

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas.

Licenciatura en Psicología

Tesis de Grado

Inteligencia Emocional en personal Judiciales, Policías de la Comisaria de la Mujer y Abogados, en Política de Genero de la Provincia de Buenos Aires.

Tesista: ***Ponce, Sandra Mariel***

Legajo: A0940003338-P1

Tutor de Tesis: ***López, Sandra***

Cotutor de Tesis: ***Elgier Ángel***

sanponce09@hotmail.com

Agradecimientos.

Quisiera agradecer, en primer lugar, a las autoridades de esta gran casa de estudios, Universidad Abierta Interamericana, al Rector, Lic. Marcelo De Vicenzi, a nuestro Decano el Lic. Juan Fernando Adrover, a los Secretarios Académicos, Lic. Romina Leardi y Maximiliano Preuss. Como así también, a los destacados profesionales que han dejado huellas en mi formación profesional de grado, Paula Cerutti, Ricardo Córtese, Silvia Zanelli, Cecilia Zugazaga, Ernesto País, Lucas Gago Galvagno y nuevamente a Maximiliano Preuss.

Por otro lado, quiero agradecer el apoyo y la colaboración de mi tutora, la Lic. Sandra López y asimismo al destacado y prestigioso investigador, de nuestra nombrada casa de estudio el Lic. Ángel Elgier.

Además, quiero distinguir a todos mis compañeros de cátedras, cursos de posgrados y compañeros de cursada de verano con un agradecimiento profundo y sentido para ellos. El mundo universitario, deja amigos en el pasado y encuentra compañeros, nuevos amigos y futuros colegas a quienes debo agradecer en este último tramo de la carrera. ¡Por los que se fueron y los que vendrán!

Así mismo aprovecho para dar gracias también a mi analista Ezequiel, quien dio cuenta de mi cansancio mental y angustia por alcanzar mi objetivo, quizás él, desde su lugar de analista, pero también desde su propia experiencia académica, pudo ser testigo, mejor que nadie, de todos los pequeños obstáculos que debí sortear en la transición de la carrera.

En lo personal, agradezco muy especialmente a mis hermanos Viviana, Graciela, Alejandra, Patricia y Juan, ellos fueron palpitando y acompañando todos los años de mi formación académica. Y, por último, quisiera agradecer particular y profundamente a mi madre Norma, por enseñarme que en la vida todo es posible con esfuerzo, constancia,

perseverancia y paciencia, de su mano obtuve las herramientas necesarias no solo para concretar dos carreras de grado, abogacía y la licenciatura en Psicología, sino para construirme como mujer.

Por otro lado, quisiera destacar que gracias a mi primera formación académica en abogacía y, en particular, la especialización de "Abogado del Niño", han sido la musa inspiradora que me llevó a transitar por este camino académico de las Ciencias de la Psicología. La insuficiencia de estrategias y herramientas, para afrontar ciertos casos, sirvió de disparador para profundizar mis conocimientos y adquirir nuevas y mejores herramientas que fueran en concordancia a la demanda de un niño, niña y/o adolescente, para permitirme representar sus derechos constitucionales de un mejor y eficaz modo. Esto solo fue posible gracias al contacto con la disciplina de la psicología.

Por otra parte, me encantaría felicitar a esa niña que vive en mí, la cual siempre ha sido una romántica soñadora a quien su deseo de un mundo mejor la ha llevado a incursionar en distintos campos y esto se ha plasmado en una extensa formación académica que pretende continuar. Gracias a una constante curiosidad y deseo de crecimiento, comienzo un camino de diplomaturas y doctorado, lo cual me mantiene tan expectante y llena de gozo como al comienzo de la Licenciatura en Psicología.

Me gustaría terminar con un postulado Lacaniano, que cito textualmente para representarme psíquicamente (Lacan J. 1960-1961) *"Cuando el ser querido va demasiado lejos en la traición a sí mismo y persevera en el engaño de sí mismo, el amor no lo sigue más"*.

ÍNDICE GENERAL

Agradecimientos. 1

Resumen. 6

Abstract 7

1.0 Introducción 8

1.1. Poder Judicial Argentino 9

1.2. Antecedentes del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires 10

1.3. Servicio 10

1.4. Empleado Judicial: 11

1.5. Abogado/a 12

1.5.1. Abogado/a de la Provincia de Buenos Aires. 12

1.6.1. Comisaria de la Mujer: 12

1.6.2. Programa de Capacitación al Personal Policial. 13

1.6.3. Protocolo de intervención. 13

1.7.1. Política de Géneros 14

1.7.2. La Convención Interamericana de Belém do Pará. 14

1.7.3. Convención define Violencia 14

1.7.4. Tipificación de Violencia contra la mujer. 14

1.7.4. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia 15

1.8.1, Violencia marco Normativo de Argentina. 15

1.8.2. Plexo legislativo nacional 15

1.8.3. Plexo normativo de la Provincia de Buenos Aires 15

1.8.4. Integración y Abordaje de Violencia en el marco de la niñez 16

1.8.5. Intervención del Fuero Penal 17

1.9.1. Capacitaciones de los empleados de la administración pública en políticas de Género. 17

1.9.2. Ley Brisa 18

1.9.3. Emergencia Covid 19 - Violencia de Género. 18

1.9.3. Reglamentación de Barbijos Rojo y Facultad a las Farmacias para denunciar. 19

2.0 Marco teórico 20

2.1. Concepto histórico General de Inteligencia Emocional. 20

2.2. Inteligencia Emocional en las Instituciones/Organizaciones 24

2.3. Exigencia emocional en agentes policiales 25

2.4. Antecedentes 25

3.0 Planteamiento del Problema. 32

3.1 Pregunta 34

3.2. Objetivos 34

3.2.1 Objetivos General: 34

3.2.2. Objetivos Específicos: 34

3.3 Hipótesis 35

3.4 Justificación 36

3.4.1. Teórica 36

3.4.2. Práctica 36

3.4.3. Social 37

4.0 Metodología. 38

4.1. Diseño 38

4.2. Participantes 38

4.3. Instrumento 39

4.4. Procedimiento 41

5.0 Resultados. 43

5.1. Análisis estadísticos. 43

5.2. Tablas estadísticas 43

6. Discusión: 55

7.0 Limitaciones de la investigación: 59

8.0 Conclusion 61

9.0. Bibliografía 63

10. Nexo 67

Resumen.

Según Salovey & Mayer (1990) inteligencia emocional (IE), es la habilidad que posibilita regular los sentimientos y emociones, siendo propias o de los demás, se utiliza para procesar los pensamientos y las acciones. Este recurso posibilita a los individuos a la toma decisiones y acciones de manera objetiva frente a diversas circunstancias emocionales. La Inteligencia Emocional es una variable que permite mejorar a las personas en su autopercepción y tomando conocimiento del manejo de sus propias emociones, opera conjuntamente con la empatía y el asertividad, en busca de equilibrar lo racional y emocional en las tomas de decisiones

El Objetivo de esta investigación es identificar los niveles de inteligencia emocional si son superiores los del personal Policial de la Comisaría de la mujer de Ituzaingó, Merlo y Moreno, en comparación con los empleados judiciales del departamento judicial de Moreno-Gral. Rodríguez y Abogados de la colegiatura de Moreno-Gral. Rodríguez (CAMGR), de la provincia de Buenos Aires, en Intervención en política de género. La muestra ha sido de un total de 75 sujetos, las cuales 25 han sido abogados litigantes en intervenciones de en causas en política de género y colegiados en CAMGR, de la provincia de Buenos Aires. El segundo grupo fue de 25 empleados del departamento judicial de Moreno-Gral. Rodríguez, de la Provincia de Buenos Aires y el tercer grupo de 25 sujetos, pertenecientes al personal policial de la Comisaría de la Mujer, de las dependencias policiales de las localidades de Ituzaingó, Merlo y Moreno de la Provincia de Buenos Aires.

Se llevó a cabo la investigación a partir de la técnica psicométrica Trait Meta-Mood [TMMS-24] para conocer los niveles de Inteligencia Emocional, que presentaron los grupos. A partir de conocer los resultados de la investigación, se podrá en el futuro elaborar estrategias para desarrollar Inteligencia Emocional, en los grupos que presenten niveles bajos.

Palabras Claves: Inteligencia Emocional- Abogados-Personal Judicial y Policial-Política de Genero.

Abstract

According to Salovey & Mayer (1990), emotional intelligence is the ability to regulate feelings and emotions, whether their own or those of others, to be used to process thoughts and actions. This resource enables individuals to make decisions and actions objectively in the face of various emotional circumstances. Emotional Intelligence is a variable that allows people to improve their self-perception and becoming aware of the management of their own emotions works together with empathy and assertiveness, seeking to balance the rational and emotional in decision-making

The objective of this research is to identify the levels of emotional intelligence if they are superior to the Police personnel of the Ituzaingó, Merlo and Moreno Women's Police Station, compared to the judicial employees of the Moreno-Gral judicial department. Rodríguez and Lawyers of the tuition of Moreno-Gral. Rodríguez from the province of Buenos Aires (CAMGR), with Intervention in gender policy. The sample has been of a total of 75 subjects, of which 25 have been trial lawyers in interventions in gender policy cases and enrolled in CAMGR, in the province of Buenos Aires. The second group was made up of 25 employees of the judicial department of Moreno-Gral. Rodríguez, from the Province of Buenos Aires and the third group belonging to 25, policemen from the Women's Police Station, from the police stations of the towns of Ituzaingó, Merlo and Moreno from the Province of Buenos Aires.

The research was carried out using the Trait Meta-Mood [TMMS-24] psychometric technique to determine the levels of Emotional Intelligence presented by the groups. From knowing the results of the investigation, it will be possible in the future to elaborate strategies to develop Emotional Intelligence, in the groups that present low levels.

Keywords: Emotional Intelligence - Lawyers - Judicial and Police Personnel - Gender Policy.

1.0 Introducción

Las emociones se definen como un estado afectivo, subjetivo y circunstancial, que se identifican y regulan a partir de la experiencia. Son una respuesta psicofisiológica del individuo, que se vinculan con el sistema endocrino y con los procesos cognitivos, a su vez se integra al desarrollo del sujeto a una sociedad. Por lo tanto, reconocer e interpretar las emociones resulta de utilidad en la vida cotidiana, tanto a nivel personal como laboral Puelles Casenave (2015).

Refiere Salovey & Mayer (1990) que IE es la habilidad que permite controlar los sentimientos y emociones, siendo propias como de los demás, y utilizar este proceso para el pensamiento y los actos, este recurso utilizado correctamente ayuda a los sujetos a actuar de manera objetiva frente a diversas circunstancias emocionales.

La inteligencia emocional parece marcar un paso significativo en las actitudes que se desprenden de la actividad judicial en los actores intervinientes del proceso legal en política de género, siendo abogados colegiados del colegio de Moreno-Gral. Rodríguez, empleados del departamento Judicial de Moreno-Gral. Rodríguez y personal policial, de la Comisaría de la Mujer de Ituzaingó, Merlo y Moreno, de la provincia de Buenos Aires.

Los justiciables, Abogados y Policías, adquieren destrezas y desarrollan habilidades para afrontar situaciones en los procesos judiciales de política de género, resulta difícil equilibrar los sentimientos y la reacción de los posibles hechos. La exigencia del complejo proceso judicial de todos los actores intervinientes en política de género, provoca niveles de estrés implicando un desajuste de la labor, por ello la importancia en determinar los niveles de inteligencia emocional del personal judiciales, policías y abogados, los que median y

proceden a determinar medidas cautelares a los efectos de resguardar a la mujer de femicidios. Siendo esta última, una grave problemática sociocultural en Argentina, y teniendo en cuenta el crecimiento estadístico en la cantidad de femicidios de estos dos últimos años, que han elevado los casos de homicidios de mujeres en manos de sus ex parejas o vínculo amoroso, a una muerte cada 27 horas.

