

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO**



**Estilos de Afrontamiento al Estrés e Inteligencia Emocional en la  
Mujer Ejecutiva en Lima Metropolitana**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN**

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

**OTORGADO POR LA**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**PRESENTADA POR**

**Néstor Saúl Castro Ingaroca**

**Roxana María Gómez Vidalón**

**Wilfredo Edwin Lindo Llallico**

**María Cecilia Vega Yato**

**Asesor: Daniel Guevara Sánchez**

**Surco, marzo 2017**

## **Agradecimientos**

Expresamos nuestra mayor gratitud y aprecio a:

El profesor Dr. Daniel Guevara, nuestro asesor en la elaboración de la tesis, por su dedicación en la presente investigación.

Liz Pajares, por compartir su experiencia en el análisis de la información utilizada en esta investigación.

Todas las mujeres ejecutivas que participaron en forma voluntaria y desinteresada para formar parte de este estudio.



## **Dedicatorias**

A mis queridos padres Néstor y Nelly, por todo el apoyo y cariño que siempre me brindan, pero sobre todo por ser mi inspiración y la fuente de mi más sincero respeto y orgullo; a mi esposa Roxana por darme todo su apoyo y amor y a mi hermano Fernando por su apoyo moral y representar siempre la unión familiar.

Néstor Castro

A Dios, creador del Universo y dador de vida. A mis padres Casimiro y Emperatriz, por su amor y apoyo incondicional; a mi esposo Néstor, por su amor y comprensión; a mi hermana Lizeth que puso sal a mi vida y a mi hermano Harold por su apoyo y alegría.

Roxana Gómez

A Dios, por haberme permitido cumplir mis metas y haberme proporcionado salud y familia para lograrlo. A mi madre Blanca por su amor incondicional, por su apoyo de siempre, por sus consejos, valores y constante motivación para alcanzar mis metas. A mi padre Felix por el apoyo y cariño de siempre. A mi hermano Roy por su apoyo, cariño y compañía, sin él mi niñez, adolescencia, juventud, no hubiese sido la misma.

Wilfredo Lindo

A Dios, por regalarme una familia grande y maravillosa. A mis padres Guillermo y Sara que me dieron la vida y siempre están conmigo en todo momento, apoyándome y brindándome todo su amor. A mis hermanas Amparo y Wendy, por ser mi apoyo incondicional y mi fuerza para seguir adelante. A mis sobrinos Guillermo, Luciana y Eduarda porque llenan de alegría cada día de mi vida.

Cecilia Vega

## Resumen Ejecutivo

La presente investigación tiene como objetivo dar conocer los estilos de afrontamiento al estrés que utilizan las mujeres ejecutivas, su nivel de inteligencia emocional y la relación que existe entre ambas variables.

Se trata de un estudio cuantitativo, descriptivo, transaccional, correlacional y no experimental; que utiliza como instrumentos dos encuestas: (a) COPE 60, que identifica el estilo de afrontamiento y (b) Bar-On ICE, instrumento que mide el nivel de capacidad emocional y social, es decir ,inteligencia emocional. La muestra evaluada fue de 150 mujeres ejecutivas de Lima, cuyas características fueron tener un puesto jefatura con toma de decisión, con nivel de estudio universitario como mínimo y gestión de recursos humanos y financieros.

Los resultados concluyen que el 67% de las mujeres ejecutivas de Lima tiene un estilo de afrontamiento enfocado al problema, es decir, afrontan directamente el problema que genera el malestar. El 33% restante posee un estilo de afrontamiento enfocado a la emoción, evidenciando que adoptan un afrontamiento incorrecto y pasivo frente al problema, con la posibilidad de provocar efectos negativos en el aspecto emocional y productivo. Asimismo, se identifica que el 93% de mujeres ejecutivas de Lima tiene una inteligencia emocional alta. El resultado de intersecar los resultados de estilos de afrontamiento e inteligencia emocional, muestran que tanto el estilo de afrontamiento enfocado al problema y enfocado a la emoción presentan un alto nivel de inteligencia emocional, 97% frente a un 84% respectivamente. Sin embargo, los coeficientes de correlación entre las variables estilos de afrontamiento e inteligencia emocional indican que existe correlación positiva baja.

## Abstract

This research aims to make known the coping styles that executive women have, their emotional intelligence and the relationship between these two variables.

This is a quantitative, descriptive, transactional, correlational and non-experimental research; which uses as instruments two surveys: (a) COPE 60, which identifies the coping style; and (b) Bar-On ICE, an instrument used to measure the level of emotional and social intelligence.

The study was applied in a sample of 150 executive women in Lima, whose characteristics were to have a position of leadership with decision making, to have a minimum level of university study; and to manage human and financial resources.

The results of the research conclude that 67% of executive women in Lima have a coping style focused on the solution of the problem, that is, they directly face the problem that generates the discomfort. The other 33% have a coping style focused on emotion, evidencing that they adopt an incorrect and passive coping with the problem, with the possibility of provoking negative effects in the emotional and productive aspects. Likewise, the research identified that 93% of the executive women in Lima have a high level of emotional intelligence. Intersecting the results of coping styles and emotional intelligence show that both the problem-focused and emotion-focused coping style present a high level of emotional intelligence, 97% compared to 84% respectively. However, the correlation coefficients between the variables of coping styles and emotional intelligence indicate that there is a low positive correlation.

## Tabla de Contenidos

<b>Lista de Tablas .....</b>	<b>v</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>ix</b>
<b>Capítulo I: Introducción .....</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes .....	1
1.2 Definición del Problema .....	3
1.3 Objetivo de la Investigación.....	5
1.4 Justificación de la Investigación .....	6
1.5 Hipótesis.....	6
1.6 Definición de Términos Operacionales.....	7
1.7 Marco Teórico.....	8
1.8 Limitaciones.....	11
1.9 Delimitaciones.....	11
1.10 Resumen.....	11
<b>Capítulo II: Revisión de Literatura.....</b>	<b>13</b>
2.1 Mujer Ejecutiva y su Rol en las Empresas.....	13
2.2 Estrés en la Mujer Ejecutiva .....	16
2.3 Modelo de Afrontamiento de Lázarus & Folkman .....	19
2.3.1 Proceso de afrontamiento.....	19
2.3.2 Clasificación de las estrategias de afrontamiento .....	20
2.4 La Inteligencia Emocional .....	24
2.4.1 Modelos.....	25
2.4.2 Implicancias de la inteligencia emocional en las organizaciones.....	27
2.5 Relación entre la Inteligencia Emocional y el Afrontamiento al Estrés .....	27

2.6 Investigaciones de Afrontamiento al Estrés y Nivel de Inteligencia Emocional en el Perú .....	30
2.7 Estrategia de Mejora de la Inteligencia Emocional.....	32
2.8 Resumen.....	35
<b>Capítulo III: Método.....</b>	<b>37</b>
3.1 Diseño de la Investigación .....	37
3.2 Preguntas de la Investigación.....	37
3.3 Población.....	38
3.4 Características de la Muestra .....	39
3.5 Desarrollo del Instrumento.....	40
3.5.1 Interpretación de los instrumentos.....	41
3.6 Consentimiento Informado.....	444
3.7 Recolección de Datos .....	444
3.8 Análisis Estadístico .....	45
3.9 Validez y Confiabilidad .....	46
3.10 Resumen.....	47
<b>Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados.....</b>	<b>49</b>
4.1 Perfil de las Participantes .....	49
4.2 Resultados .....	50
4.3 Resumen.....	70
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>72</b>
5.1 Conclusiones .....	72
5.2 Contribuciones .....	78
5.2.1 Contribuciones teóricas.....	78
5.2.2 Contribuciones prácticas .....	79

