, seguidos de los solteros y casados,

mientras que los divorciados registraron los niveles más bajos. Esto sugiere que la condición de convivencia puede estar asociada a mayores demandas emocionales y responsabilidades compartidas, lo que podría incrementar la percepción general de estrés.

En cuanto a la percepción del estrés, no se identificaron diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2 = 5.80, p = .12, e = .03$), indicando que los distintos grupos no difirieron de manera sustancial en la manera en que experimentan o valoran las situaciones estresantes. Sin embargo, se observó una ligera tendencia hacia mayor percepción de estrés en los casados y convivientes, frente a los solteros y divorciados.

Por su parte, en el afrontamiento percibido se hallaron diferencias altamente significativas ($\chi^2 = 36.47, p < .001, e = .18$), con los casados y divorciados mostrando los niveles más elevados de afrontamiento, mientras que los convivientes y solteros reportaron puntuaciones menores.

Tabla 15*Comparaciones de estrés percibido y dimensiones por estado civil*

	Estado civil	<i>n</i>	<i>M</i>	Rango	χ^2	<i>p</i>	<i>e</i>
Estrés percibido	Casado (a)	58	20.70	21.00	10.73	0.01	0.05
	Conviviente	23	23.10	23.00			
	Divorciado (a)	9	18.10	17.00			
	Soltero (a)	110	20.90	21.00			
Percepción del estrés	Casado (a)	58	14.00	14.50	5.80	0.12	0.03
	Conviviente	23	14.10	15.00			
	Divorciado (a)	9	12.80	12.00			
	Soltero (a)	110	12.90	13.00			
Afrontamiento percibido	Casado (a)	58	17.30	19.00	36.47	< .001	0.18
	Conviviente	23	15.00	16.00			
	Divorciado (a)	9	18.70	19.00			
	Soltero (a)	110	16.00	16.00			

Nota: *n*: participantes, *M*: media, Rango: rango promedio, χ^2 : estadístico de prueba de

Kruskall-Wallis, *p*: significancia, *e*: tamaño del efecto

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y Estrés en adultos que se encuentran en proceso de selección de personal, los resultados evidenciaron la existencia de una relación inversa, baja y estadísticamente significativa ($\rho = -.179$, $p < .001$). Este hallazgo indica que, aunque la relación no presenta una magnitud elevada, sí existe una asociación clara en la cual, a mayores niveles de inteligencia emocional, los adultos tienden a experimentar ligeramente menores niveles de estrés durante las evaluaciones propias de un proceso de reclutamiento laboral. La significancia del coeficiente respalda que esta relación no es producto de la casualidad, sino que representa una tendencia real y consistente en la población estudiada.

Desde un enfoque teórico, este resultado se encuentra alineado con los modelos principales de la inteligencia emocional. Mayer y Salovey (1997) aseveran que las habilidades emocionales relacionadas con la percepción, comprensión y regulación de las emociones permiten a las personas enfrentar con mayor eficacia eventos estresantes y demandantes. Asimismo, Mayer y Salovey (1990) sostienen que la capacidad de regular estados afectivos contribuye a disminuir la activación fisiológica asociada a situaciones de presión, lo cual puede interpretarse en menores niveles de estrés. Del mismo modo, Goleman (1995) plantea que la autorregulación emocional es esencial para mantener la estabilidad psicológica, especialmente en entornos laborales y evaluativos que implican exposición al juicio externo.

En concordancia con estas teorías, diversos estudios empíricos recientes han reportado correlaciones inversas entre la inteligencia emocional y el estrés, lo cual coincide con los resultados de esta investigación. O'Connor et al. (2021), en un meta-análisis, concluyeron que la inteligencia emocional se relaciona de manera congruente con menores reacciones de estrés ante tareas cognitivas y evaluaciones sociales. Por su parte, Mikolajczak et al. (2022) hallaron que la regulación emocional reduce tanto la reactividad fisiológica como la percepción

subjetiva de estrés en ambientes laborales exigentes. Del mismo modo, autores como Zeidner et al. (2012) resaltaron que la inteligencia emocional actúa como un factor protector frente al estrés, al facilitar estrategias más adaptativas de afrontamiento emocional.