Fue abordado el objeto de estudio desde la población evaluada (su perfil, los servicios que brinda y su estructura), el marco teórico, los antecedentes, el planteamiento del problema, la metodología empleada, los resultados, la discusión, las limitaciones que fueron observándose en la investigación, y finalmente a concluir a los resultados de la investigadora.

1.1. Poder Judicial Argentino

El poder judicial argentino conforma su organigrama piramidal, siendo la cúpula superior la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (S.C.J.N) conforme a la constitución Nacional, y delegando en cada provincia su propia constitución provincial y su propia administración de justicia.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, dividido por departamentos judiciales y conformando juzgados de primera y segunda instancias en los fueros Administrativos Contenciosos, Civil y Comercial, Laboral, Penal, Familia.

Su Misión es impartir y administrar justicia, aplicando la normativa vigente de manera objetiva, imparcial, pronta y expeditiva, atendiendo a las demandas de la sociedad y preservando el estado de derecho provincial, para contribuir a la paz y la equidad social.

Su visión es afianzar valores de responsabilidad, compromiso, honestidad y lealtad hacia la ciudadanía a través de una cultura de calidad que genera credibilidad y confianza en la

administración y acceso a la justicia, brindando servicios de excelencia a la propia sociedad del estado de la Provincia de Buenos Aires.

1.2. Antecedentes del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires

La Suprema Corte de Justicia es el máximo tribunal de la Provincia de Buenos Aires. Compuesto por siete miembros, tiene jurisdicción en todo el territorio provincial (Art. 27, Ley 5827 Orgánica del Poder Judicial, según Ley 13662).

1.3. Servicio

La apertura del servicio es de 7 am con una jornada laboral de lunes a viernes, de 7 horas que puede extenderse por atención al público y actividades derivadas de la labor judicial hasta 12 horas.

Los órganos de primera instancia/ordinarios, son los tribunales donde se interponen las acciones judiciales, y teniendo en cuenta que el 90% de los conflictos se resuelven en ellas.

Cámara del Fuero Civil y Comercial en los fueros de Familia: resuelve recursos y resuelve controversias familiares y recusaciones, competencias y excusar (asunto que no puede resolver por un interés el juez o autoridad en turno, designando a otra persona). Dar trámite a amparos directos cuando se trata de impugnar o resoluciones de las propias cámaras (expedientes). Controversias de guarda y custodia, reconocimiento y desconocimiento de paternidad, es también donde se puede revocar fallos del juez mediante la última instancia que puede llegar el cliente que es amparo para impugnar el fallo de una resolución en ámbito familiar dividido por orden y materia.

Cámara de Casación en lo Penal en lo criminal y correccional: resoluciones y trámite de amparo directos e indirectos con juzgados del departamento judicial, tramitar copias y

certificadas de expedientes solicitadas por el cliente, revisión extraordinaria, apelación de inconstitucionalidad o apelación por inaplicabilidad de derecho. resolución de penas de primera instancia, etc.

Cámara Civil y Comercial del Fuero Civil: recursos de apelación de queja, resoluciones de controversia civil (bienes y obligaciones en materia civil), cuestiones agraria y laboral, relacionadas al código civil y sucesiones, contratos de arrendamientos, trámites de amparos,

1.4. Empleado Judicial:

La actividad que despliega, presenta varias aristas, que confluyen en la órbita de su competencia, en materia de Recursos Humanos, atento la plena incidencia en el desarrollo de la vida judicial de los Magistrados, Funcionarios y Agentes que componen este Poder, desde el comienzo de una propuesta de la búsqueda de personal

El ingreso laboral en el poder judicial, se accede a la página de la Suprema Corte, se ingresa a la convocatoria del perfil de búsqueda de personal. Se requiere dos tipos de búsquedas, unos de estos son de conocimientos básicos y otros de formación profesional los cuales pueden ser de peritos psicológicos, asistentes sociales, abogados. etc. Todos los aspirantes hacen una pre inscripción, y se publica la fecha de examen, se presentan a concursar y conforme a los puntajes alcanzados en dicho examen, antecedentes laborales, títulos y capacitaciones de los aspirantes. Una vez finalizadas todas las evaluaciones correspondientes, se notifica el nombramiento a los efectos que asuma el cargo, en el caso del nombramiento de Juez, se hace a través de un acto público, donde se hace la jura pública por la asunción del cargo.

Son empleados del poder judicial de la Provincia de Buenos, y gozan de los privilegios de empleados públicos, pueden solicitar el traslado a distintas dependencias judiciales y

jurisdiccionales dentro de la provincia de Buenos Aires, así mismo los empleados judiciales tienen distintas capacitaciones obligatorias y suplementarias optativas

1.5. Abogado/a

El abogado cumple importantes funciones que lo colocan en una situación social e institucional preponderante, ofrece una formación sólida para el ejercicio profesional en el ámbito público o privado, a nivel nacional y provincial, ya sea en la función de asesoramiento, litigante o judicial.

El ejercicio profesional con la máxima preparación para actuar indistintamente en el proceso de globalización, en la defensa de los derechos de los ciudadanos, en la justicia a través del ejercicio de la magistratura, legislando o asesorando legisladores, o bien, influyendo en el pensamiento jurídico mediante su producción científica. La formación académica universitaria es de 5 años**.**

1.5.1. Abogado/a de la Provincia de Buenos Aires.

El abogado/a, una vez recibido accede a la matriculación de la colegiatura, siendo de su elección dentro de la Provincia de Buenos aires, la selección de su colegiatura.

1.6.1. Comisaria de la Mujer:

La fecha del 31 de diciembre de 2004 fue clave ya que se creó la estructura organizativa de la Dirección General de Coordinación de Políticas de Género -a través de Resolución Nº 3435-, en el ámbito del Ministerio de Seguridad, considerando que la complejidad de la temática requiere de intervenciones interinstitucionales e interdisciplinarias.

Entre sus principales objetivos sobresalen el de diseñar e implementar políticas de prevención, contención y atención a las víctimas de violencia de género, a través de las Comisarías de la Mujer y la Familia, con personal policial especializado y con el apoyo de equipos interdisciplinarios integrados por psicólogos/as, asistentes sociales y abogados/as.

Posteriormente, con la Resolución 2159 del 5 de octubre de 2015 instauró, en el ámbito de la Superintendencia General de Policía, la Superintendencia de Políticas de Género. Actualmente, cuenta con 131 Comisarías de la Mujer y la Familia y 35 Oficinas de Atención a las Víctimas de Violencia, distribuidas en 20 Coordinaciones Zonales en el territorio de la provincia de Buenos Aires

1.6.2. Programa de Capacitación al Personal Policial.

La Superintendencia cuenta con capacitaciones y actualizaciones constantes en gestión, administración y operatividad al personal de conducción de las Comisarías de la Mujer y la Familia. Las capacitaciones son planificadas y organizadas en dos fases: Fase I: Área Psicosocial y Área Legal. Fase II: Autocuidado y apoyo preventivo

1.6.3. Protocolo de intervención.

Conforme a las normativas del protocolo de actuación del personal policial- Resolución N° 3.412/08. Protocolo de organización y funcionamiento de los equipos interdisciplinarios Resolución N° 58/12 -

1.7.1. Política de Géneros

1.7.2. La Convención Interamericana de Belém do Pará.

Celebrada en junio de 1994. Participan todos los estados americanos, traduciendo los textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, los mismo son suscritos por los países que adhieren al tratado, incluida Argentina, se comprometen a Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Su texto es registrado y publicado, por la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

1.7.3. Convención define Violencia

Belém do Pará, define la violencia contra las mujeres, establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

1.7.4. Tipificación de Violencia contra la mujer.

Conceptualiza y define la tipificación de la conducta, que debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual, psicológica y económica

Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra.

1.7.4. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia

Propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, económica, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

1.8.1, Violencia marco Normativo de Argentina.

1.8.2. Plexo legislativo nacional

Ley 26.485/2009 Ley Nacional Argentina, en la Prevención, Sanción y Erradicación de la violencia contra las mujeres, aspira a eliminar la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, afirmando en particular el derecho de las mujeres a una vida sin violencia.

1.8.3. Plexo normativo de la Provincia de Buenos Aires

Ley 12569/2000 de Violencia de la Provincia de Buenos Aires, la ley se centra en tres ejes, definiendo qué es violencia. En qué contexto social y por último quien tiene la legitimidad para poder denunciarlo.

1. A los efectos de la aplicación de la presente Ley se entenderá por violencia familiar, toda acción, omisión, abuso que afecte la integridad física, psíquica, moral, sexual y/o libertad de una persona en el ámbito del grupo familiar, aunque no configure delito.
2. Se entenderá por grupo familiar al originado en el matrimonio o en las uniones de hecho, incluyendo a los ascendientes, descendientes, colaterales y/o consanguíneos y a convivientes o descendientes directos de algunos de ellos. La presente Ley también se aplicará cuando se ejerza violencia familiar sobre la persona con quien tenga o haya tenido relación de noviazgo o pareja o con quien estuvo vinculado por matrimonio o unión de hecho.
3. Las personas legitimadas para denunciar judicialmente son las enunciadas en los artículos 1° y 2° de la presente Ley, sin necesidad del requisito de la convivencia constante y toda persona que haya tomado conocimiento de los hechos de violencia. La denuncia podrá realizarse en forma verbal o escrita.

1.8.4. Integración y Abordaje de Violencia en el marco de la niñez

Ley 26.061 Sistema Integrado Provincial para el Abordaje de la Violencia. La violencia de género que ocurre en el entorno familiar, entendida como un acto que su acción u omisión produce efectos vulnerables en la vida psíquica/física de un niño de la Provincia de Buenos Aires, se constituyen, en forma neurálgica. Ley Nro. 26.061/05, de protección integral de los derechos de niños, niñas. La ampliación a la misma, se ejecutará en las facultades previstas por la Ley 13.298, el contará con las facultades de la intervención cuando un niño, niña y/o adolescentes, se encontrará involucrado en situaciones de violencia intrafamiliar o de cualquier tipo, las mismas deberán ser protegidas conforme a las Convención de los derechos del Niño, Niña y Adolescente**.**

1.8.5. Intervención del Fuero Penal

Ministerio Público. En las intervenciones de Violencia Familiar, el fuero penal, realizará intervenciones siendo su facultad de investigar a través de la acusación del Sr. Fiscal y la investigación de los hechos sospechosos de la ejecución y/o la participación de delito de desobediencia conforme nuestro Código Penal Argentino. La presente Ley también se aplicará cuando se ejerza violencia familiar sobre la persona de género femenino, en la provincia de Buenos Aires, realizará todas las acciones tendientes a través de las variables de género y edad, estableciendo como grupos.

1.9.1. Capacitaciones de los empleados de la administración pública en políticas de Género.

Ley 27.499/2019. Ley Micaela. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. Qué implica la ley

1. Formación y capacitación en perspectiva de género para todos los funcionarios de la gestión pública, sin importar jerarquía ni forma de contratación ni el ámbito en el que desempeñe sus funciones.
2. La capacitación obligatoria abarca los tres poderes del Estado Ejecutivo, Legislativo y Judicial- y organismos descentralizados.
3. El plan de capacitación estará a cargo del Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Modernización.
4. Los contenidos deben apuntar a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley 26.485, de Protección integral para prevenir, sancionar

y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

5. Todos los agentes del Estado deben cursar y aprobar todos los años la capacitación. El incumplimiento será considerado una falta grave que incluirá sanciones y obstaculiza el ascenso a un cargo superior en caso de que corresponda.

1.9.2. Ley Brisa

Reparación económica para las niñas, niños y adolescentes-La ley brisa establece la reparación económica para los hijos de progenitores víctimas de violencia familiar o de género. Reconoce el derecho a cobrar una suma mensual y a tener cobertura de salud.

1.9.3. Emergencia Covid 19 - Violencia de Género.

Declaran por ley la emergencia por violencia de género en la provincia de Buenos Aires en Pandemia. Fue aprobada en la Cámara de Senadores bonaerense por unanimidad en una sesión que se llevó a cabo por videoconferencia.