5.3 Recomendaciones.....	80
5.3.1 Recomendaciones prácticas .....	80
5.3.2 Recomendaciones para futuras investigaciones .....	81
<b>Referencias.....</b>	<b>83</b>
<b>Apéndice A: Consentimiento Informado .....</b>	<b>93</b>
<b>Apéndice B: Correo de Autorización del COPE y Bar-On.....</b>	<b>94</b>
<b>Apéndice C: Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE.....</b>	<b>95</b>
<b>Apéndice D: Cuestionario del Inventario Emocional de Bar-On.....</b>	<b>97</b>



## Lista de Tablas

Tabla 1.	<i>Estilos de Afrontamiento según COPE</i> .....	9
Tabla 2.	<i>Factores de un Grupo de Instrumentos para Evaluar Estilos de Afrontamiento</i> .....	22
Tabla 3.	<i>Modelos Existentes de IE y sus Dimensiones</i> .....	26
Tabla 4.	<i>Interpretación de la Escala Likert Proporcionada en el Instrumento COPE 60</i> .....	41
Tabla 5.	<i>Estilos de Afrontamiento de COPE 60</i> .....	42
Tabla 6.	<i>Interpretación de la Escala Likert Proporcionada en el Instrumento</i> .....	42
Tabla 7.	<i>Componentes, Subcomponentes y Preguntas Asociadas</i> .....	43
Tabla 8.	<i>Pautas para Interpretar los Puntajes Estándares del Bar-On ICE</i> .....	44
Tabla 9.	<i>Tasa de Respuestas a las Consultas</i> .....	49
Tabla 10.	<i>Participantes Consultadas según Edad, Estado Civil, Grado Académico y Número de Hijos</i> .....	50
Tabla 11.	<i>Participantes Consultadas por Sector</i> .....	50
Tabla 12.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150)</i> .....	51
Tabla 13.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional: (n=150)</i> .....	51
Tabla 14.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional: (n=150)</i> .....	52
Tabla 15.	<i>Tabla de Frecuencias y Porcentajes para el Estilo de Afrontamiento de la Muestra</i> .....	53
Tabla 16.	<i>Tabla de Frecuencias y Porcentajes para el Estilo de Afrontamiento de la Muestra</i> .....	56

Tabla 17.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150), Enfocado en el Problema</i> .....	57
Tabla 18.	<i>Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado al problema y los Componentes de Inteligencia Emocional: Interpersonal y Adaptabilidad (n = 150)</i> .....	58
Tabla 19.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado en el Problema y los Componentes de Inteligencia Emocional: Intrapersonal, Manejo de Estrés y Estado de Ánimo (n= 150)</i> .....	58
Tabla 20.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150). Enfocado en la Emoción</i> .....	60
Tabla 21.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado en la Emoción y los Componentes de Inteligencia Emocional (n= 150)</i> .....	60
Tabla 22.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable Edad: De 25 a 45 años)</i> .....	61
Tabla 23.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema (Variable Edad: De 25 a 45 años)</i> .....	62
Tabla 24.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción (Variable Edad: De 25 a 45 años)</i> .....	62
Tabla 25.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (Variable Edad Más de 45 años)</i> .....	63
Tabla 26.	<i>Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable Edad: Más de 45 años)</i> .....	63

Tabla 27.	<i>Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable Edad: Más de 45 años)</i> .....	64
Tabla 28.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150) - Estado Civil Soltera</i> .....	64
Tabla 29.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado Al Problema (Variable Estado Civil: Soltera)</i> .....	65
Tabla 30.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción (Variable Estado Civil: Soltera)</i> .....	65
Tabla 31.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150). Estado Civil: Casada</i> .....	66
Tabla 32.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable Estado Civil: Casada)</i> .....	66
Tabla 33.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable Estado Civil: Casada)</i> .....	67
Tabla 34.	<i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable: sin Hijos)</i> .....	67
Tabla 35.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable: sin Hijos)</i> .....	68
Tabla 36.	<i>Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción (Variable: sin hijos)</i>	68

Tabla 37. <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable: con Hijos)</i> .....	69
Tabla 38. <i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable: con Hijos)</i> .....	69
Tabla 39. <i>Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable: con Hijos)</i> .....	70



## Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i>	Mapa conceptual de revisión de la literatura.....	14
<i>Figura 2.</i>	Evolución de las tasas de actividad femenina y de rupturas matrimoniales (divorcios por 100 matrimonios), España, 1989-2000.....	18
<i>Figura 3.</i>	Evolución de las tasas de actividad femenina y tasa de fertilidad en España, 1986-2000.....	18
<i>Figura 4.</i>	Diagrama del proceso de afrontamiento.....	21
<i>Figura 5.</i>	Parámetros estimados estandarizados del análisis factorial confirmatorio de segundo orden sobre los componentes del ICE.....	47
<i>Figura 6.</i>	Estilo de afrontamiento de la mujer ejecutiva.....	52
<i>Figura 7.</i>	Distribución de los estilos de afrontamiento de la mujer ejecutiva enfocados en el problema por factor sociodemográfico.....	53
<i>Figura 8.</i>	Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva.....	54
<i>Figura 9.</i>	Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico edad.....	54
<i>Figura 10.</i>	Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico estado civil.....	55
<i>Figura 11.</i>	Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico nivel de estudios.....	55
<i>Figura 12.</i>	Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico número de hijos.....	55

## Capítulo I: Introducción

La participación de la mujer en el mundo laboral se ha incrementado a razón de los cambios culturales, económicos, sociales y políticos, lo que ha permitido mayores ingresos familiares y la reducción de la brecha de género entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres tienen mayores responsabilidades familiares propias del hogar (Carrillo & De Faria, 2008). Esta situación, sumada a su participación laboral en las organizaciones, demanda que las mujeres alcancen un equilibrio entre trabajo y familia (Salgado, 2011).

Asimismo, ocupar puestos considerados anteriormente solo para hombres genera en la mujer mayor estrés. Esto se debe a la discriminación laboral, los sentimientos de aislamiento, estereotipos de género, y a la compatibilidad entre la vida laboral y familiar (Ramos, 2011). A pesar de ello, dependiendo de su inteligencia emocional, será capaz de controlar sus emociones, permitiéndole afrontar el estrés (López, 2013).

El presente capítulo centrará el objetivo de la investigación en la relación del estilo de afrontamiento e inteligencia emocional de la mujer ejecutiva. Para tal fin, se presentará la definición del problema, justificación, hipótesis y definiciones operacionales. Igualmente, se expondrán el marco teórico, las limitaciones y las delimitaciones de la investigación.

### 1.1 Antecedentes

Actualmente, en el Perú se observa que la fuerza laboral femenina está subrepresentada en las distintas jerarquías de las organizaciones. Cabe reconocer que este no es un problema exclusivo del Perú ni mucho menos de América Latina. La creación de oportunidades para mujeres en los cargos de alta dirección en el mundo de los negocios es solo el 21%, mientras que en el caso de gerencias generales esta cifra se reduce a 9% (Catalyst, 2001).