El contexto específico en el que se desarrolló la presente investigación también ofrece claves interpretativas importantes. Los procesos de selección de personal se caracterizan por generar altos niveles de presión emocional debido a factores como la evaluación de la experiencia y personalidad, la competencia con otros postulantes, la incertidumbre respecto al resultado, la necesidad de demostrar competencias en un período breve y el temor a no obtener el puesto. Estos elementos constituyen condiciones que incrementan la activación emocional y el estrés, incluso entre personas con habilidades emocionales relativamente desarrolladas. En ese sentido, quienes poseen mayores niveles de inteligencia emocional podrían gestionar de mejor manera sus respuestas emocionales, aunque ello no implica eliminar la experiencia de estrés (O'Connor et al., 2021).

La baja magnitud de la correlación observada puede explicarse por la presencia de múltiples factores externos e internos que influyen en los niveles de estrés y que no necesariamente están vinculados con la inteligencia emocional. Entre estos factores se incluyen la situación económica, la urgencia personal por obtener empleo, experiencias pasadas en selección de personal, la presión familiar, el nivel de autoeficacia profesional, la resiliencia, el estilo de afrontamiento, la atención del candidato a las preguntas y la percepción de control. Diversas investigaciones señalan que el estrés laboral o evaluativo es un fenómeno multidimensional, influenciado por factores cognitivos, emocionales, sociales y contextuales, por lo que es esperable que la inteligencia emocional sea solo uno de los varios componentes implicados (Mikolajczak et al., 2022; Zeidner et al., 2012).

Otra interpretación relevante es que el estrés experimentado por los participantes puede haber sido predominantemente situacional, es decir, una respuesta transitoria propia del

ambiente evaluativo y no un indicador estable de su funcionamiento emocional habitual. En este sentido, la inteligencia emocional podría actuar como un modulador, pero no como un predictor fuerte, especialmente cuando la situación estresante es intensa, breve y poco controlable. Este razonamiento ayuda a comprender la baja magnitud de la relación, pese a su significancia estadística.

Los resultados también adquieren especial relevancia al considerar que la empresa donde se desarrolló la investigación presenta una alta rotación de personal. Aunque esta variable no fue evaluada directamente, dicho contexto permite comprender la importancia de estudiar factores psicológicos desde la etapa de selección. La rotación representa un desafío para las organizaciones, ya que genera costos asociados al reclutamiento, selección, capacitación e integración de nuevos colaboradores, además de afectar la continuidad de las operaciones y el desempeño de los equipos de trabajo.

En ese sentido, la relación inversa encontrada entre la inteligencia emocional y el estrés sugiere que los postulantes con mayores recursos para identificar, comprender y regular sus emociones podrían afrontar de mejor manera las exigencias propias del proceso de selección y adaptarse con mayor facilidad a las demandas iniciales del puesto. Sin embargo, estos resultados no permiten afirmar que la inteligencia emocional reduzca la rotación de personal, debido a que esta no fue una variable objeto de estudio y depende de múltiples factores organizacionales e individuales. No obstante, los hallazgos respaldan la importancia de fortalecer las competencias emocionales desde los procesos de reclutamiento e inducción, como una estrategia que podría favorecer la adaptación de los nuevos colaboradores y, potencialmente, contribuir a una mayor permanencia en la organización.

Aun así, los resultados obtenidos poseen un importante valor teórico y práctico. Desde una perspectiva académica, esta investigación aporta evidencia empírica en una población pocas veces estudiada: postulantes inmersos en procesos de selección en Lima Metropolitana.