La Cámara de Senadores bonaerense declaró la emergencia en materia de violencia familiar y de género en la provincia de Buenos Aires que autoriza al Poder Ejecutivo a disponer y reasignar partidas para atender esa problemática.

La norma encomienda al Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual bonaerense a “llevar adelante las acciones necesarias para prevenir y asistir situaciones de violencia familiar y por razones de género y diversidad, a cuyo efecto estará facultado a disponer y reasignar las partidas presupuestarias necesarias”.

Para ello, propone dar prioridad a fortalecer la Red de Hogares Integrales, articulando las intervenciones entre las distintas jurisdicciones, construyendo procedimientos y protocolos comunes de ingreso, permanencia y salida y adecuando estándares básicos comunes de atención.

También autoriza al Ejecutivo a la contratación directa de hoteles, hosterías, hostales y todo tipo de establecimiento que brinden servicios de hostelería o alojamiento temporario, a los efectos de que transitoriamente cumplan las funciones de refugios temporarios**.**

Según la ley, esos refugios funcionarán como instancias de tránsito para la atención y albergue de las personas víctimas de violencia y la de sus convivientes, que puedan ser objeto de situaciones de violencia y la permanencia en su domicilio implique una amenaza para su integridad psicofísica y sexual.

En los fundamentos se consignó que la violencia familiar y por razones de género y diversidad "es un flagelo que afecta a nuestra sociedad hace mucho tiempo, pero lamentablemente la coyuntura actual que prevé el aislamiento social preventivo y obligatorio para todas las ciudadanas y ciudadanos, conlleva un peligro extra para las víctimas de violencia por razón de su género". Además, se hizo referencia a que, en los tres primeros meses del 2020, se produjeron 86 femicidios en nuestro país y solo en el mes de marzo, hubo 24. Deberá tenerse en cuenta que son solo cuantificados los que han sido denunciados.

1.9.3. Reglamentación de Barbijos Rojo y Facultad a las Farmacias para denunciar.

Barbijo rojo contra la violencia de género durante la cuarentena Se trata de una estrategia para que las mujeres y disidencias que sufren violencia de género y se encuentran aisladas con sus parejas violentas puedan denunciarlo bajo un código en común en las farmacias.

La violencia de género y los femicidios no están en cuarentena. Desde que se anunció el aislamiento obligatorio en nuestro país hubo por lo menos 10 feminicidios. Además, las consultas a las líneas 144, que funciona las 24 horas del día y brinda atención, contención y asesoramiento telefónico en situaciones de violencia por razones de género, aumentaron un 25 por ciento.

2.0 Marco teórico

2.1. Concepto histórico General de Inteligencia Emocional.

El concepto de inteligencia Emocional ha sido abordado por varios autores, los cuales fueron definiendo, conforme a las experiencias y enfoques de los especialistas en la materia, que con el transcurso del tiempo fueron teorizando otros conceptos que difiere del actual.

Mayer & Solovery (1990) proponen las 5 dimensiones principales para comprender la capacidad de entendimiento y el actuar predeterminado en las relaciones humanas se reconocen conocer las propias emociones: reconociendo un sentimiento mientras que ocurre para la comprensión de uno basada en el manejo emocional: como la capacidad basada en la conciencia de sí mismo; propia motivación: capacidad para ser más productiva y eficaz en cualquier tarea. Reconocimiento de emociones en los demás: “empatía” señales sociales para reconocer lo que otros necesitan o quieren, manejar relaciones: manejar emociones de los demás.

Stock (1999) refirió que la inteligencia emocional, no es un coeficiente intelectual, ni un número, pero sí expresado como el éxito de la vida, refiriéndose a ser inteligente. En el modelo incluyó los elementos de autoconciencia, manejo de emociones, automotivación, reconocimiento de emociones en otros y manejo de relaciones. En el mismo año, Calle (1999)

menciona que no hay una modalidad para mejorar la vida afectiva y compartir con los demás no mejora nuestra calidad de vida psíquica, estará en la disposición de conocer a fondo a los otros. Mientras más equilibrio emocional tengan los individuos, proyectará mejor un plano en los ámbitos de acciones, siendo estos los familiares o sociales. En el área de educación emocional, son los ámbitos principales de aplicación de inteligencia emocional, y en el contexto comunitario de las relaciones sociales y siendo además una fuente generadora de conflictos en toda su amplitud interpersonal de las relaciones laborales, políticos, económicas y sociales.

Los conflictos afectan directamente a las emociones, produciendo resultados negativos y violentos en ella. En el contexto curricular, que implica conocimiento del desarrollo integral de individuo, integrando programas educativos sobre Inteligencia Emocional dentro de los espacios educativos, siendo sus objetivos adquirir mejores conocimientos de las propias emociones negativas intensas, así también desarrollar habilidad para regular las propias, así mismo como generar emociones positivas y habilidades de relacionarse emocionalmente de manera positiva con los demás y finalmente, en el contexto familiar desarrollar las habilidades emocionales precede del hogar, en las relaciones o interacciones de padre con los hijos y entre los hermanos.

Según Goleman (2001) lo fijaba como un “acto sabio” en las relaciones y experiencias de los individuos, como habilidad para comprender y controlar a los seres humanos, creando un proceso de información emocional para comprender y utilizar en las interacciones interpersonales. Así mismo desarrolla el concepto de inteligencia emocional, definiéndolo como la capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, controlar impulsos, regulando humor, evitando que los trastornos disminuyan la capacidad de razonar y empatizar con los otros.

En el mismo año, Rodríguez (2001) refiere que en las soluciones a los problemas, las personas con elevada inteligencia emocional usa sus emociones para poseer una mayor claridad en la toma de decisiones, planeación y generación de ideas considerando múltiples opiniones, siendo que pueden generar mayor emociones por un proyecto, energizar, dirigir y motivar a un grupo y a ellos mismos para el logro de los objetivos, también considera que la Inteligencia Emocional está asociada a la depresión, soledad, frustración, inestabilidad, desacuerdo, resentimiento y fracaso.

Mayer & Caruso (2002) coinciden en la relación entre inteligencia y emoción, con atención en lo relacionado al manejo de conflictos que indican las formas posibles que pueden ser usados de manera conjunta. Las emociones básicas, positivas y negativas, impactan en los sentimientos que mandan información sobre las relaciones interpersonales.

La inteligencia emocional interviene en la función de razonamiento abstracto, reconocimiento de modelos, comparaciones y contrastes. Siendo que los autores la definen a Inteligencia Emocional, como las dos caras de una moneda el cual una cara es entender y explicar emociones, siendo que la contracara posibilita, entender y explicar para realizar los pensamientos.

La cognición es la compresión de un mismo y de los demás en relación a los motivos, a los hábitos de la actividad laboral, la utilización de recursos para dirigir su propia vida, y conducirse con sus semejantes, sin afectar los sentimientos de inteligencia en las relaciones complejas, apremiantes y desconcertantes.

Por su lado Ricca (2003) sostiene que la Inteligencia Emocional es aplicada a las habilidades envueltas en la efectiva utilización de las emociones en los procesos de razonamiento, y siendo habilidades extensamente aprendidas, desarrolladas y necesarias para

afrontar las demandas del medio. Afirma que la Inteligencia Emocional es una habilidad mental embestida en la percepción, entendimiento y manejo de emociones.

Al siguiente año, Extremera & Fernández (2004) mencionan la importancia de la Inteligencia Emocional en los individuos, ya que las personas con mayor inteligencia emocional, son más hábiles en la percepción, comprensión de emociones ajenas y poseen mejores habilidades de regulación. Las habilidades interpersonales son un componente de la vida social que ayuda al sujeto a interactuar y obtener beneficios recíprocos, y también suelen desarrollar conductas destructivas en las que se aprecia un déficit emocional, manifestando impulsividad y peores habilidades interpersonales, lo cual favorece el desarrollo de diversos comportamientos antisociales. La Inteligencia Emocional es una habilidad aprendida que se desarrolla con la edad y la experiencia del individuo. Quien pretende alcanzar el éxito, debe saber manejar las emociones tanto como las propias y la de los demás.

Posteriormente Orr Sherlock (2006) define la Inteligencia Emocional como la habilidad, capacidad o herramienta para percibir, evaluar, y regular emociones de uno mismo, de otros e grupos. Refiere que en lo social incluye habilidades de monitorearse a nosotros mismos, los sentimientos y emociones de otros, el uso de esa información favorece para guiarse en el pensamiento y en la acción.

Al siguiente año, Fernández (2007) menciona como emociones positivas, aquellas que estimulan el éxito profesional y personal; siendo entusiasta en las tareas que se realizan, resultando placenteras su cumplimiento. En el caso que el individuo se sintiera a gusto en su puesto de trabajo, porque sus compañeros son agradables, cooperativos, y empáticos, el rendimiento laboral será óptimo y si fuera, por el contrario, las emociones negativas frenan al individuo, o teniendo un trato desagradable de su jefe, lo desmotiva en su labor cotidiano.

2.2. Inteligencia Emocional en las Instituciones/Organizaciones

La Inteligencia Emocional desarrolla, activa positivamente, en las actitudes de los centros de trabajo, derivando los estados emocionales, dando cuenta que impacta positivamente en las áreas organizacionales de eficacia social del trabajo.

Luego Abraham (1999) menciona que la Inteligencia Emocional ha alcanzado prestigio en el conocimiento y el rol académico, dentro de los recursos humanos, liderazgo y capacitaciones de las Organizaciones.

Posteriormente Juberg (2001) menciona que el nivel más alto de la Inteligencia Emocional debiera traer recompensas tangibles en el contexto laboral. En los niveles altos de inteligencia emocional especificando logra altos salarios, en un nivel constante de educación. Sostiene que dentro de las Organizaciones la inteligencia emocional tiene un alto impacto, ya que en ellas se incrementan las dificultades relacionadas con el área humana, como puede ser retención de empleados que poseen técnicas o conocimientos que son importantes para el logro de los objetivos, o en los cuales las empresas han invertido tiempo y dinero.

En el mismo año también Cherniss (2001) Cita las grandes necesidades de las organizaciones de banca pública o privada, de que alguna inteligencia emocional, vincule la necesidad de cambios bruscos y rápidos de los individuos, que ante la creatividad, manejo de la innovación, administrando de gran cantidad de información, incrementar clientes, siendo motivada y comprometida, trabajar mejor la unidad, y las organizaciones necesitan hacer mejor uso de los talentos especiales, disponibles e identificar a los líderes en sus filas y prepararlos para el acceso de identificar y controlar grandes talentos y necesita hacer buenas decisiones acerca de los nuevos mercados, productos y estrategias de confianza. Cita que ha influenciado a las organizaciones primeramente con la retención y reclutamiento del talento,

sin embargo, la inteligencia emocional influye en las organizaciones en varias áreas como reclutamiento, retención, desarrollo de empleados así mismo el compromiso moral, de salud, en innovación trabajo productivo, eficiencia, ventas, ingresos, calidad de servicio etc. Cherniss establece un modelo donde describe la relación de inteligencia emocional en tres factores interrelacionados dando cuenta de origen a la inteligencia emocional individual, grupal siendo estos dos últimos elementos destacados de la organización de manera positiva o negativa dependiendo de la dirección que las emociones forman.

2.3. Exigencia emocional en agentes policiales

Si bien no se trata del grupo específico de esta investigación, las sí halladas hasta el momento se han realizado en la misma población afín, han estudiado al personal policial y militar.

Retomando a Puelles Casenave (2015), el desempeño del personal policial simboliza una dualidad entre el servicio a la comunidad y hacer cumplir la ley, donde la primera solo puede ejecutarse si posee empatía acorde a las necesidades de la población, y la segunda manteniendo el control emocional ante las exigencias de cada sujeto. Estas declaraciones interpretan una alta exigencia emocional y metodológica para el funcionario policial, los mismos deben tener la amplitud de controlar y modificar tanto una emoción solidaria como otra disciplina.