Es evidente que la situación no es buena considerando recientes estudios realizados por organismos como el Banco Mundial, o compañías como Goldman Sachs o McKinsey.

Estos concluyen que un mayor número de mujeres en cargos directivos aumenta notablemente la rentabilidad de las empresas, existiendo una evidente relación entre las organizaciones y la participación de la mujer en posiciones directivas. A partir de lo antes mencionado, se puede observar que las mujeres representan un potencial de talento, a razón de sus estilos de dirección caracterizados por la empatía, gestión de equipos, comunicación y análisis de riesgo (PricewaterhouseCoopers, 2012).

Gómez y Martí (2004) concluyeron que la incorporación de la mujer al mercado laboral viene produciendo diversos impactos. Estos son los que siguen: (a) retraso en la edad de la maternidad, (b) disminución en el número de hijos, y (c) impacto en los matrimonios e incremento de rupturas matrimoniales. Adicionalmente, afecta el ámbito familiar, lo que se refleja en la escasa dedicación de tiempo del hombre a la familia, y la labor profesional de los padres, que actúa en detrimento de los momentos de entrega a los hijos. Otras consecuencias son las implicaciones laborales en las mujeres con hijos, pues estas consideran que el ser madre ha afectado de manera negativa en su carrera profesional.

En el caso particular de las mujeres ejecutivas que desempeñan roles familiares y laborales, estas experimentan fuentes de presión provenientes tanto del ámbito familiar como del laboral. Así, logran pasar al estrés provocado por un estresor de un rol a otro. Tal situación podría generar consecuencias negativas para su salud física y emocional, o bien las provee de habilidades para manejar su multiplicidad de funciones y verse beneficiada del estrés (Rodríguez, 2005).

Por otro lado, varias investigaciones han identificado diferentes factores que influyen de manera directa e indirecta en el grado en el que las personas responden al estrés laboral, entre los cuales se mencionan las habilidades personales, factores demográficos y organizacionales (Slaski & Cartwright, 2003). En ese contexto, se argumenta que la inteligencia emocional (IE) tiene un papel importante en la percepción del estrés laboral, sus

consecuencias y la manera en que las personas afrontan situaciones de estrés (Palmer, Gardner, & Stough, 2003). Es decir, los individuos que poseen alta IE tendrían mayores recursos de integrar efectivamente sus emociones en sus comportamientos para afrontar eficazmente situaciones de estrés.

Hoy en día, la IE es importante para el éxito en el trabajo. Ya no es suficiente contar con *know-how* del tema específico, pues las organizaciones requieren gente con determinadas características: (a) que sepa cooperar y trabajar en equipo y (b) que posea flexibilidad y apertura a la innovación. Estas son habilidades que forman parte de dos de las inteligencias: inteligencia interpersonal y la intrapersonal (De Andrés & Andrés, 2011).

Igualmente, los estudios de Goleman confirman lo expuesto: la inteligencia emocional es el doble de importante (66% frente a 34%) que el conocimiento técnico en el lugar de trabajo. En el caso de los líderes es aún mayor (85% frente al 15%) tanto en términos de productividad como en términos de relaciones personales (Whitmore, 2011). Asimismo, se concluye que el éxito o fracaso de la persona es definida por las capacidades actitudinales (De Andrés & Andrés, 2011). Es por eso que las organizaciones necesitan de un capital humano con capacidad de comunicación, y de autocontrol y automotivación; con capacidad y adaptabilidad para sortear obstáculos, con habilidad para resolver conflictos, liderazgo y, por supuesto, con conocimientos técnicos e intelectuales de la posición laboral.

## **1.2 Definición del Problema**

Las mujeres siguen teniendo que enfrentarse a presiones particulares como discriminación por género y responsabilidades familiares. Es quizá por esta razón que el 23% de mujeres ejecutivas se sienten estresadas en comparación con el 19% de hombres ejecutivos, de acuerdo con el cuestionario realizado por Roper Starch Worldwide (Witkin, 2004). Al respecto se debe anotar que las mujeres ejecutivas no solo están influenciadas por estresores exógenos: laboral y familiar; también se ven influenciadas por estresores

endógenos: hambre, deseo sexual, menopausia y/o menstruación que se originan de su fisiología femenina, logrando exponer a la mujer ejecutiva a altos grados de tensión las 24 horas del día (Orlandini, 2012).

En la actualidad, no existe ningún estudio sobre estilos de afrontamiento al estrés en mujeres. De igual manera, no se conoce de aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que desarrollan las mujeres ejecutivas para manejar las demandas externas (estresores) o internas (estado emocional) de su entorno. En relación con ello, en la presente investigación se describen los estilos de afrontamiento conforme a sus factores sociodemográficos. Básicamente, el enfoque se dará en dos estilos de afrontamiento al estrés. El primero está dirigido o centrado en el problema, y tiene como propósito manejar o conducir el problema que genera el malestar. El segundo se centra en la emoción, que tiene como objeto regular la respuesta emocional ante el problema (Oblitas, 2009).

Según la posición de Lazarus (2003), el estilo enfocado a la emoción es el más desadaptativo en situación de estrés. Esto se debe a que un uso incorrecto en el método o estilo de afrontamiento podría incrementar la intensidad de respuesta del estrés. Tal situación provocaría consecuencias negativas tanto en el aspecto emocional como productivo.

Por otra parte, al momento, no se cuenta con estudios previos sobre el nivel de inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas, a pesar de que es muy importante para el éxito en el trabajo. Además, del *know-how* del tema específico, hoy las organizaciones requieren gente que coopere y trabaje en equipo, que posea flexibilidad y apertura a la innovación. Estas habilidades forman parte de dos de las inteligencias: (a) inteligencia interpersonal, que consiste en comprender a los demás y relacionarse con el otro, y (b) la intrapersonal, que está más orientada a relacionarse con uno mismo (De Andrés & Andrés, 2011). Asimismo, la inteligencia emocional (IE) juega un papel fundamental para afrontar las situaciones de estrés (Folkman & Moskowitz, 2004; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2007).

Por tanto, la presente investigación tiene como objetivo dar a conocer el grado de relación entre el estilo de afrontamiento al estrés y la IE. De igual forma, se estudiará qué tanto influye una variable en la otra. Finalmente, se sugerirá el desarrollo de técnicas y/o estrategias que permitan fortalecer las debilidades de las mujeres ejecutivas.

### **1.3 Objetivo de la Investigación**

La presente investigación tiene como objetivo general el siguiente:

Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

Para alcanzar este objetivo general se plantean cinco objetivos específicos:

1. Identificar los estilos de afrontamiento al estrés (AE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos.
2. Identificar el nivel de inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos.
3. Identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema.
4. Identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción.
5. Identificar el grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas según sus factores demográficos.

Los factores demográficos considerados en la presente investigación son edad, estado civil y número de hijos. Estos han sido elegidos de acuerdo con investigaciones que se detallan en capítulos posteriores.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

Las investigaciones indican que la participación de la mujer en el mundo ejecutivo y directivo viene incrementándose con los años. Sin embargo, lamentablemente, no existen estudios acerca del estilo de afrontamiento al estrés y nivel de inteligencia emocional que caracteriza a este pequeño grupo de mujeres. Por lo anterior, se considera importante exponer el grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana.