La literatura psicológica en el Perú sobre inteligencia emocional en candidatos laborales es limitada, y menos aún aborda su relación con variables emocionales como el estrés. En ese sentido, este estudio contribuye a los esfuerzos por comprender mejor los procesos psicológicos que intervienen en el rendimiento y experiencia emocional de los postulantes en etapas de evaluación.

Desde el campo aplicado, los hallazgos ofrecen pautas importantes para la práctica organizacional. Primero, sugieren que la inteligencia emocional puede influir modestamente en cómo los postulantes manejan el estrés durante entrevistas, pruebas psicológicas o dinámicas grupales. Segundo, se evidencia la conveniencia de que las organizaciones incluyan estrategias de acompañamiento emocional, tales como sesiones de orientación, espacios de retroalimentación o información clara sobre el proceso, para reducir niveles innecesarios de estrés. Tercero, los resultados refuerzan la importancia de implementar programas de desarrollo emocional no solo para trabajadores en ejercicio, sino también como parte de programas de empleabilidad y preparación para entrevistas, especialmente en contextos laborales altamente competitivos.

Respecto a las limitaciones del estudio, debe mencionarse que la investigación utilizó instrumentos de autoinforme, los cuales pueden estar sesgados por la discapacidad social o la percepción subjetiva del participante. Asimismo, el muestreo no probabilístico limita la generalización de los resultados a otras poblaciones laborales o regiones del país. Otro aspecto relevante es que no se incluyeron variables moderadoras o mediadoras que podrían influir en la relación entre inteligencia emocional y estrés, como el afrontamiento, la resiliencia o el nivel de ansiedad, lo que podría enriquecer el análisis en futuros trabajos.

VI. CONCLUSIONES

- La inteligencia emocional se relaciona de manera inversa y significativa con el estrés percibido en adultos que participan en procesos de selección de personal en Lima Metropolitana. Aunque la magnitud de la relación es baja, los hallazgos son coherentes con la teoría y con estudios previos, y aportan evidencia importante sobre cómo los recursos emocionales influyen en el afrontamiento de situaciones evaluativas exigentes.
- Con respecto a la escala de Inteligencia Emocional (TMMS-24), se encontró que el 20.50% de los participantes se encontraba en un nivel bajo, el 52.00% en un nivel adecuado y el 27.50% en un nivel alto. Esto indica que más de la mitad presentó un nivel adecuado de inteligencia emocional.
- En referencia a la Escala de Estrés Percibido (EEP-10), no se registraron casos con escasa presencia de estrés (0%), mientras que el 33.00% de los participantes ($n = 66$) mostró una baja presencia, el 29.00% ($n = 58$) presentó presencia de estrés y el 38.00% ($n = 76$) evidenció una presencia muy alta.
- Se hallaron diferencias significativas en relación a los puntajes de la Escala de Inteligencia Emocional según sexo, siendo las mujeres las que obtuvieron puntuaciones inferiores a las de los hombres ($M = 94.60$, rango promedio = 98.00). La comparación de los puntajes según el rango de edad de los participantes obtuvo como resultado que los valores medios oscilaron entre 90.30 (33 a 40 años) y 96.20 (más de 40 años), sin diferencias estadísticamente significativas entre los grupos; según grado de instrucción, se observaron diferencias significativas entre los grupos. Los participantes con formación universitaria inconclusa ($M = 101.30$, rango promedio = 99.00) y formación técnica inconclusa ($M = 98.00$, rango promedio = 98.00) obtuvieron puntuaciones más altas que quienes contaban con estudios concluidos; y según el estado civil de los participantes mostraron diferencias estadísticamente significativas siendo los casados ($M = 100.90$, rango promedio = 98.50)

los que presentaron las puntuaciones más altas, seguidos por los divorciados ($M = 96.80$), mientras que los convivientes y solteros registraron valores menores.