2.4. Antecedentes

El autor Palomera (2005) realizó un estudio sobre el desarrollo de la inteligencia emocional percibida con diferencias individuales en función de la edad, tomando como

participantes a 281 estudiantes de bachillerato y universitarios. Se basó en el cuestionario Inteligencia Emocional Percibida (TMMS 24; Meyer y Salovey, 1990). Los resultados determinaron diferencias significativas, en tanto a mayor edad en los estudiantes mayor comprensión y entendimiento emocional.

En otra investigación, la autora Proaño (2010) España, realizó su investigación en la policía judicial de Pinchicata, en donde se establecen relaciones dentro de las jornadas laborales con dificultades personales en cuanto a la alteración del sueño afectando así a la inteligencia emocional, además propone como estás afectan a las relaciones afectivas, familiares y personales. Algunos de los temas que planteó para la formulación del tema es el peso que recae en ellos, es decir cómo puede afectar y/o desencadenar tanto dificultades psicológicas como lo son el suicidio, el consumo de sustancias, estrés laboral o depresión laboral y cómo este peso puede afectar en gran parte a la Inteligencia Emocional en relación al desempeño y relación con el mismo personal del establecimiento. La autora toma a los sujetos del sector nocturno haciendo una distinción de clase metodológica correlacionar tomando a 30 hombres con un rango de edades entre 18 y 60 años; el diseño fue aleatorio utilizando el instrumento Trait Meta-Mood Scale (TMMS) los resultados arrojados fueron de un 43.33% en la que Inteligencia Emocional del turno noche presentó diferencias significativas en comparación con el turno mañana otorgado por un marco cualitativo.

Así mismo se halló un trabajo investigativo por los autores, Arias, W., Infantes, A., & Ceballos, K. (2016). El estudio analiza las características psicológicas de un grupo de 26 conciliadores de la ciudad de Arequipa. Se evaluó la personalidad con el Inventario de Personalidad de Eysenck, los estilos de afrontamiento con el Cuestionario de Modos de Afrontamiento de Lazarus y Folkman y la inteligencia emocional con el Cuestionario de Inteligencia Emocional y para valorar algunas manifestaciones clínicas de la personalidad se

utilizó el MINI-MULT. Los resultados indican que los conciliadores de Arequipa tienen un tipo de personalidad sanguíneo de manera predominante, inteligencia emocional es superior, y usan la Confrontación, la Aceptación de la responsabilidad y el Distanciamiento como estilos de afrontamiento preferentes. No se hallaron manifestaciones clínicas significativas. Se encontraron también diversas relaciones entre las variables, como entre Neuroticismo y algunos estilos de afrontamiento, entre Extroversión e Inteligencia Emocional, Inteligencia Emocional y Autocontrol, entre Autocontrol y Aceptación de la propia responsabilidad, entre Distanciamiento y Evitación, entre la Planificación y la Revaluación positiva

Por otra parte, en el año (2017) la autora Álvarez publicó su tesis sobre Inteligencia Emocional, Exigencia Emocional y Estrategias de Afrontamiento en Policías de la Superintendencia de Drogas Peligrosas. Para esto se analizó la relación entre inteligencia emocional, exigencia emocional y estrategias de afrontamiento en una muestra de 40 Policías dentro del servicio. Se aplicó una serie de cuestionarios incluyendo, un socio-demográfico, el inventario de Respuestas de Afrontamiento [CRI-Y], el cuestionario de Exigencia Emocional De Trabajo Para Unidades De Intervención Policial [CEET, para UIP] (Puelles Casenave, 2015) y por último se administró la versión en español del Trait Meta-Mood Scale-24 [TMMS-24] (Fernández- Berrocal, Extremera, y Ramos, 2003). Se encontraron resultados en cuanto a los años de antigüedad, es decir, a mayor antigüedad menor exigencia emocional y a partir del cuestionario Socio- Demográfico se hallaron resultados en relación a estado civil arrojando un resultado en donde esta influye de forma negativa según sean casados sobre inteligencia emocional y exigencia emocional.

Por otra parte, otra tesista doctoral publicó en la revista académica UCSP, bajo la autoría Mendoza, J. L. E., & Ayma, K. A. R. (2017). Un estudio donde se analizaron tres variables: inteligencia emocional, satisfacción familiar y clima organizacional. Se consideraron diversos

análisis de estas variables, para lo cual se diseñó un estudio cuantitativo de corte predictivo. La muestra estuvo conformada por 77 trabajadores de una institución pública de Arequipa, se utilizaron tres instrumentos: el Cuestionario de inteligencia emocional para trabajadores de Arias, la Escala de satisfacción familiar de Wilson y Olson, y el Perfil Organizacional de Likert. Los resultados indican que los niveles de clima organizacional son bajos, sobre todo en las dimensiones de Claridad y Reconocimiento, mientras que los trabajadores poseen niveles moderados de inteligencia emocional, al igual que su satisfacción familiar. Se encontraron relaciones entre la satisfacción familiar y el clima organizacional, y a nivel predictivo, a través del análisis de regresión, la satisfacción familiar predijo positivamente el clima organizacional, sin embargo, la inteligencia emocional no tuvo efecto en el clima organizacional, ni se correlacionó con esta variable.

Se encontró un estudio de investigación bajo la titularidad de los autores, Alves, J., Bendassolli, P., & Gondim, S. (2017). El objetivo de esta investigación fue verificar el papel predictor del trabajo emocional en la incidencia del burnout en policías militares. Participaron 525 militares profesionales: 408 hombres y 117 mujeres. Tres escalas adaptadas para portugués fueron usadas en el estudio: Emotional Labour Scale, Emotion Work Requirements Scale y la subescala de agotamiento emocional de Maslach Burnout Inventory. Análisis de regresión múltiple fueron realizados para evaluar el poder predictivo de las dimensiones de trabajo emocional y de variables sociodemográficas sobre el burnout.

Los resultados indican que todas las dimensiones de trabajo emocional se mostraron como predictores de burnout: variedad e intensidad de las emociones, frecuencia de interacción con sospechosos y criminales, regulación profunda y regulación superficial, y la necesidad de expresar emociones positivas como parte del trabajo policial. Haber completado la escuela secundaria, ser Cabo y actuar en el servicio extremo también fueron predictores de burnout.

Las evidencias del impacto del trabajo emocional y del cargo en la incidencia de burnout ponen en evidencia la importancia de dar atención especial a la salud y al desarrollo de competencias socioemocionales de policías militares

Cabe destacar que el mismo año en su tesis de grado de Lic. Psicólogo, Chamorro, A. (2017). bajo la Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Presentó la investigación para determinar la relación que existe entre los factores de la inteligencia emocional y las escalas del síndrome de burnout en el personal de serenazgo del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017. La metodología de estudio fue de tipo Descriptivo/ Correlacional y un diseño no experimental. Se abordó a toda la población el cual estaba conformado por 100 agentes de seguridad ciudadana distribuidos en 3 anexos (2, 8 y 22) del distrito de San Antonio. Los instrumentos utilizados fueron el test de Inteligencia emocional (TMM-24) y el Inventario de burnout de Maslach (MBI). Los resultados arrojaron una correlación significativa de nivel moderado entre los factores de la inteligencia emocional y las escalas de síndrome de burnout.). Se concluye que la correlación entre los factores de la inteligencia emocional y las escalas del síndrome de burnout es directamente proporcional para la escala realización personal e inversamente proporcional para la escala despersonalización y agotamiento emocional.

Se encontró otro trabajo investigativo para su tesis Magíster en Psicología, bajo la autoría de Gutiérrez Ruiz, E. (2018). Un trabajo de diseño no experimental, descriptivo, comparativo y correlacional y la muestra estuvo conformada por 333 estudiantes de cuarto (221) y quinto (112) semestre académico. Los instrumentos utilizados fueron un Cuestionario de datos generales, el Inventario de Inteligencia Emocional de Reuven Bar On (1997), y el Cuestionario de Modos de afrontamiento de Carver, Scheier & Weintraub (1989). Los resultados señalan que existe correlación positiva entre los estilos de afrontamiento enfocado

en el problema y enfocado en la emoción con la inteligencia emocional global, en el caso de otros estilos de afrontamiento la relación es inversa.

Asimismo, existe correlación positiva y significativa entre los componentes intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo general con los estilos enfocado en el problema y enfocado en la emoción, en el caso de otros estilos de afrontamiento la correlación es inversa. Por otro lado, no existen diferencias significativas en los componentes de la inteligencia emocional ni en los estilos de afrontamiento según semestre académico.

Al siguiente año se halló un trabajo de investigación bajo la autoría de Fernández, M. (2019). Basado en un análisis de la película «Matar a un ruiseñor» (1962) constituyendo un ejemplo paradigmático, para el objeto de nuestro análisis inteligencia emocional y liderazgo, como herramientas de gestión, en el ejercicio de la abogacía. Atticus Finch encarna un modelo sobresaliente de inteligencia emocional y liderazgo aplicado a la profesión jurídica. Concluyendo que el hecho de que se trate de un personaje de ficción no le resta un ápice de interés a su figura con un análisis crítico, a reivindicar la importancia que tiene la inteligencia emocional, como herramienta de gestión, en el ejercicio de la abogacía, y que, por las características específicas de la actividad forense, no puede desligarse de otro aspecto esencial del desempeño profesional de los abogados.

Por otro lado, en una tesis de grado de la Licenciatura de Psicología se ha hallado un trabajo de la autoría de Huayhua Cordova, M. (2020) el cual plantea el objetivo de investigación en determinar la relación entre el cansancio emocional y la inteligencia emocional en una muestra no probabilística compuesta por 121 trabajadores masculinos de vigilancia de Lima Metropolitana, con edad promedio de 46.33. Se hizo uso de la Escala de Cansancio Emocional (Welsch, 2019) y la Escala de Inteligencia Emocional de Wong-Law

(Merino, Lunahuana, & Pradhan, 2016). Se realizaron análisis de correlación con la prueba de rho de Spearman y los resultados mostraron que existe una relación estadísticamente significativa negativa entre el cansancio emocional (CE) y los factores de inteligencia emocional (IE) en cuanto al tiempo de experiencia, predominaron mayores niveles de CE y menores niveles de IE en personal que tiene entre los 15 a 20 años de experiencia en el rubro de seguridad. Se concluye que el personal de vigilancia evidencia poca canalización del CE que les genera dificultades en la autoevaluación emocional, evaluación emocional de los demás, el uso de las emociones y la regulación emocional.

Casi finalizando puede referirse al trabajo de Jaramillo Román, C. D. P. (2020). En su tesis de Inteligencia emocional para el ejercicio del derecho, utiliza una técnica documental y empírica de investigación, incluye bibliografía de diversas disciplinas (filosofía, la filosofía del derecho, el coaching, autores destacados en la temática de inteligencia emocional. La revisión de los textos en análisis e historias, que provienen de mi experiencia de vida de la tesista, de la observación y conversaciones con otros abogados y sobre todo de la auto-observación de acciones y emociones, se concluyó que los abogados son pilares de nuestra organización social, siendo las herramientas racionales que adquieren no son suficientes para enfrentar los retos del presente y los que traerá el futuro, necesita reconectarse con las emociones de una manera inteligente. El desarrollo de inteligencia emocional los acercará a nuevas soluciones para sus clientes y la sociedad.

Finalmente propone el autor Molera et al. (2020), que la Inteligencia Emocional afecta el estado de satisfacción social y psíquica de los alumnos, lo que les permite entender su contexto y dominar decisiones correctas ante situaciones difíciles que se manifiestan diariamente. Su investigación se desarrolló en la etapa educativa (Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria y Educación Universitaria). Se hallaron mejores

resultados en la educación primaria, al aumentar las implementaciones para evolucionar la inteligencia emocional en edades tempranas. Concluye, al llevar adelante el análisis de datos se alcanzó en consecuencia un porcentaje elevado de las implementaciones que provocan altos efectos positivos en los estudiantes, reforzando sus destrezas emocionales y sociales. Capacitándonos para enfrentar desafíos nuevos ante implicancias cotidianas en lo académico.