Los objetivos que se persiguen son tres. En primer lugar, se busca dar a conocer cuál es el estilo predominante de la mujer ejecutiva para afrontar el estrés. En segundo lugar, se identificará el nivel de IE en la mujer ejecutiva. En tercer lugar, se comprobará la relación entre ambas variables IE y AE. Por último, se establecerá un punto de partida para futuras investigaciones que tengan como foco las mujeres ejecutivas y su afrontamiento al estrés y/o nivel de IE.

#### **1.5 Hipótesis**

Tomando como referencia los objetivos de la presente investigación, se establecieron cinco hipótesis. A continuación, se presentará cada una de ellas.

1. Existen diferencias en los estilos de afrontamiento al estrés (AE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos.
2. Existen diferencias en el nivel de inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos.
3. Existe un grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema.
4. Existe un grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción.

5. Existe un grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas según sus factores sociodemográficos.

### **1.6 Definición de Términos Operacionales**

Desde la perspectiva de Lazarus, el estrés psicológico resulta de la relación entre la persona y su ambiente. Este vínculo es evaluado por la propia persona antes de emitir su respuesta ante el estrés, lo que se traduce como los modos de afrontamiento (Rodríguez, 2005). Asimismo, dicho estado es una condición que puede afectar a cualquier persona, y dependerá de los recursos con que esta cuente en ese momento para afrontarlo. No obstante, en dosis moderadas el estrés estimula y motiva a las personas a enfrentar situaciones nuevas, lo que conduce a que estas se sientan más productivas y felices (Integración, 2015).

También, Meda, De Santos y Palomera (2005) concluyeron que el estrés es necesario para el ser humano, pues ayuda a lograr la sobrevivencia y adaptación del organismo al ambiente. Ante la percepción de peligro, el cuerpo automáticamente procederá a bloquear cualquier posible daño en el organismo. En la presente investigación, se toma como definición de estrés la percepción de los autores mencionados, ya que lo describen desde puntos de vista distintos que, sin embargo, se complementan y generan una postura más sólida al respecto. Además, Yamamoto (2008), en el artículo titulado *Estudios mundiales de la felicidad y el Perú*, sostuvo que una buena técnica para mantener el estrés controlado es lograr la felicidad mediante el apego social y familiar, necesidad que surge del propio organismo ante cualquier amenaza de estrés.

De acuerdo con Avolio (2013), la mujer ejecutiva se caracteriza por tres aspectos. Estos son los que siguen: (a) sus decisiones son importantes para la organización, (b) tiene personal a cargo, (c) experiencia laboral en grandes organizaciones y (d) su compromiso con la organización es de mediano a largo plazo. De igual manera, Palomo (2013) señaló que

todo líder debe contar con competencias de gestión, interpersonales y conceptuales para lograr los objetivos de la organización. Al respecto, estas comprenden las siguientes actividades: (a) dirigir personas; (b) gestión de recursos, como personas, equipos, económicos, entre otros y (c) competencias técnicas.

Se debe señalar que de las características listadas, la presente investigación definirá que una mujer ejecutiva tiene tres atributos específicos. El primero es que deberá tener personal a cargo. El segundo corresponde a su gestión de recursos económicos. Finalmente, deberá contar como mínimo con estudios universitarios, de manera que aseguren las competencias interpersonales y conceptuales.

Por otra parte, Meda et al. (2015) definieron *estrategia de afrontamiento* como aquellas actividades que ayudan a enfrentar un evento que puede ser estresante. Así, existen diferentes formas de afrontar las dificultades del día a día. En este sentido, estudios científicos revelaron que entre las estrategias de afrontamiento que desarrollan las personas se tienen las siguientes: (a) búsqueda de información del estresor, (b) emplear acciones que acaben directamente con el estrés o (c) desarrollar nuevas técnicas de enfrentarlo mediante la relajación y la respiración. Cuando se expone acerca de afrontamiento, básicamente, se hace referencia a los esfuerzos externos e internos hechos para que los individuos se ajusten a situaciones que no pueden manejar.

Finalmente, para Goleman (1995), la IE es la capacidad de poder motivar a la persona. Incluso, se trata de la aptitud para superar posibles frustraciones, controlar impulsos, regular los propios estados de ánimo y evitar que la angustia interfiera con facultades racionales. Adicionalmente, es tener la competencia para empatizar y confiar en los demás.

### **1.7 Marco Teórico**

En la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios. El primero es el cuestionario de estilos de afrontamiento COPE 60 (*Coping estimation*), cuyo fin es medir las

estrategias de afrontamiento al estrés en las mujeres ejecutivas. El inventario, desarrollado por Carver, Scheier y Weintraub (1989), consta de 60 ítems, con un sistema de respuesta de tipo Likert compuesto por cuatro puntos de calificación, y con 12 escalas que miden estrategias de afrontamiento que se organizan alrededor de tres estilos de afrontamiento: (a) centrado en el problema, (b) centrado en la emoción y (c) otros estilos (ver Tabla 1). Este mismo inventario fue adaptado para el Perú por Casuso en 1996, y ha demostrado su validez y confiabilidad en múltiples investigaciones (Chau, 1999; Rojas, 1997).

Tabla 1

*Estilos de Afrontamiento según COPE*

Estilo	Coping estimation (COPE)
1	Estilos de afrontamiento enfocados en el problema Afrontamiento activo Planificación Supresión de actividades competentes Postergación del afrontamiento Búsqueda de apoyo social por motivos instrumentales
2	Estilos de afrontamiento enfocados en la emoción Búsqueda de apoyo social por motivos emocionales Reinterpretación positiva y crecimiento Aceptación Acudir a la religión Negación
3	Escalas adicionales propuestas por Carver Enfocar y liberar emociones Desentendimiento conductual Desentendimiento mental

*Nota.* Tomado de “Estilos de afrontamiento y estatus performance en un grupo de pacientes oncológicos hospitalizados,” por C. Chau, H. Morales, M. Córdova, y W. Espinoza, 2002, *Revista de Psicología de la PUCP*, 20(1), 113.

***Estilos de afrontamiento enfocados en el problema.*** Comprende varios aspectos. En primer lugar, está el afrontamiento activo, que se enfoca en solucionar el problema. En segundo lugar, contempla la planificación, que consiste en elaborar una estrategia. En tercer lugar, presenta la supresión de actividades innecesarias para solucionar el problema, es decir, concentrarse en el problema. En cuarto lugar, incluye la postergación del afrontamiento con

el fin de encontrar el momento adecuado para actuar. Por último, está la búsqueda de apoyo social, que solicita el consejo de los demás, opinión o información relevante, etc.

***Estilos de afrontamiento enfocados en la emoción.*** En este grupo se encuentran la búsqueda de apoyo social, pero desde el lado moral. También, incluye la reinterpretación positiva y crecimiento, es decir, extraer lo bueno del problema. Otros aspectos que comprende son la aceptación (asumir el problema), acudir a la religión y negación (negar que exista el problema).

***Estilos evitativos.*** Estas estrategias de afrontamiento fueron identificadas por Carver et al. (1989). Se conocen como afrontamiento enfocado en la percepción y buscan liberar las emociones de manera abierta. Comprenden el desentendimiento conductual, que consiste en dejar de actuar a fin de solucionar el problema, y el desentendimiento mental, que implica distraerse para no pensar en el problema (Flores, 1999). Por otro lado, Carver y Scheier (1994) identificaron dos nuevas categorías de afrontamiento: uso de alcohol y drogas, y recurrir al humor.