- La comparación entre los puntajes de estrés percibido y sus dimensiones según el sexo de los participantes denotaron que las mujeres ($M = 21.70$, rango promedio = 21.00) obtuvieron puntuaciones superiores a las de los hombres ($M = 20.10$, rango promedio = 19.00), según la edad evidenció que no existieron diferencias estadísticamente significativas entre los grupos etarios; según el grado de instrucción mostró diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. Los participantes con formación técnica concluida presentaron los niveles más altos de estrés percibido, seguidos por quienes tenían estudios técnicos inconclusos, mientras que los universitarios, tanto concluidos como inconclusos, mostraron niveles más bajos de estrés; y según el estado civil reveló diferencias estadísticamente significativas entre los grupos, aunque con un tamaño del efecto bajo. Los resultados muestran que los participantes convivientes presentaron las puntuaciones más altas de estrés percibido, seguidos de los solteros y casados, mientras que los divorciados registraron los niveles más bajos.

VII. RECOMENDACIONES

- Realizar investigaciones futuras que utilicen diseños longitudinales que permitan analizar cómo varían la inteligencia emocional y los niveles de estrés a lo largo de todas las etapas del proceso de selección.
- Comparar diferentes rubros laborales o posiciones jerárquicas, incorporar medidas fisiológicas de estrés, y evaluar la influencia de variables como la experiencia laboral y la autoeficacia profesional.
- Diseñar prácticas organizacionales orientadas al bienestar y al rendimiento óptimo de los postulantes para un mejor desenvolvimiento en los procesos de selección de personal.
- Capacitar a evaluadores en competencias socioemocionales para mejorar la comunicación con los postulantes.
- En el caso de instituciones educativas, incorporar módulos de inteligencia emocional en los programas de empleabilidad y orientación profesional.

VIII. REFERENCIAS

- Adauto, H. (2021). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la COVID-19 – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/item/e333342b-e177-4fc1-9fa7-0683db4ea9a7>
- Álvarez, M. (Coord.). (2001). *Diseño y evaluación de programas de educación emocional*. CissPraxis.
- Apaza, C., Seminario, R. y Santa-Cruz, J. (2020). Factores psicosociales durante el confinamiento por el Covid-19 en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 402–410. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559022/29063559022.pdf>
- Ardiles, R., Barraza, R., Espídola, N. y Koscina, I. (2020). Inteligencia emocional y su potencial preventivo de síntomas ansioso-depresivos y estrés en estudiantes de enfermería. *Ciencia y Enfermería*, 26, 27. <http://dx.doi.org/10.29393/ce26-20iera40020>
- Asociación Médica Mundial. (19 de octubre de 2024). *Declaración de Helsinki: Declaración ética para la investigación en seres humanos*. <https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Ávila, R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-I): Technical manual*. Multi-Health Systems.
- Beauchamp, T. L. y Childress, J. F. (2019). *Principles of biomedical ethics* (8th ed.). Oxford University Press.
- Bernedo, L. (30 de julio de 2023). *La relevancia de las habilidades blandas ante el COVID-19 y para la vida laboral*. Universidad Católica San Pablo. <https://ucsp.edu.pe/noticias/la-relevancia-de-las-habilidades-blandas-ante-el-covid-19-y-para-la-vida-laboral/>

- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Praxis
- Brockert, S. y Braun, G. (1997). *Los tests de la inteligencia emocional*. Robín Book.
- Bustíos, M. (2019). *Adaptación de la Escala de Estrés Percibido (EEP-10) en usuarios de una clínica ocupacional en Lima*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
 Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51552>
- Castillo, G. y Males, A. (2022). *Inteligencia emocional y estrés laboral en profesionales de la salud, Hospital San Luis de Otavalo*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].
 Repositorio Digital UNACH.
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10225>
- Chrousos, G. P. y Gold, P. W. (1992). The concepts of stress and stress system disorders: Overview of physical and behavioral homeostasis. *JAMA (Chicago)*, 267(9), 1244–1252. <https://doi.org/10.1001/jama.1992.03480090092034>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (27 de diciembre de 2024). *Código de ética y deontología del psicólogo*.
https://cpsp.pe/images/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cohen, S. y Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. En S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health* (pp. 31–67). Sage.
- Conexión Esan. (24 de noviembre de 2020). *Contratación en tiempos de pandemia: ¿Cómo las empresas eligen a sus candidatos?*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/contratacion-en-tiempos-de-pandemia-como-las-empresas-eligen-a-sus-candidatos>
- Coronado, J. (2021). *El impacto psicológico del desempleo en el Perú durante la pandemia del*

- COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/item/39e45255-f843-489e-ae2b-54347d095cd3>
- De los Ríos, M. (2023). *Inteligencia emocional y estrés laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Breña*. [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Universidad Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/9e18562c-1c70-40f2-b69f-8eb82dfe6162>
- Empleo Especializado. (13 de marzo de 2025). *El impacto del bienestar mental en el desempeño de las pruebas de selección: Qué pueden hacer los empleadores para apoyar a los candidatos*. <https://empleoespecializado.com/articulos/articulo-el-impacto-del-bienestar-mental-en-el-desempeno-de-las-pruebas-de-seleccion-que-pueden-hacer-los-empleadores-para-apoyar-a-los-candidatos-187236>
- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos, N. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94(3), 751-755. <https://doi.org/10.2466/pr0.94.3.751-755>
- Felipe, K. (2020). *Estrés laboral y su relación con la inteligencia emocional de los trabajadores de supermercados durante la alerta sanitaria por la COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna.. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/20806>
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional* (D. González y F. Mora, Trad.). Paidós.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Holmes, T. y Rahe, R. (1967). The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11(2), 213–218. <https://doi.org/10.1016/0022->

[3999\(67\)90010-4](#)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. (Informe N°1).

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/01-informe-tecnico-mercado-laboral-oct-nov-dic-2020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2025). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana*. (Informe N°4).

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informetecnico_empleolima metropolitana_ene-feb-mar2025.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informetecnico_empleolima_metropolitana_ene-feb-mar2025.pdf)

Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.

Lorenzo, D. (2019). *Estrés laboral e inteligencia emocional en el ámbito político*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional de la Universidad de La Laguna.

<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16386/Estres%20laboral%20e%20inteligencia%20emocional%20%20en%20al%20ambito%20politico..pdf>

Marquina, R. y Jaramillo, L. (2020). El COVID-19: Cuarentena y su impacto psicológico en la población. *Scielo Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.452>

Martineaud, S. y Engelhart, D. (1996). *El test de inteligencia emocional*. Martínez Roca.

Mayer, J. y Salovey, P. (1995). *What is emotional intelligence?*. BasicBooks.

Melamed, A. (21 de septiembre de 2021). COVID-19: un antes y un después en el mundo del trabajo. *Infobae*. [https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-](https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/09/21/covid-19-un-antes-y-un-despues-en-el-mundo-del-trabajo/)

[liderazgo/2021/09/21/covid-19-un-antes-y-un-despues-en-el-mundo-del-trabajo/](https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2021/09/21/covid-19-un-antes-y-un-despues-en-el-mundo-del-trabajo/)

Melgosa, J. (1995). *Cómo vencer el estrés*. Editorial Safeliz.