En cuanto a la relación de Inteligencia Emocional y la educación Mayer y Salovey (1997) centrados en las habilidades emocionales básicas y en el procesamiento emocional de la información han descrito diferentes procedimientos de evaluación de dicha variable respecto a su utilidad. La relevancia de la IE en el ámbito escolar y la influencia de las habilidades emocionales en el ajuste psicológico son vitales en el rendimiento académico. Se ha subrayado la posibilidad de enseñar las habilidades de IE en el aula y se enfatiza en la necesidad de enseñar a los niños y adolescentes programas de aprendizaje socioemocional que de forma explícita contengan las habilidades emocionales, basado en la capacidad para percibir, comprender y regular las emociones.

3.0 Planteamiento del Problema.

Es de destacar que se ha elevado la frecuencia de homicidios en contexto de violencia de género, el cual estadísticamente en el último mes de marzo, han resultado 27 femicidios, con lo que este solo da cuenta de la problemática social que nos atraviesa como sociedad y que estadísticamente son más preocupantes las que han sido denunciadas , que han tenido intervenciones judiciales y pareciera haberse quedado atrapadas en la burocracia del sistema judicial, y que han sido insuficientes, en frenar la atrocidad de sometimiento y amenazas llevadas a la ejecución de delitos, que padecen las mujeres en la provincia de Buenos Aires.

El estado Nacional, provincial de la Provincia de Buenos Aires, interviene con sus políticas de género, el cual siguen sin poder arribar resultados positivos los cuales, y contrariamente siguen elevando la cantidad de femicidios.

Cabe destacar que los titulares de los periódicos y los medios de comunicación publican y registran los "Reclamos de Justicia "que, siendo tan habituales, se hacen imposibles de recordar los nombres de todas las víctimas y las particulares del caso. Lo que se ha observado en este último tiempo es que en los casos más atroces las leyes han comenzado a tener nombre propio, los cuales conlleva el nombre de las victimas y/o sus hijos que han sido damnificados por los delitos de femicidios, los cuales fueron nombrados por el ordenamiento jurídico, como la Ley Brisa y la Ley Micaela.

Debemos soslayar que también estos femicidios dejan secuelas y consecuencias irreparables en otras víctimas, que son niños, testigos de hechos de violencia, y muchas veces testigos presenciales de los homicidios de sus madres, los cuales marcan el resto de sus vidas, y que también se encuentran afectados principalmente, por que se encuentran huérfanos por el fallecimiento de su madre, y por su padre condenado penalmente responsable del homicidio de su progenitora, los cuales también son víctimas del horror, y pasan a convivir con algún referente familiar, familia sustituta, institucionalizados o en algunos casos excepcionales en adopción. El estado les reconoce a través de la Ley Brisa un subsidio económico, como un resarcimiento por el daño.

¿Es de Relevancia destacar el impacto principal en la toma de decisiones de los operadores de la justicia que visibilizan el inicio de la problemática, el cual podríamos referir que, teniendo un marco normativo tan amplio, porque sigue habiendo femicidios? con expedientes judicializados?, ¿dónde había una medida perimetral activa?, cual es la decisión que debiera adoptarse, y quien debiera tomar la decisión? quien tiene las facultades para que se cumpla

con la ley? y no debiera terminar con un desenlace de femicidios, condenas penales y la aplicación de la ley Brisa y la Ley Micaela.

3.1 Pregunta

Como son los Niveles de Inteligencia Emocional en empleados judiciales, Policías de la Comisaria de la Mujer y Abogados, de la Provincia de Buenos Aires, en Intervención de Política de Género.

3.2. Objetivos

3.2.1 Objetivos General:

• Describir y comparar los niveles de Inteligencia Emocional de los Policías de la Comisaría de la Mujer en comparación con respecto de los empleados judiciales y Abogados con intervenciones de Política de género de la Provincia de Buenos Aires.

3.2.2. Objetivos Específicos:

• Conocer el Nivel de Inteligencia Emocional de los empleados del departamento judicial de en intervenciones de política de género.

• Conocer el Nivel de Inteligencia Emocional de los Abogados Litigantes de Particulares de la Provincia de Buenos Aires con intervenciones de Política de género.

• Caracterizar los niveles de Inteligencia Emocional según variables Sociodemográficas tales como: Sexo, Edad, Nivel de Estudio, Antigüedad en intervenciones de política de género.

3.3 Hipótesis

1. Los Niveles de IE son superiores en los Policías con respecto a los abogados y empleados judiciales en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires
2. Los Niveles de Inteligencia Emocional son superiores en los abogados, con respecto a los empleados judiciales y policías, en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires
3. Los Niveles de IE son superiores en los judiciales, con respecto a los empleados abogados y policías, en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires
4. Las mujeres tienen mayor IE que los hombres.
5. Los hombres tienen mayor IE que las mujeres.
6. Las personas con mayor edad presentan mayor IE.
7. Las personas con menor edad presentan mayor IE.
8. Las personas, con estudios universitarios tienen niveles mayores de IE.
9. Las personas con menor nivel de estudio tienen mayor IE.
10. Las personas con mayor antigüedad en su labor, en intervención en causas de política de género, tienen mayor IE.
11. Que las personas con menor antigüedad en su labor, en intervención en causas de política de género tienen mayor IE.

3.4 Justificación

3.4.1. Teórica

La importancia de la investigación, es que no ha sido aún investigada, y sería una buena oportunidad para evaluar la inteligencia emocional en los empleados Judicial, Policías de la comisaria de la mujer y Abogados de la provincia de Buenos Aires, los cuales tienen intervenciones en causas de política de género. La investigación podría aportar un conocimiento para mejorar a los operadores judiciales en la toma urgente de decisiones y la amplitud de las nuevas urgencias de los nuevos encuadres y herramientas que proporciona la reglamentación vigente. Así mismo, propiciar estrategias, elaborar proyectos y herramientas para potenciar la inteligencia emocional del personal del poder judicial, policial y a los abogados, en intervención en políticas de género, de la Provincia de Buenos Aires.

3.4.2. Práctica

Teniendo en cuenta que los participantes tienen contacto directo y constante con las víctimas de violencia de género, el cual muchas veces no logran denunciarse y son los abogados y el personal de la comisaria de la mujer, los primeros en escuchar a las mujeres, en la denuncia o consultados en la conflictiva inicial de las perspectivas de género y ante la compleja situación de vulnerabilidad que se encuentra la víctima, luego ante la denuncia el personal del poder judicial, son los que tienen el trato directo con la víctima y el victimario, los cuales determinan conforme a las particularidades del caso decretar distintas medidas previstas en la ley 12.569/26485, y otras herramientas las cuales se encuentran vigentes y de escaso e limitada implementación. Se podría establecer nuevos proyectos, estrategias y herramientas para el uso propio de cada sujeto y así mejorar los niveles de inteligencia emocional para el uso profesional de todos los operadores de justicia.

3.4.3. Social

La investigación podría adquirir una gran importancia social, debido a que los Femicidios, siguen siendo una práctica habitual en estos últimos años, la cual ha impactado en nuestra vida cotidiana y representa una gran problemática social y cultural que no podemos dejar de discutir.

Teniendo en cuenta que esta práctica de violencia de género, se da en un ámbito privado, el cual hoy nos encontramos ante una situación extraordinaria y única de aislamiento social preventivo y obligatorio, no han cesado los femicidios y los hechos de violencia extrema donde las mujeres terminan internadas con graves riesgos de vida o lesiones gravísimas que marcan todo el resto de su vida. Es de destacar que se ha elevado la frecuencia de homicidios en contexto de violencia de género el cual estadísticamente en los últimos meses, han resultado 27 femicidios, con lo que este solo da cuenta de la problemática social que la atraviesa y las estadísticas más preocupantes son las que todavía no han sido denunciadas y las que han sido denunciadas, no han podido frenar esta atrocidad de las prácticas, sometimiento y amenazas que atraviesan las mujeres. Para finalizar con el impacto social que representa para nuestra sociedad es la cantidad de niños que son testigos de hechos de violencia, y muchas veces testigos presenciales de los homicidios de sus madres, los cuales marcan el resto de sus vidas, por lo que se encuentran huérfanos por el fallecimiento de su madre, y la condena penal de su padre, los cuales también son víctimas del horror, y pasan a convivir con algún referente familiar, familia sustituta, institucionalizados o en algunos casos específicos en estado de adopción. El estado le reconoce a través de la Ley Brisa un subsidio económico, como un resarcimiento por el daño. Es de Relevancia destacar el impacto principal en la toma de decisiones de los operadores de la justicia policías de la comisaría de

la mujer, empleados judiciales y abogados, que visibilizan el inicio de la problemática, y no debiera tener un desenlace de un femicidios, condena penal y la aplicación de la ley Brisa.

4.0 Metodología.

4.1. Diseño

Esta investigación es de tipo no experimental, ya que no se ha manipulado la variable, ni existió algún grupo control; su enfoque fue cuantitativo debido a que se basó en la recolección y el análisis de los datos obtenidos, para responder a las preguntas y probar las hipótesis formuladas en la investigadora.

Su alcance ha sido descriptivo, porque su objetivo fue medir un grupo de personas de rasgos y características particulares en sus funciones, fenómenos u objetos en una variable para proporciono su descripción, y de temporalidad transversal puesto que se realizó en un único momento (Hernández Sampieri, 2005).

4.2. Participantes

Se encuestó una población de 75 personas, siendo que 25 han sido trabajadores del departamento judicial de Moreno-Gral. Rodríguez, que intervienen en causas en política de género, el segundo grupo fue de 25 abogados colegiados en (CAMGR) en el ejercicio profesional de causas de política de género y el tercer grupo convocado correspondía a 25 sujetos del personal policial de la Comisaría de la Mujer de Ituzaingó, Merlo y Moreno, de la Provincia de Buenos Aires.

La muestra fue seleccionada adoptando un muestreo por conveniencia (Hernández Sampieri, 2005), debido a las particularidades en los criterios de inclusión e exclusión de los

participantes, que han representado una población especifica de acuerdo con sus rasgos y/o cualidades.

Los criterios de inclusión de los encuestados han sido: sujetos de ambos sexos, con un mínimo de edad de veintiún años, con un mínimo nivel de estudio de segundo año de secundario completo, los cuales deberán cumplir funciones en el Departamento judicial de Moreno-General Rodríguez de la Provincia de Buenos Aires, ser Abogados colegiado en CAMGR (Colegios de Abogados de Moreno-General Rodríguez) de Provincia de Buenos Aires, ser abogados en ejercicio profesional del CAMGR , Personal Policial de la Comisaría de la Mujer de la dependencia de Ituzaingó, Merlo y Moreno de la provincia de Buenos Aires, Con una antigüedad mínima de 2 años en el puesto o en ejercicio de su labor/profesional, y con intervención en la problemáticas de Política de Genero.

En tanto, serán criterios de exclusión que el encuestado no haya intervenido en problemáticas de política de género o en función en el poder judicial de Nación, que hayan intervenido en causas de política de género en otras provincias de la república de argentina, que sean procuradores, que sean empleados del poder judicial en funciones de logística, policías de otras dependencias, que no hayan sido capacitados en políticas de género. que sean de otras fuerzas de seguridad (metropolitana, Federal, Local, gendarmería, policía aeroportuaria), que sean menores de 21 años, que tengan un nivel de estudio menor que secundario completo.

4.3. Instrumento

El cuestionario Escala Rasgo de Meta conocimiento Emocional [TMMS], está levemente basado en el modelo original de Salovey y Mayer y el instrumento en su versión española realizada presenta una validez convergente realizada por Fernández, (Extremera & Ramos

2004). Para la puntuación de este test se suman los ítems según sus dimensiones correspondientes, para atención a las emociones se debe sumar del ítem 1 al 8, para claridad emocional se debe sumar del ítem 9 al 16 y para reparación emocional se debe sumar del ítem 17 al 24. Deben sumarse las puntuaciones correspondientes a ítems que componen cada una de las escalas, pudiendo observarse una puntuación mínima de 8 y una puntuación máxima de 40 en cada dimensión.