El segundo cuestionario utilizado en esta investigación es el Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i). Se trata de una escala de 133 ítems (Dawda & Hart, 2000), cuyas investigaciones demostraron que tiene buena consistencia interna y fiabilidad test-retest, así como validez. De igual manera, la presente investigación tomó como referencia el instrumento adaptado a la realidad peruana por Ugarriza (2001), para utilizarlo en una investigación aplicada a una muestra de 1,996 sujetos de Lima Metropolitana, varones y mujeres, de 15 años y más.

Finalmente, Bar-On ICE tiene una estructura conceptual de cinco componentes. Estos son los que siguen: (a) intrapersonal (CIA); (b) interpersonal (CIE); (c) adaptabilidad (CAD); (d) manejo del estrés (CME) y (e) estado de ánimo general (CAG). Cada uno de ellos está conformado por diferentes subcomponentes que se desarrollan en capítulos posteriores.

## **1.8 Limitaciones**

La investigación tuvo las siguientes limitaciones: (a) no existe una base de datos unificada de ejecutivos ni sus características, (b) los participantes pudieron completar el cuestionario con información poco confiable, (c) algunos participantes encontraron problemas al ingresar al cuestionario digital debido a las limitaciones de Internet, (d) otros participantes pudieron completar varias veces el formulario, y (e) esta investigación considera un margen de error igual al 8% en el cálculo de la muestra, valor que puede alterar los resultados de la investigación.

## **1.9 Delimitaciones**

Las delimitaciones del presente estudio son dos. En primer lugar, el estudio se realizó en Lima Metropolitana. En segundo lugar, el estudio analiza a las mujeres ejecutivas que cumplan los siguientes requisitos: (a) deberán tener personal a cargo, (b) gestionar recursos económicos, y (c) deberán contar como mínimo con estudios universitarios, de manera que aseguren las competencias interpersonales y conceptuales. En tercer lugar la encuesta se aplicó a mujeres ejecutivas que laboraban en empresas privadas. No se consideró alguna diferenciación sobre el tamaño de estas organizaciones.

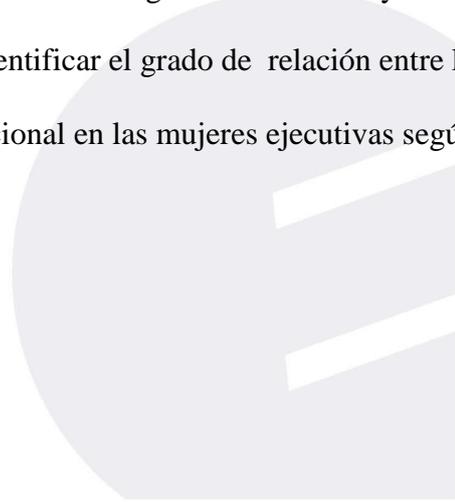
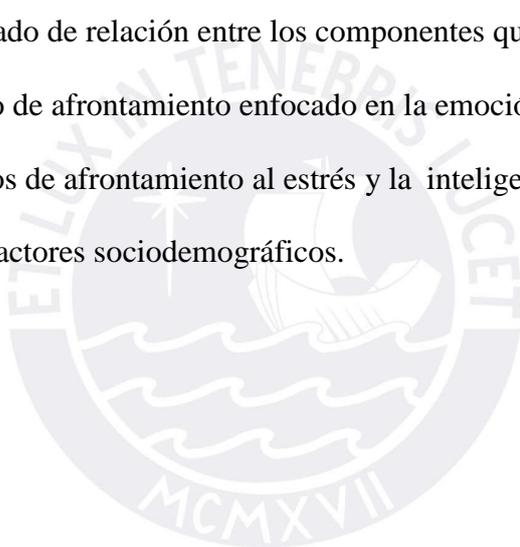
## **1.10 Resumen**

La presente investigación tiene como propósito analizar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas, considerando sus factores sociodemográficos y la relación entre ambas variables. Según lo ha expuesto, se conoce como estrategias de afrontamiento a aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que se desarrollan para tratar las demandas externas o internas que requiere el entorno de la mujer ejecutiva. Además, una mala elección en el estilo de afrontamiento podría afectar el aspecto emocional, físico y productivo de la persona. Por ello, se hace necesario el desarrollo de competencias emocionales

La inteligencia emocional es importante para el éxito en el trabajo. Actualmente, es insuficiente solo contar con *know-how* del área específica. Las organizaciones requieren colaboradores que tengan la capacidad de cooperar y trabajar en equipo, que posean flexibilidad y apertura a la innovación.

Por último, los objetivos de esta investigación son cinco. Estos son los siguientes:

(a) identificar los estilos de afrontamiento al estrés en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos, (b) identificar el nivel de inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos, (c) identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento enfocado en el problema, (d) identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción y (e) identificar el grado de relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas según sus factores sociodemográficos.



## Capítulo II: Revisión de Literatura

Son muchas las investigaciones que muestran la importancia y el crecimiento de la participación de la mujer en el mundo ejecutivo. Este escenario llama la atención por conocer cómo el estrés afecta a las mujeres ejecutivas en los diferentes roles que desempeñan y, en consecuencia, cómo influye en la organización. Igualmente, es de interés conocer cuáles son las estrategias de afrontamiento al estrés adoptadas por este grupo. Por otro lado, no existen investigaciones sobre inteligencia emocional aplicadas a las mujeres ejecutivas. Además de las ideas antes mencionadas, en este capítulo, se explicarán qué es la inteligencia emocional, algunos modelos, la relación que tiene con el afrontamiento al estrés y, sobre todo, cuál es el impacto que tiene en las empresas.

Para finalizar el apartado, se presentarán la teoría acerca de la relación entre estrés e inteligencia emocional, estudios realizados acerca de este tema y datos de un par de investigaciones realizadas en el Perú. Por este motivo, la información se ha estructurado en tres grandes áreas: (a) el estrés en la mujer ejecutiva, (b) los estilos de afrontamiento y (c) la inteligencia emocional. En la Figura 1, se sintetiza lo antes mencionado.

### 2.1 Mujer Ejecutiva y su Rol en las Empresas

La notable participación económica de la mujer a nivel mundial constituye una de las transformaciones más significativas en las últimas décadas, llegando incluso a superar a los hombres. También, los atributos que se le adjudican diferencian y compiten con el sexo opuesto en los principales cargos de una organización. Estas cualidades son las siguientes: (a) el grado de compromiso, (b) la responsabilidad, (c) el desempeño, (d) la naturaleza de su carácter, (e) la autoconfianza y (f) la fortaleza propia de la mujer ejecutiva (Zabludovsky & De Avelar, 2001).