Mikolajczak, M., Gross, J. y Roskam, I. (2022). Individual differences in emotional regulation and the stress response: Recent findings and future directions. *Current Opinion in*

- Psychology* 43(1), 89–94. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.06.007>
- Naranjo, M. L. (2004a). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. *Revista Educación*, 28(2), 183–196. <https://doi.org/10.15517/revedu.v28i2.2255>
- Oates, J., Drey, N. y Jones, J. (2021). Interpreting ethical principles in research ethics: A guide for researchers. *Research Ethics*, 17(2), 129–145.
- O'Connor, P., Nguyen, J. y Anglim, J. (2021). Emotional intelligence and stress reactivity: A meta-analytic review. *Personality and Individual Differences*, 168, 110351. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110351>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Papalia, D. y Wendkos, S. (1985). *Psicología*. McGraw-Hill.
- Perea, R. (2002). *Educación para la salud, reto de nuestro tiempo*. Educación XXI.
- Pérez, R., Quispe, J. y Tuesta, Y. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de inteligencia emocional TMMS 24 en adultos de Lima Metropolitana, 2020. *Psiquemag*, 9(2), 60-68. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Pesquera, S. (2022). *La inteligencia emocional: Su relación con la satisfacción laboral y el estrés laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de Valladolid]. UVaDOC. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/54435>
- Quillano, M. y Quilano, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Scielo*, 26, 1-9. <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100203>
- Tejada, K. (2024). *Inteligencia emocional y estrés laboral del personal de salud en un centro de salud San Ignacio 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147500>
- Rodríguez, J. (2019). Estrés y afrontamiento en contextos laborales contemporáneos. *Revista*

Iberoamericana de Psicología, 12(2), 45–58.

<https://revistas.iberoamericana.edu.co/index.php/ripsicologia>

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and*

Personality, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Sandín, B. (1995). *El estrés, manual de psicopatología*. McGraw-Hill

Selye, H. (1956). *The Stress of life*. McGraw-Hill Book Company.

Serva, Y. (2022). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el personal docente y administrativo de una institución educativa pública de Huancayo – 2021*. [Tesis de

pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional

UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/item/6a07289d-8955-46ae-a0aa-49fa363afbfe>

Zeidner, M., Matthews, G. y Roberts, R. D. (2012). The emotional intelligence, health, and

well-being nexus: What have we learned and what have we missed? *Applied*

Psychology: Health and Well-Being, 4(1), 1–30. [https://doi.org/10.1111/j.1758-](https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x)

[0854.2011.01062.x](https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2011.01062.x)

IX. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Título: Inteligencia Emocional y Estrés en Adultos en Proceso de Selección de Personal en una Empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025			
Problema	Objetivos	Hipótesis	Método
General	General	General	General
¿Cuál es la relación entre los niveles de inteligencia emocional y el estrés en adultos que se encuentran en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima metropolitana – 2025 y su dependencia - comparación según sexo, edad, estado civil, nivel educativo?	Determinar la relación entre inteligencia emocional y estrés en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	HG: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y el estrés en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	Tipo de investigación Básica, no experimental, relacional. Participantes 200 adultos en proceso de selección de personal Instrumentos • Escala de meta-humor de rasgos (TMMS-24; Fernández - Berrocal et al., 2004) • Escala de Estrés Percibido (EPP-10; Cohen y Williamson, 1988)
	Específicos	Específicas	
	O1: Describir los niveles de la inteligencia emocional y sus dimensiones en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	H1: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable inteligencia emocional según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	
	O2: Describir los niveles de estrés y sus dimensiones en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	H2: Existen diferencias significativas en los promedios de la variable estrés según sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.	
	O3: Comparar los promedios de la variable inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.		
	O4: Comparar los promedios de la variable estrés y sus dimensiones según el sexo, edad, grado de instrucción y estado civil en adultos en un proceso de selección de personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, 2025.		