Los autores del instrumento han desarrollado tablas para calcular las puntuaciones finales del sujeto en las tres dimensiones, estableciendo diferentes puntos de corte para hombres y mujeres. De acuerdo con ello puede establecerse las siguientes puntuaciones para los grupos: Atención Emocional: Hombres < 25 (debe mejorar su atención, presta poca atención), 22 a 32 (adecuada atención), >33 (debe mejorar su atención, presta demasiada atención). Mujeres: <24 (debe mejorar su atención, presta poca atención), 25-35 (adecuada atención), >36 (debe mejorar su atención, presta demasiada atención).

Claridad Emocional: Hombres: <25 (debe mejorar su claridad emocional), 26 a 35 (atención adecuada emocional), >36 (excelente claridad emocional, debe equilibrar su atención, presta demasiada atención,). Mujeres: <23 (debe mejorar su claridad emocional), 24-34 (adecuada claridad emocional), >35 (exceso en la claridad emocional, presta demasiada atención).

Reparación Emocional: Hombres: <23 (debe mejorar su reparación de las emociones), 24 a 34 (adecuada reparación de las emociones), >35 presenta un exceso en reparación de las emociones, debe equilibrarse), Mujeres: : <23 (debe mejorar su reparación de las emociones), 24 a 34 (adecuada reparación de las emociones), >35 presenta un alto nivel de reparación de las emociones, debe ser equilibrado), De acuerdo con el punto de corte de las dimensiones, puede establecerse las siguientes categorizaciones: poca, adecuada y demasiada AE, CE y RE.

Para la validación de la Escala Trait Meta-Mood Scale 24 (TMMS-) de Salovey, Mayer, Goldman, TMMS-24, es confiable para la aplicación en la población argentina, resultando una confiabilidad interna del instrumento es de 0,95 (95%). A si mismo existen diferentes Alfa de Cronbach de acuerdo a sus dimensiones, siendo en la dimensión Percepción emocional el Alfa de Cronbach de 88%, en la dimensión Comprensión emocional es de 89% y en la dimensión Regulación emocional es de 86%. siendo la escala de meta conocimiento emocional un instrumento confiable y válido para medir la Inteligencia Emocional.

• Atención a las Emociones: La atención emocional se refiere a la conciencia que tenemos de nuestras emociones, la capacidad para reconocer nuestros sentimientos y saber lo que significan. Se puntúa de la pregunta 1 a la pregunta 8.

• Claridad Emocional: Se refiere a la facultad para conocer y comprender las emociones, sabiendo distinguir entre ellas, entendiendo cómo evolucionan e integrándose en nuestro pensamiento. Se puntúa de la pregunta 9 a la pregunta 16.

• Reparación Emocional: Se refiere a la capacidad de regular y controlar las emociones positivas y negativas. Se puntúa de la pregunta 17 a la pregunta 24.

4.4. Procedimiento

Cabe destacar que, al momento de comenzar la investigación, la población se encontraba en un momento extraordinario, e único, DNU-297/2020 el cual el Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio, (DSPO), que no ha dificultado la tarea, siendo que no imposibilito seguir con la labor de la investigadora, por la cual se accedido a la muestra a través de canales de redes sociales. La investigadora accedió a dos grupos de WhatsApp, donde la misma pertenece, siendo un primer grupo empleados del departamento judicial de Moreno-Gral.

Rodríguez y el segundo grupo de abogados colegiados en CAMGR. Los participantes han accedido al instrumento digitalizado, a través de link y código QR.

En el caso del personal de la Comisaría de la Mujer de la provincia de Buenos Aires, la muestra ha sido recolectada en las dependencias estatales de Ituzaingó, Merlo y Moreno , debido a que los participantes son muy particulares e específicos, por lo que se ha encontrado en el campo, que el personal era de tres empleados por turno de 8 horas, cumpliendo con su labor en cada dependencia un total de 9 sujetos por cada Comisaria de la mujer de cada localidad, lo cual la investigadora fue ampliando las localidades para obtener la cantidad de datos requeridos para la investigación, y obtener la muestra del personal policial de la Comisaria de la Mujer de la Provincia de Buenos Aires.

El consentimiento, fue redactado en el protocolo, el cual el mismo se encuentra en el encabezado de la encuesta y asimismo se agregó los datos del mail de la investigadora por cualquier duda del encuestado. El protocolo ha sido electrónico, posibilitando la transcripción de la entrevista en el google forms. Fue publicado el link/QR en el grupo, y se invitó a la participación, dando previo consentimiento, respondiendo a la encuesta, y accediendo a la autoadministración del instrumento. Fue publicado dentro del periodo matutino, a posteriori se cargaron los datos arrojados de dichas encuestas, luego se procedió al análisis de datos, en la base de datos SPSS.

5.0 Resultados.

5.1. Análisis estadísticos.

En primera instancia se procedió a que no existieran casos extremos en las variables en estudio, sin hallarse ninguno. Luego se realizó un análisis porcentual de las características sociodemográficas de la muestra y de los niveles de inteligencia emocional presentado por cada uno de los grupos en comparación.

Seguidamente, se realizó un análisis de estadística descriptiva de las variables psicológicas. Luego se analizaron las diferencias entre los grupos de pertenencia utilizando las pruebas F de Anova y H de Kruskal Wallis, dado que inteligencia emocional y atención emocional se distribuyeron de manera normal, mientras que las dimensiones claridad emocional y reparación emocional lo hicieron de manera anormal. Las mismas pruebas estadísticas fueron empleadas para constatar si existía diferencia en función de la antigüedad en el puesto y la antigüedad en intervenciones en políticas de género. En este último caso, se recurrió a las pruebas T de Studet y U de Mann Whitney para identificar entre qué grupos se presentaban las diferencias observadas. Por su parte, las diferencias en la inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo de los sujetos fueron analizada mediante las pruebas T de Student y U de Mann Whitney.

5.2. Tablas estadísticas

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra

Variable	Categorías	N	Porcentaje

Grupo de pertenencia	Empleados del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires	25	33,3
	Abogado litigante en ejercicio en causas de políticas de género	25	33,3
	Personal policial de la Comisaría de la mujer	25	33,3
Sexo	Mujer	59	78,7
	Hombre	16	21,3
Grupo etareo	Mayor de 21 años	10	13,3
	Mayor de 31 años	36	48,0
	Mayor de 41 años	24	32,0
	Mayor de 51 años	5	6,7
Nivel de estudios	Secundario incompleto	3	4,0
	Secundario completo	9	12,0
	Terciario incompleto	6	8,0
	Terciario completo	1	1,3
	Universitario incompleto	6	8,0
	Universitario completo	35	46,7
	Posgrado	15	20,0
Estado Civil	Soltera/o/e	34	45,3
	En pareja	19	25,3
	Casada/o/e	14	18,7
	Divorciada/o/e	8	10,7

Antigüedad en el puesto	Mayor a 2 años	15	20,0
	Mayor a 5 años	27	36,0
	Mayor a 10 años	15	20,0
	Mayor a 15 años	12	16,0
	Mayor a 20 años	2	2,7
	Mayor a 25 años	3	4,0
	Sin datos	1	1,3
Capacitaciones realizadas	Capacitados en políticas de género dentro de su institución	35	46,7
	Especialización universitaria en políticas de género	13	17,3
	Capacitación en ONG	1	1,3
	Otros	23	30,7
	Sin datos	3	4,0
Última capacitación	1 año	56	74,7
	2 años	9	12,0
	3 años	5	6,7
	5 años	2	2,7
	Sin datos	3	4,0
Antigüedad en intervenciones en políticas de género	Mayor a 1 año	16	21,3
	Mayor a 2 años	21	28,0
	Mayor a 3 años	10	13,3
	Mayor a 4 años	4	5,3

	Superior a 5 años	21	28,0
	Sin datos	3	4,0
N=75			

Tabla 2. Niveles de Atención emocional, claridad emocional y reparación emocional en personal del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires

Variable	Sexo	Categoría	N	Porcentaje
Nivel de Atención emocional	Hombre	Presta poca atención	2	25,0
		Adecuada atención	5	62,5
		Presta demasiada atención	1	12,5
	Mujer	Presta poca atención	10	58,8
		Adecuada atención	7	41,2
Nivel de Claridad emocional	Hombre	Debe mejorar su comprensión	4	50,0
		Adecuada comprensión	2	25,0
		Excelente comprensión	2	25,0
	Mujer	Debe mejorar su comprensión	7	41,2
		Adecuada comprensión	6	35,3
		Excelente comprensión	4	23,5
Nivel de reparación emocional	Hombre	Debe mejorar su regulación	3	37,5
		Adecuada regulación	1	12,5
		Excelente regulación	4	50,0
	Mujer	Debe mejora su regulación	5	29,4

		Adecuada regulación	7	41,2
		Excelente regulación	5	29,4
N=25				

Tabla 3. Nivel de Atención Emocional, Claridad emocional y Reparación emocional en Abogados litigantes en causas de políticas de género

Variable	Sexo	Categoría	N	Porcentaje
Nivel de Atención emocional	Hombre	Presta poca atención	1	16,7
		Adecuada atención	5	83,3
	Mujer	Presta poca atención	12	63,2
		Adecuada atención	7	36,8
Nivel de Claridad emocional	Hombre	Debe mejorar su comprensión	3	50,0
		Adecuada comprensión	1	16,7
		Excelente comprensión	2	33,3
	Mujer	Adecuada comprensión	16	84,2
		Excelente comprensión	3	15,8
Nivel de Reparación emocional	Hombre	Debe mejorar su regulación	1	16,7
		Adecuada regulación	3	50,0
		Excelente regulación	2	33,3
	Mujer	Debe mejora su regulación	4	21,1
		Adecuada regulación	5	26,3

		Excelente regulación	10	52,6
N=25				

Tabla 4. Niveles de Atención emocional, Claridad emocional y Reparación emocional en personal de la Comisaría de la Mujer

Variable	Sexo	Categoría	N	Porcentaje
Nivel de Atención emocional	Hombre	Presta poca atención	1	50,0
		Adecuada atención	1	50,0
	Mujer	Presta poca atención	14	60,9
		Adecuada atención	9	39,1
Nivel de Claridad emocional	Hombre	Debe mejorar su comprensión	1	50,0
		Excelente comprensión	1	50,0
	Mujer	Debe mejorar su comprensión	6	26,1
		Adecuada comprensión	12	52,2
		Excelente comprensión	5	21,7
Nivel de Reparación emocional	Hombre	Excelente regulación	2	100,0
	Mujer	Debe mejora su regulación	6	26,1
		Adecuada regulación	10	43,5
		Excelente regulación	7	30,4
N=25				

Tabla 5. Estadística descriptiva de las variables psicológicas

Variables	*M (DS)*	*95% IC*	*n*
Atención emocional	23.14 (6.66)	[21.61, 24.67]	75
Claridad emocional	27.76 (7.18)	[26.10, 29.41]	75
Regulación emocional	30.45 (7.39)	[28.75, 32.15]	75
Inteligencia Emocional	81.36 (16.18)	[77.63, 85.08]	75

Tabla 6. Prueba de normalidad de las variables psicológicas

Variable	Estadístico	gl	Sig.
Atención Emocional	,977	75	,191
Claridad emocional	,946	75	,003
Reparación emocional	,904	75	,000
Inteligencia emocional	,974	75	,126

Tabla 7. Diferencias en Inteligencia emocional y atención emocional según grupo de pertenencia

	Grupo de pertenencia				
Inteligencia Emocional	Empleado del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires	Abogados litigantes en causas de políticas de género	Personal policial de la Comisaría de la Mujer	F	p
	M (DS)	*M (DS)*	*M (DS)*		