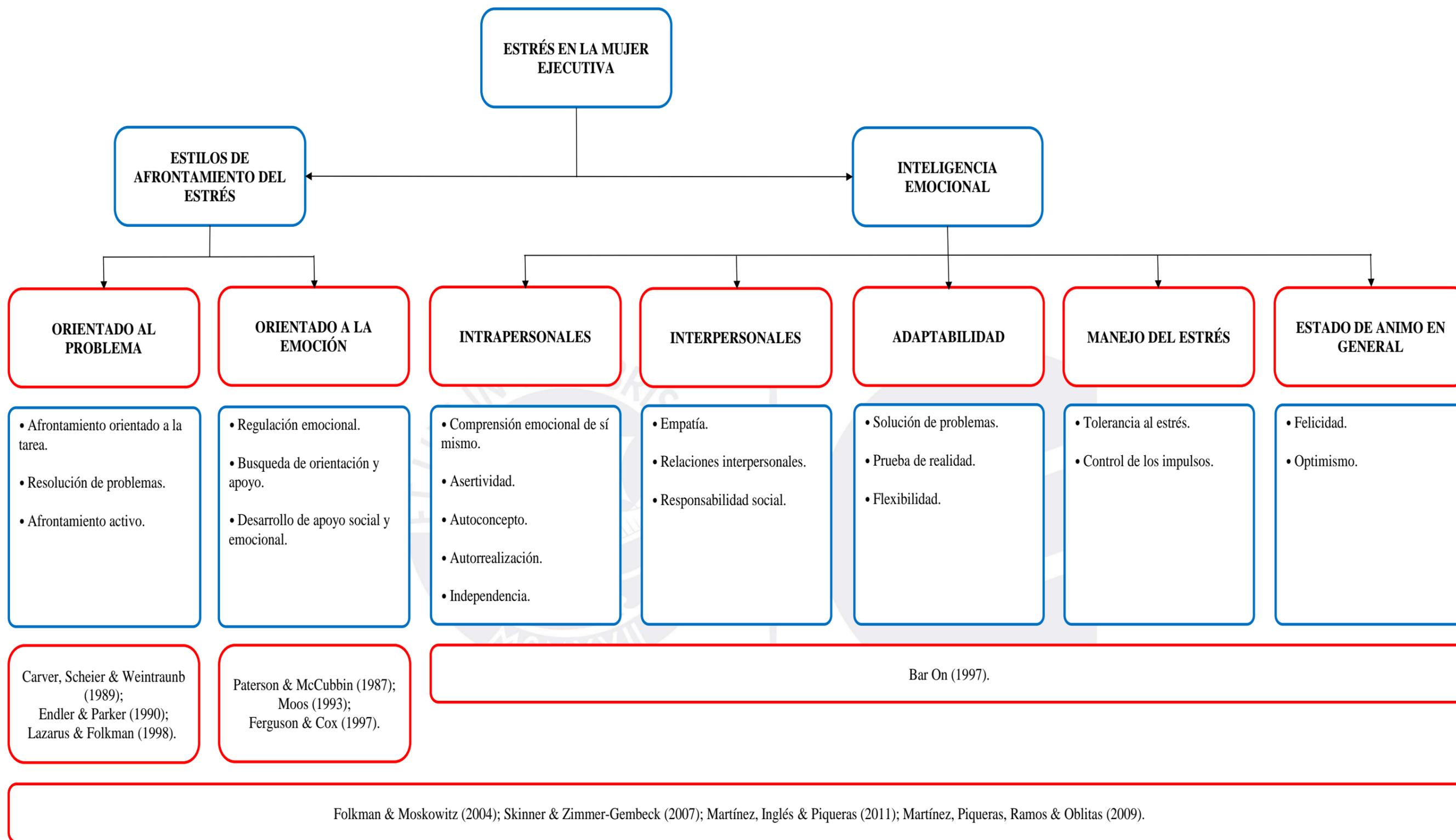


Figura 1. Mapa conceptual de revisión de la literatura.

Se debe mencionar, asimismo, que en la investigación anual del Grant Thornton Internacional Business Report (2015) se concluyó que el 24% de los puestos directivos están ocupados por mujeres. Sin embargo, el progreso en los países emergentes de Asia y el Extremo Oriente fueron más crecientes. Así, los puestos ejecutivos ocupados por mujeres pasaron de un 25% a 51% en el 2013 (China).

El papel de las féminas en ubicaciones estratégicas en organizaciones de la región tiene todavía un considerable espacio por ocupar. Países como Perú y Colombia tienen el 28% de las posiciones directivas ganadas por mujeres, por encima de Brasil y Argentina, que poseen el 26% y 23% respectivamente. No obstante, la situación evidencia que están por debajo de Ecuador (33%) y de México, país que ostenta el porcentaje más alto de la región, 37%. Es importante anotar que ninguna de las naciones mencionadas llega a un 50% de participación, demostrando la desigualdad de género en las empresas de la región (Borasino, 2015).

Información similar se obtuvo del estudio realizado por Great Place to Work Perú (GTPW Perú) en el 2013, a una muestra de alrededor de 60 empresas peruanas. En dicha investigación se evidencia que la fuerza laboral femenina está subrepresentada en las distintas jerarquías de las organizaciones, y que la igualdad de género no es únicamente un problema en el Perú ni exclusivo de América Latina (GTPW Perú, 2014). Según Catalyst, asociación dedicada a la creación de oportunidades para mujeres en el mundo de los negocios, el 21% de los cargos de alta dirección es ocupado por mujeres a nivel global. No obstante, esta cifra se reduce al 9% en los cargos de gerencias generales (Catalyst, 2001).

De acuerdo con el Grant Thornton Internacional Business Report (IBR, 2015), las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en posiciones de apoyo de gestión. Igualmente, el papel de liderazgo más popular se acentúa en los siguientes puestos: (a) director de recursos humanos (27%), (b) director financiero (18%), (c) contralor corporativo (14%),

director de marketing (12%), (d) director de ventas (10%), director ejecutivo (9%), (e) director de operaciones (9%) y (f) director de información (4%). En la actualidad, las mujeres ejecutivas desempeñan los siguientes roles: (a) servicio al cliente interno, (b) planificación, (c) control, (d) *coaching*, (e) escucha y conciliación, y (f) toma de decisiones (Avolio, 2013).

## 2.2 Estrés en la Mujer Ejecutiva

Varios autores han coincidido en sus estudios y señalan diversos factores que causan estrés laboral en las mujeres. Por ejemplo, Nelson y Quick (1985) manifestaron que las mujeres experimentan problemas asociados al estrés laboral con mayor frecuencia que los hombres y que estos factores estresantes son únicos. A continuación, se menciona cada uno de estos: (a) el doble rol que deben desempeñar tanto en el hogar como en el trabajo y la dificultad para balancear estos papeles, (b) los estereotipos femeninos, (c) el acoso sexual en el trabajo, que es principalmente dirigido a la mujer; (d) la discriminación de género, que se traduce en menores ingresos y mayores exigencias; y (e) el aislamiento social (Giuffrida, Iunes, & Savedoff, 2001; Kauppinen, Kumpulainen, Houtman, & Copsey, 2003).

Otros autores como Davidson (1997), y Greenhaus y Parasuraman (1999) también argumentaron que las mujeres directivas experimentan fuentes específicas de estrés relativas a los sentimientos de aislamiento, y a los estereotipos de género y a la compatibilidad de la vida familiar y la vida laboral. Además, los investigadores agregaron dos más: (a) el menor estatus y (b) la presión laboral como factores de estrés en el ámbito donde se desenvuelve la mujer. Por su parte, Guic, Bilbao y Bertin (2002) indicaron que las mujeres ejecutivas tienen como mayor estresor laboral la falta de comunicación dentro de la empresa, debido a que las organizaciones siguen siendo espacios masculinos para la toma de decisiones y flujo de la información.