Anexo B: Instrumento 1: Escala de meta-humor de rasgos (TMMS-24)

1. Presto mucha atención a los sentimientos.	0	1	2	3	4
2. Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	0	1	2	3	4
3. Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	0	1	2	3	4
4. Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	0	1	2	3	4
5. Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	0	1	2	3	4
6. Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	0	1	2	3	4
7. A menudo pienso en mis sentimientos.	0	1	2	3	4
8. Presto mucha atención a cómo me siento.	0	1	2	3	4
9. Tengo claros mis sentimientos.	0	1	2	3	4
10. Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	0	1	2	3	4
11. Casi siempre sé cómo me siento.	0	1	2	3	4
12. Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	0	1	2	3	4
13. A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	0	1	2	3	4
14. Siempre puedo decir cómo me siento.	0	1	2	3	4
15. A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	0	1	2	3	4
16. Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	0	1	2	3	4
17. Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	0	1	2	3	4
18. Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	0	1	2	3	4
19. Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	0	1	2	3	4

20. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	0	1	2	3	4
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	0	1	2	3	4
22. Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.	0	1	2	3	4
23. Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	0	1	2	3	4
24. Cuando estoy enfadado intento que se me pase.	0	1	2	3	4

Anexo C: Instrumento 2: Escala de estrés percibido (EEP-10)

Durante el último mes	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?					
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?					
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?					
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?					
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?					
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?					
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?					
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?					
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?					
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?					

Anexo D: Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente investigación es realizada por Katherine Brigitte Céspedes Medina, Bachiller en Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, la cual lleva por título: Inteligencia Emocional y Estrés en Adultos en Proceso de Selección de Personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana, para la cual solicita su voluntaria participación. La información requerida será almacenada de manera confidencial, garantizando que no se compartirán los datos.

Si presenta alguna duda sobre la investigación, puede realizarlas en cualquier momento de su participación y serán resueltas de manera inmediata. Asimismo, si desea que se le compartan los resultados de la investigación, se podrá acceder sin ningún inconveniente. Agradezco su participación.

Acepto participar de manera voluntaria en la investigación “Inteligencia Emocional y Estrés En Adultos en Proceso de Selección de Personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana”, conducida Katherine Brigitte Céspedes Medina, Bachiller de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Reconozco que la información que brinde para la investigación será almacenada de manera confidencial y no se compartirán mis datos.

Asimismo, he sido informado(a) de que puedo hacer las preguntas que considere pertinentes y que puedo solicitar los resultados de la presente investigación cuando desee.

Firma del participante

Anexo E: Permiso para la aplicación de Instrumentos en la empresa QUITEXA S.A.C.**SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

Señores
QUIMICA TEXTIL Y AGREGADOS S.A.C.

Presente.

De mi consideración:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para saludarlos cordialmente y, a la vez, solicitar su autorización para la aplicación de instrumentos de evaluación a los candidatos que participen en los procesos de selección para puestos operativos dentro de la empresa.

La presente solicitud se realiza con la finalidad de recabar información necesaria para el desarrollo de mi investigación titulada: "Inteligencia Emocional y Estrés En Adultos en Proceso de Selección de Personal de una empresa de Serigrafía Textil en Lima Metropolitana", la cual forma parte del proceso de titulación para obtener el grado académico de Licenciada en Psicología en la Universidad Nacional Federico Villarreal.

La aplicación de estos instrumentos se realizará respetando los principios éticos de la investigación, garantizando la confidencialidad de la información, el anonimato de los participantes y utilizando los datos únicamente con fines académicos.

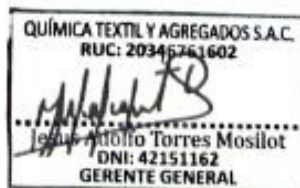
Asimismo, es importante precisar que la aplicación de dichas pruebas no interferirá con el normal desarrollo del proceso de selección de la empresa.

Agradezco de antemano la atención brindada a la presente solicitud y quedo a su disposición para cualquier información adicional que se requiera.

Atentamente,



Katherine Brigitte Céspedes Medina
Psicología
Universidad Nacional Federico Villarreal
DNI: 71806841
Cel: 992809782
2015030112@unfv.edu.pe
06/10/2025



07/10/2025

Anexo F: Formulario Google del Instrumento de Recolección de datos

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdSR5Pws513sLA2WbftyYGeNGU9adomU6_9UdR41brsJxYGdg/viewform?usp=header