Atención emocional	24.08 (7.44)	21.92 (7.34)	23.44 (4.98)	0,687	0,506
Inteligencia emocional-Total	80.56 (16.97)	82.76 (14.30)	80.76 (17.66)	0,138	0.871
N=75					

Tabla 8. Diferencias en Claridad emocional y Reparación emocional según Grupo de pertenencia

Dimensiones de la Inteligencia emocional	Grupo de pertenencia				
	Empleado del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires	Abogados litigantes en causas de políticas de género	Personal policial de la Comisaría de la Mujer	H	p
	R.P.	R.P.	R.P.		
Claridad emocional	35,92	41,08	37,00	2	0,675
Reparación emocional	34,94	43,48	35,58	2	0,301
R.P.: Rango promedio					

Tabla 9. Diferencias en Inteligencia emocional y atención emocional según Sexo

Inteligencia Emocional	Sexo		T	p
	Hombres	Mujeres		
	M (DS)	*M (DS)*		
Atención emocional	26.06 (6.28)	22.35 (6.59)	-2,070	0,049
Inteligencia emocional-Total	85.50 (12.69)	80.23 (16.92)	-1,362	0,183

Tabla 10. Diferencias en Claridad emocional y Reparación emocional según Sexo

Inteligencia emocional	Sexo		U	p
	Hombres	Mujeres		
	R.P.	R.P.		
Claridad emocional	36,50	38,41	448,000	0,755
Reparación emocional	44,09	36,35	374,500	0,205
R.P.: Rango promedio				

Tabla 11. Diferencias en Inteligencia emocional y atención emocional según la antigüedad en el puesto

Inteligencia Emocional	Antigüedad en el puesto							
	Mayor a 2 años	Mayor a 5 años	Mayor a 10 años	Mayor a 15 años	Mayor a 20 años	Mayor a 25 años	F	p

	M (DS)	M (DS)	M (DS)	M (DS)	M(DS)	M (DS)		
Atención emocional	22.00 (7.36)	22.88 (7.45)	23.40 (4.99)	24.50 (6.97)	22.50 (9.19)	26.33 (2.88)	0,322	0,898
Inteligencia emocional-Total	77.53 (15.19)	78.66 (17.24)	80.73 (17.34)	85.91 (13.78)	93.50 (13.43)	98.33 (2.88)	1,424	0,227

Tabla 12. Diferencias en Claridad emocional y Reparación emocional según antigüedad en el puesto

Dimensiones de la Inteligencia emocional	Antigüedad en el puesto						H	p
	Mayor a 2 años	Mayor a 5 años	Mayor a 10 años	Mayor a 15 años	Mayor a 20 años	Mayor a 25 años		
	R.P.	R.P.	R.P.	R.P.	R.P.	R.P.		
Claridad emocional	28,23	36,11	36,97	42,04	60,25	65,67	5	0,053
Reparación emocional	39,67	32,96	32,96	42,08	54,00	47,67	5	0,564
R.P. : Rango promedio								

Tabla 13. Diferencias en Inteligencia emocional y atención emocional según la antigüedad en intervenciones en políticas de género

Inteligencia Emocional	Antigüedad en intervenciones en políticas de género					F	p
	Mayor a 1 año	Mayor a 2 años	Mayor a 3 años	Mayor a 4 años	Superior a 5 años		
	M (DS)	M (DS)	M (DS)	M (DS)	M (DS)		
Atención emocional	23.62 (7.05)	20.38 (7.50)	23.60 (4.64)	26.25 (3.94)	25.23 (6.40)	1,686	0,164
Inteligencia emocional-Total	83.00 (16.89)	73.52 (16.07)	80.70 (15.78)	86.00 (12.98)	88.52 (14.18)	2,573	0,045

Tabla 14. Diferencias en Inteligencia emocional entre quienes tienen antigüedad mayor a 2 años en intervenciones y quienes tienen antigüedad superior a 5 años

Inteligencia Emocional	Antigüedad en intervenciones en políticas de género		T	p
	Mayor a 2 años	Superior a 5 años		
	M (DS)	*M (DS)*		
Inteligencia emocional-Total	73.52 (16.07)	88.52 (14.18)	-3,206	0,003

Tabla 15. Diferencias en Claridad emocional y Reparación emocional según antigüedad en intervenciones en políticas de género

Dimensiones de la Inteligencia emocional	Antigüedad en el puesto					H	p
	Mayor a 1 año	Mayor a 2 años	Mayor a 3 años	Mayor a 4 años	Mayor a 5 años		
	R.P.	R.P.	R.P.	R.P.	R.P.		
Claridad emocional	35,34	23,81	36,40	33,00	50,79	4	0,001
Reparación emocional	42,53	35,45	32,15	38,88	34,57	4	0,724
R.P.: Rango promedio							

Tabla 16. Diferencias en Claridad emocional según antigüedad en intervenciones de política de género. Mayor a 1 año y superior a 5 años

Dimensión de la inteligencia emocional	Antigüedad en intervenciones en políticas de género		U	P
	Mayor a 1 año	Superior a 5 años		
	R.P.	R.P.		
Claridad emocional	13,91	22,88	86,500	0,012
R.P.: Rango promedio				

Tabla 17. Diferencias en Claridad emocional según antigüedad en intervenciones de política de género. Mayor a 2 años y superior a 5 años							
Dimensión de la inteligencia emocional	Antigüedad en intervenciones en políticas de género		U	P			
	Mayor a 2 años	Superior a 5 años					
	R.P.	R.P.					
Claridad emocional	14,07	28,93	64,500	0.000			
R.P.:Rango promedio							

6. Discusión:

La presente investigación, no ha arrojado datos significativos en las diferenciaciones de los niveles de Inteligencia emocional de los grupos muéstrales, teniendo en cuenta el punto de corte del instrumento según el autor (<24), ha dado cuenta que los encuestados de cada grupo etario, corresponde a un N=25, por lo que se deduce, que los grupos tiene una IE adecuada.

Por otra parte, el autor del instrumento en los puntos de corte refiere diferenciaciones entre hombres y mujeres, observándose que en la dimensión de "Claridad Emocional" presenta un puntaje <25 en los hombres, dando cuenta un bajo nivel de claridad emocional, con respecto a las mujeres que alcanzan una puntuación de 24-34 se deduce una adecuada claridad emocional. De lo inferido se deduce, que los hombres deben mejorar su claridad emocional, teniendo en cuenta que el puntaje de corte debe fluctuar entre 26 a 35 puntos para deducirse una claridad emocional adecuada.

En las diferencias en la inteligencia emocional y sus dimensiones según el sexo de los sujetos fue analizada mediante las pruebas estadísticas, la cual han corroborado un resultado significativo en la diferenciación de claridad emocional de los evaluados entre hombres y mujeres.

En relevancia al análisis inferido, se encuentra en condiciones de responderse la pregunta que la investigadora ha formulado en la investigación, “Como son los Niveles de IE en empleados judiciales, Policías de la Comisaria de la Mujer y Abogados, de la Provincia de Buenos Aires, en Intervención de Política de Género.” Siendo adecuada la IE en los tres grupos etarios, en las dimensiones AE, RE, y surgiendo un déficit en solo, los hombres en la dimensión de la claridad emocional. (CE)

Por otra parte, se cumplido con el objetivo general en describir y comparar los niveles de IE de los grupos. Así mismo puede referirse que se han alcanzado los objetivos específicos planteados por la investigadora, siendo los mismos conocer el nivel de IE del departamento judicial y abogados de la Provincia de Buenos Aires.

Por último, cabe destacar que en caracterizar los niveles de IE según las variables sociodemográficas se releva: que se han observado diferencias significativas entre mujeres y hombres, los cual han sido mencionados con anterioridad.

Se encontraron diferencias significativas en Inteligencia emocional entre quienes tienen antigüedad mayor a 2 años en intervenciones y quienes tienen antigüedad superior a 5 años. Lo cual se puede concluir que los que tienen mayor antigüedad tienen menor nivel de IE de los que tienen antigüedad de 2 años.

Finalmente puede mencionarse que no se han observado datos significativos para informar con respecto a los sociodemográficos con respecto al nivel de estudio y edad de los sujetos, en los tres grupos etarios evaluados.

Con respecto a las hipótesis formuladas por la investigadora, cabe destacar que han sido refutadas las hipótesis " Los Niveles de IE, son superiores en los Policías con respecto a los abogados y empleados judiciales en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires", "Los Niveles de IE, son superiores en los abogados, con respecto a los empleados judiciales y policías, en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires", "Los Niveles de IE son superiores en los judiciales, con respecto a los empleados abogados y policías, en intervención en política de género de la provincia de Buenos Aires", "Los hombres tienen mayor IE que las mujeres", "Las personas con mayor edad presentan mayor IE", Las personas con menor edad presentan mayor IE", "Las personas, con estudios universitarios tienen niveles mayor Inteligencia Emocional", "Las personas con menor nivel de estudio tienen mayor Inteligencia Emocional". Las personas con mayor antigüedad en su labor, en intervención en causas de política de género, tienen mayor IE".

Se han confirmado los postulados hipotéticos "Las mujeres tienen mayor Inteligencia Emocional que los hombres" y "Las personas con menor antigüedad en su labor, en intervención en causas de política de género, tienen mayor IE". y dando cuenta de los enunciados han sido verificados, la primera de la hipótesis puede inferirse, que ha cumplido con los criterios de validez, desde el autor del instrumento y posteriormente en los resultados de los estadísticos, el cual destaca su relevancia empírica en la investigación que ha sido corroborado por los estadísticos aplicados.

Por otra parte, los antecedentes en la tesis doctoral, bajo la autoría Mendoza, J.L.E. & Ayma, K.A.R (2017) donde se analizaron tres variables, IE, Satisfacción Emocional y Clima Organizacional, con diseño cuantitativo de corte predictivo, con una muestra de 77 trabajadores de una institución pública, cuestionario de IE para trabajadores de Arias, los resultados indicaron que los trabajadores poseen niveles moderados de IE, teniendo en cuenta que la IE no tuvo efecto en el clima organizacional, ni se correlaciono con esta variable.

En el mismo año, la investigación del tesista Álvarez (2017) sobre IE, exigencias y estrategias de afrontamiento en policías de la Superintendencias de drogas peligrosas, en la cual administro la versión española Trait Meta-Mood Scale-24 (TMMS-24) con una muestra de 40 Policías dentro del servicio, destaco resultados en cuanto a los años de antigüedad, que concluyo oportunamente en que a mayor antigüedad, menor exigencia emocional, en donde influye de forma negativa sobre casados sobre IE y EE.

Por otro parte, bajo la autoría de Huayna Cordova (2020) en su investigación en determinar la relación entre el cansancio emocional y la IE, con una muestra de 121 trabajadores masculino, de vigilancia de Lima Metropolitana, realizo un análisis de correlación y los resultados destacaron en cuanto al tiempo de experiencia, predominan mayores de CE y menores de IE en entre sujetos que tienen entre 15 y 20 años de experiencia en el rubor seguridad

Para valorar la importancia de la investigación de los grupos etarios evaluados, en el ejercicio de su labor, los judiciales, policías y abogados son de gran relevancia en su labor el cual la investigación de Fernández, M. (2019), basado en la película “Matar a un ruiseñor (1962) analizo la IE y Liderazgo, en el ejercicio de la abogacía, en donde en su análisis reivindico la importancia que tiene la IE, como herramienta de gestión, en el ejercicio de la abogacía del desempeño de los profesionales.

Finalizando Jaramillo, R. (2020) en su tesis de IE, para el ejercicio del derecho, analizo técnica documental y empírica de investigación, en base a la revisión y análisis e historias que provienen de la experiencia de vida de la tesista, de la observación y conversaciones de abogados, y sobre todo la auto-observación de acciones y emociones, concluyo que los abogados son pilares de nuestra organización social, que no son suficientes las herramientas que adquieren en su formación académicas para afrontar retos del presente y los que traerá el

futuro. Que el desarrollo de la IE, los acercara a nuevas soluciones para sus clientes y su sociedad.