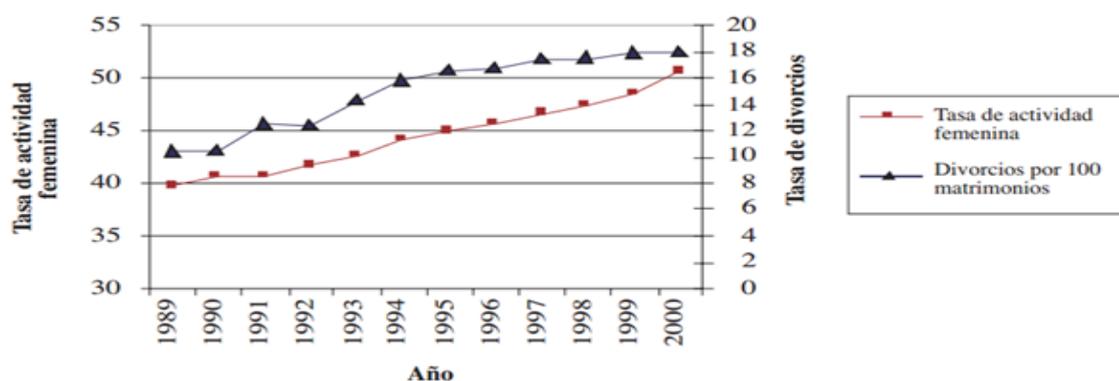
Un aspecto que se debe resaltar es que la incorporación de la mujer al mercado laboral impacta directamente en el ámbito familiar. Así, se presenta un retraso en la edad de la

maternidad; según las estadísticas oficiales, la edad promedio de maternidad; según las estadísticas oficiales del 2003, la edad promedio de maternidad en España es de 30.8 años, cuando en 1990 era de 28.9 años. Otra consecuencia es la disminución en el número de hijos, limitado por la situación económica y el trabajo (Gómez & Martí, 2004).

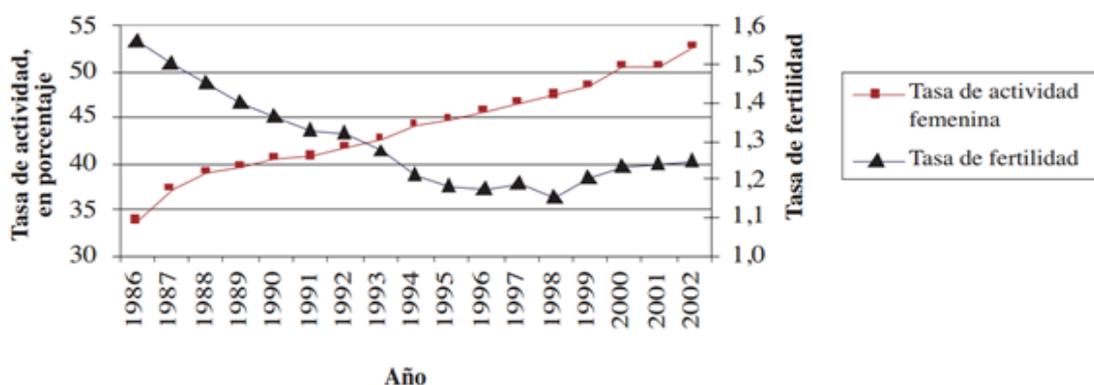
Existe, igualmente, impacto en los matrimonios, como el incremento de rupturas matrimoniales. Se evidencian, por otra parte, implicaciones en el ámbito familiar: (a) la escasa dedicación de tiempo del hombre a la familia, (b) la dedicación profesional de los padres actúan en detrimento del tiempo de dedicación a los hijos, y (c) abuelos y terceras personas adquieren el papel en la atención de los hijos. En cuanto a la incidencia en lo laboral de las mujeres con hijos, las féminas consideran que el ser madre afecta negativamente su carrera profesional (Gómez & Martí, 2004).

En la Figura 2, se puede visualizar que a medida que se incrementa la actividad femenina, también aumenta la tasa de divorcios, con un grado de correlación de 93.6% entre ambas variables. Asimismo, en la Figura 3, se observa que existe una relación indirecta entre la tasa de actividad y la tasa de fertilidad. A medida que se incrementa la primera, la segunda (hijos por mujer en edad fértil) disminuye. Asimismo, esta reducción se presenta con un grado de correlación de 82.5% entre ambas variables.

Por otro lado, la carga familiar o interacción trabajo y familia es considerada como una potencial fuente de estrés. Las contradicciones e incompatibilidades en el trabajo y la vida personal en familia, las obligaciones del hogar, educación de los hijos, la incorporación masiva de la mujer al trabajo, y el conflicto de roles laboral y familiar han sido considerados como factores de estrés (Menaghan, 1990). El cumplir con esta doble función, con nula o muy poca ayuda externa, ha ocasionado en la mujer un desgaste doble, y un mayor estrés, al querer compatibilizar como fuera su desarrollo profesional con su papel de madre y ama de casa (Adroher & Núñez, 2003).



*Figura 2.* Evolución de las tasas de actividad femenina y de rupturas matrimoniales (divorcios por 100 matrimonios), España, 1989-2000. Tomado de “La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia,” por S. Gómez y C. Martí, 2004, p. 15. Barcelona, España: IESE Business School.



*Figura 3.* Evolución de las tasas de actividad femenina y tasa de fertilidad en España, 1986-2000. Tomado de “La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia,” por S. Gómez y C. Martí, 2004, p. 9. Barcelona, España: IESE Business School.

Ahora bien, si se hace una comparación entre solteras y casadas, las segundas presentan más conflictos de rol como el tiempo y la conducción del hogar (Nevill & Damico, 1975). Al respecto, Beutell (1996), en un estudio realizado a mujeres casadas con hijos, descubrió que aquellas altamente involucradas con su empleo tienen más conflictos con el mantenimiento del hogar y roles familiares. Otra investigación ha demostrado que es menos probable que las mujeres trabajadoras tengan cónyuge y/o hijos que los hombres trabajadores, lo que supone que las féminas evitan hacerse de más responsabilidades para evitar el estrés de

rol. Del mismo modo, la investigación demuestra que el matrimonio y los hijos disminuyen la probabilidad de empleo entre mujeres (Ericksen & Klein, 1981).

### **2.3 Modelo de Afrontamiento de Lazarus y Folkman**

Los modelos del estrés en general han sido desarrollados con el propósito de explicar el proceso que experimenta la persona en dicho estado. La conceptualización del estrés en general y sus fundamentos teóricos siguen siendo dinámicos, y en continuo proceso y evolución. Por ello, sus modelos teóricos han sido desarrollados por diferentes perspectivas que buscan explicarlo en cuanto a la percepción y la reacción de la propia persona en los diferentes entornos. Además, dichos modelos estudian las diferencias entre las personas en cuanto a la experiencia y las relaciones entre los estresores (Kahn & Byosiere, 1992).

El modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman señala que el proceso del afrontamiento regula las consecuencias negativas del estrés. Este es el tipo de desarrollo cognitivo y conductual orientado a manejar, reducir, dominar, minimizar o tolerar las demandas externas e internas que generen estrés. De igual forma, el afrontamiento ayuda a identificar diversos elementos que relacionan síntomas de enfermedad con situaciones de vida estresante y actúa como regulador de la perturbación emocional (Solís & Vidal, 2006).