Finalizando en relación de IE y la educación Mayer & Salovey (1997) ha centrado en las habilidades emocionales básicas y en el procedimiento emocional, la relevancia de la IE, en el ámbito escolar y la influencia de las habilidades emocionales en el ajuste psicológico, ha subrayado la posibilidad de enseñar las habilidades de IE, enfatizando programas de aprendizaje socioemocional, basado en la capacidad para percibir, comprender y regular las emociones.

Por lo que es posible plantear, un dispositivo en programas de aprendizaje socioemocional en los grupos que presenten déficit en las dimensiones de CE, de los grupos analizados en la presente investigación.

7.0 Limitaciones de la investigación:

Cabe destacar que ante el contexto social que atraviesa el mundo de pandemia Covid 19, deberá tenerse en cuenta que dicho trabajo, ha sido desarrollada luego de un extenso año de incertidumbre y angustia en pandemia del 2020/21, y siendo una variable emocional ha sido de gran impacto en los participantes, debido a que han sido personal esencial en concordancia a la violencia de género, y al decreto de Necesidad de Urgencia (DNU 227/2020).

Por otro lado, cabe mencionar que las encuestas se instrumentaron por el documento Google forms, siendo el mismo una aplicación digital y remota, el cual el participante debe contestar el instrumento virtualmente (TMMS-24), y las preguntas podrían no ser interpretadas conforme a su correcta formulación, el cual se advierte una probable limitación en la investigación.

Otra de las cuestiones que deben tomarse en cuenta sobre las limitaciones de la investigación es que la población es muy limitada en comparación a la cantidad de operadores de la justicia que intervienen en política de género de toda la provincia de Buenos Aires.

Otra de las cuestiones que debe tenerse en cuenta en las limitaciones de la presente investigación, es que los dos grupos seleccionados de abogados y empleados judiciales del departamento de Moreno-Gral. Rodríguez, tienen una gran variedad de intervenciones en otros fueros los cuales pueden ser laborales, comerciales, civiles, los cuales no están abocados en toda su capacidad a la especificación profesional del tercer grupo etario pertenecientes a la comisaría de la mujer.

En referencia al tercer grupo, siendo este el personal policial de la comisaria de la mujer, cabe relevar que el personal cuenta con tres personas por turno y de horarios rotativos, el cual el muestreo ha sido obtenido por conveniencia, y teniendo la limitada cantidad de la población especifica se convocó a la comisaria de la mujer de Ituzaingó, Merlo y Moreno de la Provincia de Buenos Aires.

Para finalizar es importante destacar que argentina, viene evolucionando en la concepción del patriarcado, el cual fundamenta sus principios en el machismo, los cuales en estos pueden presentarse ciertas limitaciones en los preconceptos y sesgos que podrían inferir en la inteligencia emocional de los sujetos de los tres grupos elegidos para comparar entre estos y así mismo dando una relevancia importante a las instituciones de las fuerzas de seguridad, siendo los altos cargos detentados por los hombres, podría presentar algún tipo de limitación siendo que los grupos comparativos son más o menos machista que otros grupos seleccionados.

8.0 Conclusion

La presente investigacion, se han obtenidos resultados concluyentes, de los cuales se infiere que en las dimensiones AE y RE, de los participantes presentan un nivel de Inteligencia emocional adecuado.

Asi mismo fue observado, en comparacion de hombres y Mujeres, la dimension de CE, los hombres presentan una inadecuada CE, el cual debera mejorar. En consonancia a lo relevado, se puede coronar empiricamente, que las Mujeres tienen mayor nivel de Inteligencia emocional que los hombres.

Se arrojaron resultados significativos, en que los participantes con mayor antiguedad de 5 años en su labor y/o ejercicio profesional, presentan menores niveles de IE, con respectos de los sujetos con una antiguedad de 2 años.

Por otra parte surge de la investigacion, otros datos curiosos, los cuales es de gran relevancia en la aplicacion de la Ley Micaela, en el cual implementa la constante capacitación de los agentes del estados en politicas de genero, los cuales se han plasmado en la recoleccion de los sociodemograficos de la investigacion.

Otro dato de color, que surge de la investigacion, de relevancia en poner en conocimiento, que las Capacitaciones que los participantes que han accedido con mayor frecuencia, ha sido dentro de las instituciones, el cual podemos deducir la presencia del Estado Provincial en sus instituciones gubernamentales como las fuerzas de seguridad, el poder judicial de la provincial de Buenos Aires, el colegio de abogados de la Provincia de Buenos Aires y en menor escala las universidades y ONG en Capacitaciones de politicas de genero.

Cabe destacar la importancia de la investigacion, siendo la primer analisis cuantitativo en comparar los niveles de IE, en los actores intervinientes en politicas de genero de la provincial de Buenos aires, el cual ha sido un gran desafio de la investigadora, siendo grupos etarios de

gran representacion de la poblacion con caracteristicas y rasgos tan especificos en las politicas de genero.

Los datos relevados en la presente investigacion, posibilitara un punto de partida a otros investigadores que compartan en ondar los mismos intereses trasados en el trabajo de la presente investigacion, tanto como en las ciencias del derecho, ciencias psicologicas, ciencias sociales y demas ciencias en relacion a en las relaciones humanas.

Abriendo la posibilidad de otros tesistas implementar una replica en otros districtos de la provincial de Buenos aires, como Lomas de Zamora, San Isidro, San Martin, etc. como asi tambien comparar con la ciudad autonoma de Buenos aires.

Tambien se podra replica la investigacion, en otras provincias de la argentina, para poder comparar los resultados arrojados por la presente investigacion y reformular nuevos trasamientos de nuevas investigaciones y relevar los datos curiosos que se han constatado en la regulación de la implementacion de la ley Micaela y implemantar nuevas Capacitaciones dentro de las intituciones gubernamentales del estado nacional, provincial y estado municipal.

Por otra parte, es de gran importancia, soslayar que el estado nacional, provincial y municipal, se encuentra presente y comprometido, en profundizar los conocimientos en perpectiva de genero, el cual tiene un alto impacto en la poblacion, en medios de comunicacion y en los agentes intervinientes en esta problematica social que se observa en nuestro territorio argentino, siendo una gran precupacion Estatal, bajar los femicidios a niveles inferiores e implementando nuevas estrategias e nuevas inversiones presupestarias de partidadas del Estado Nacional, Provincial y Local

9.0. Bibliografía

Abraham, R. (1999). Bringing Emotion to work*: Emotional Intelligence, employee resistance and the reinvention of carácter*. 125. 209-224.

Alves, J. S. C., Bendassolli, P. F., & Gondim, S. M. G. (2017). Trabalho emocional e burnout: um estudo com policiais militares. Avances en Psicología Latinoamericana, 35(3), 459- 472. **Doi:** http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4505

Andujar (2003). *Inventario de Inteligencia Emocional*.

Arias, W., Infantes, A., & Ceballos, K. (2016). Personalidad, inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en los conciliadores de la ciudad de Arequipa. *Interacciones*, 21-32.

Bermúdez, M. et al (2003). *Análisis de la relación entre Inteligencia Emocional y bienestar psicológico*. 2. 001. 27-32.

Billikupf, G. (2007). *Job Performance*. The regents of the University of California, Stanislaus, 94, 1150.

Calle, R. (1999). *Terapia afectiva. Como amar más y mejor*. Ed. Temas de hoy. España, 29 - 43.

Chamorro, A. Á. (2017). Inteligencia emocional y burnout en el personal de serenazgo del distrito de San Antonio de Chaclla, 2017. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3222/Chamorro_OAA.pdf?sequence =1&isAllowed=y Cicchetti, D. V. (1994). Guideli

Cherniss, C. (2001). The Emotional Intelligence workplace. *Emotional Intelligence and Organizational Effectiveness*. Chapter one. 3-12.

Extremera, N. & Fernández, P. (2004). *El papel de la Inteligencia Emocional en el alumno: evidencias empírica*s. Universidad de Málaya. 6, 2.

Fernández, M. (2007). *La Inteligencia Emocional.* Universidad de Buenos Aires, Argentina. 005, 137, 35-67.

Fernández, M. (2019). Atticus Finch: inteligencia emocional y liderazgo, como herramientas de gestión, en el ejercicio de la abogacía. (Análisis de la película "Matar a un ruiseñor"). *Estudios de Deusto: revista de la Universidad de Deusto*, *67*(2), 321-351. **Doi:** https://doi.org/10.18543/ed-67(2)-2019pp321-351

Fernández-Berrocal, et al (2003). *Inteligencia emocional y depresión.* Encuentros en Psicología Social, 1, 251-254.

Gardner, H. & Hatch, T. (1989). *Multiple Intelligence Go to School.* Educational Researcher, 18, 8.

Gardner, H. (1998) *Inteligencias múltiples*. La teoría en la práctica. Barcelona, España. Ed. Paidostransiciones. 187.

Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence*: Issues in Paradigm Building. From the upcoming book The Emotional Intelligent Workplace*. Chapter two. 1-13

Goleman, D. (2005). La Inteligencia Emocional. *Por qué es más importante que el cociente intelectual.* 56a edición. Vergara. 56, 58-60, 142.

Gutiérrez Ruiz, E. O. (2018). Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana. DOI: https://hdl.handle.net/20.500.12672/9626

Huayhua Cordova, M. (2020). Cansancio emocional e inteligencia emocional en trabajadores de una empresa privada de vigilancia de Lima Metropolitana.

Jaramillo Román, C. D. P. (2020). *Inteligencia emocional para el ejercicio del derecho* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). **Doi:** http://hdl.handle.net/10644/7464

Kalinsky, B. (2008) El agente penitenciario: *la cárcel como ámbito laboral*. Runa, 28 (1). http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180813905003

Kalinsky, B. (2015). El agente penitenciario*: Metodología de la investigación social en un estudio de caso en la Patagonia Norte*, Argentina. Criminalidad, 57, (3).

Mayer, J. & Caruso, D. (2002). The effective leader: *Understanding and applying emotional intelligence.*

Mayer, N. & González, M. G. (2019). Estrategias de Gobierno Carcelario de la unidad Nº 33 de la Ciudad de la Plata: *Una mirada Etnográfica sobre el Personal Servicio Penitenciario Bonaerense. Investigación Joven*, (6). https://revistas.unlp.edu.ar/InvJov/article/view/6944

Meléndez, V. & Toro, C. (2005). El *"tipo*" de trabajo como moderador de la relación, *"Locus de control-desempeño de trabajo".* Fórum empresarial. 10, 002. 2-22.

Mendoza, J. L. E., & Ayma, K. A. R. (2017). Los efectos de la inteligencia emocional y la satisfacción familiar en el clima organizacional en una institución pública de Arequipa. *Illustro*, *8*, 21-31. **DOI** https://doi.org/10.36901/illustro.v8i0.1230

Moreno, C. et al (1998). Revisión histórica del concepto de inteligencia: *Una aproximación a la inteligencia emocional.* Latinoamericana de Psicología, 30 (1), 11-30.

Orr, R. & Sherlock, J. (2006). Emotional Intelligence (EI): *Implications for Informatics Technology.*

Proaño, A. (2013). *Condiciones laborales que afectan al desarrollo de la inteligencia emocional en el personal de la jefatura provincial de la policía judicial de Pinchincha*. Tesis de grado Universidad central del Ecuador, Quito.

Ricca, D. (2003). Emotional Intelligence, *negative mood regulation expectances and professional burnout among police officers.* 1-9.

Salovey, P. & Mayer, J. (1990). Inteligencia Emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad.* 9(3), 185-211, Basic Books.

Sampieri, R. et al (2014). *Metodología de la investigación. MacGrawHill*Education. https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Santini, G. (2007). *La inteligencia emocional en el éxito del líder*. Universidad de Buenos Aires. 05.

Stock, B. (1999). Emotional Intelligence and life adjustment: *A validation study*. 8. 1-15. http://www.policia.mseg.gba.gov.ar/superintendencia_poldegenero/Protocolo

10. Nexo