#### **2.3.1 Proceso de afrontamiento**

En la Figura 4, que se presenta más adelante, se muestra el esquema general del proceso de afrontamiento al estrés, teoría presentada por Lazarus y Folkman (1986) y que sirve como base para muchos autores de libros acerca del afrontamiento. Por ejemplo, Cassaretto, Chau, Oblitas y Valdez (2003) referenciaron esta teoría indicando que la persona y el ambiente mantienen una relación dinámica bidireccional. En consecuencia, se originan situaciones que al ser interpretadas como situaciones de amenaza y/o daño podrían causar reacciones físicas y psicológicas. A esta teoría se complementa otra que indica que no son las situaciones en sí mismas las que provocan una reacción emocional; más bien, es la

interpretación que el individuo realiza acerca de las situaciones o estímulos (Martín, Jiménez, & Fernández-Abascal, 1997).

### **2.3.2 Clasificación de las estrategias de afrontamiento**

El modelo de Lazarus y Folkman presenta dos tipos de afrontamiento. El primero se dirige a la emoción, cuando el individuo no puede hacer nada para modificar las condiciones amenazantes. Por eso, recurre a procesos cognitivos que intentan disminuir el estrés; entre ellos, la minimización, evitación, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones positivas y extracción de enseñanzas del suceso negativo. El segundo se orienta al problema, cuando las condiciones evaluadas son calificadas como susceptibles de cambios, buscando una solución y considerando opciones en función de costo y beneficio (Amaris, Madariaga, Valle, & Zambrano, 2013). Según Oblitas (2009), el afrontamiento centrado en el problema tiene como propósito manejar o conducir el problema que viene generando el malestar; en cambio, el afrontamiento centrado en la emoción, tiene como propósito regular la respuesta emocional ante el problema.

Si bien es cierto, los estilos básicos de Lazarus y Folkman (1986) son dos, diversas investigaciones identificaron dentro de cada una de ellas diferentes factores para cada estilo e incluso añadieron un estilo adicional a los dos básicos. En la Tabla 2, se muestran estudios acerca del estilo de afrontamiento y sus respectivos autores. Debido a que todos tienen como base a Lazarus y Folkman, los factores de cada estudio se clasifican en tres grupos: (a) centrado en el problema, (b) centrado en la emoción y (c) replanteamiento.

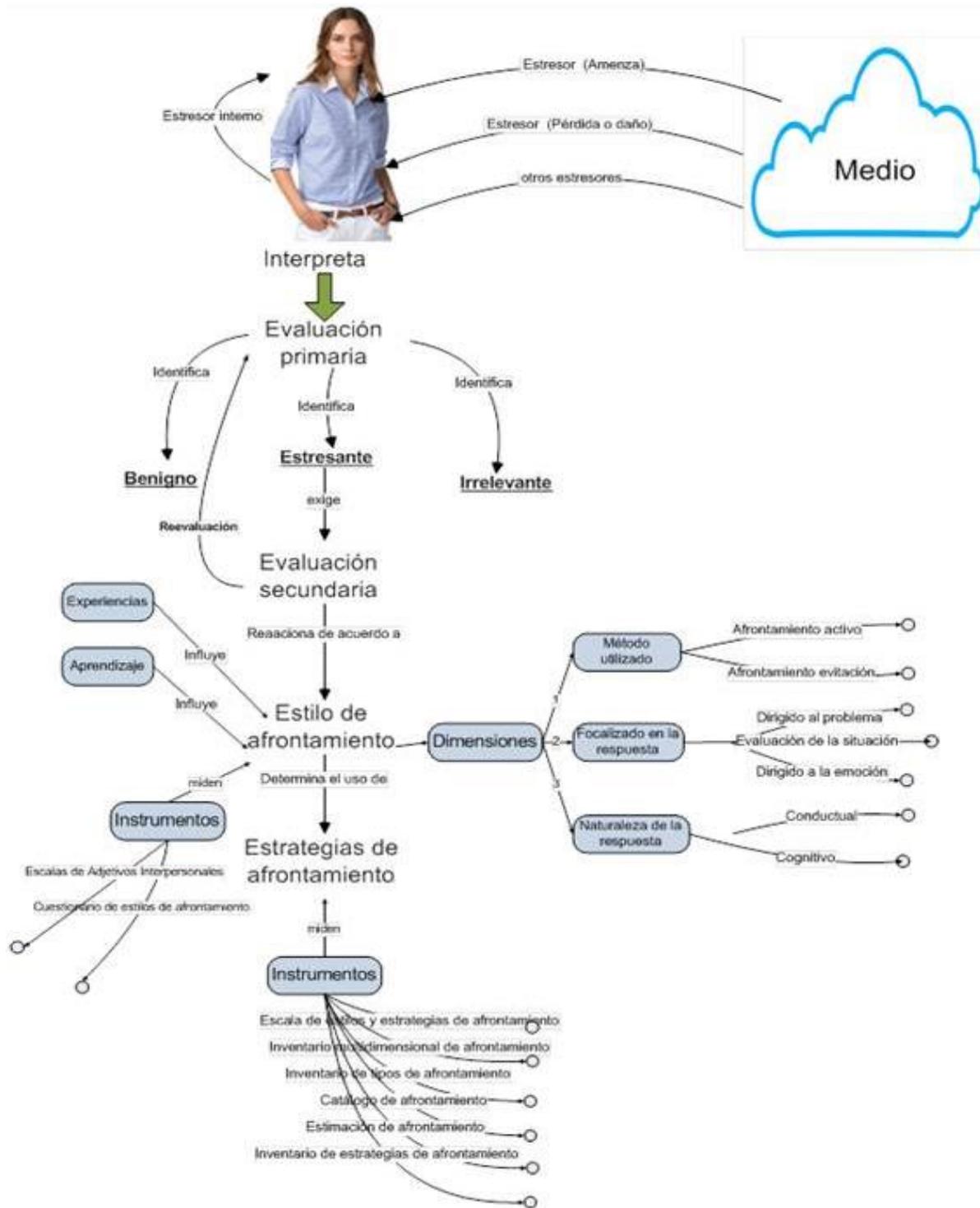


Figura 4. Diagrama del proceso de afrontamiento. Adaptado de “Inventario de estrategias de afrontamiento: Una replicación,” por C. Nava, P. Ollua, C. Zaira, y R. Soria, 2013, *Psicología y Salud*, 20(2), 213-220; “Estrés y afrontamiento en estudiantes universitarios,” por M. Cassaretto et al., 2007. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2007/04/10/estres-y-afrontamiento-en-estudiantes-universitarios/>; “Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3 A),” por M. D. Martín et al., 1997, *R.E.M.E.*, 3(4), 1-50; “Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras,” por E. Hernández, S. Cerezo, y M. G. López, 2007. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(3), 161-166.

Tabla 2

*Factores de un Grupo de Instrumentos para Evaluar Estilos de Afrontamiento*

	Endler y Parker (1990)	Ferguson y Cox (1997)	Lazarus y Folkman (1998)	Moos (1993)	Carver, Scheier, y Weintraub (1989)	Paterson y McCubbin (1987)
Categoría del estilo de afrontamiento	Coping inventory for situations	Funcional dimensions of coping scale	Way of coping questionnaire	Coping responses inventory	COPE	Adolescent coping orientation for problem experiences
Centrado en el problema	Afrontamiento orientado a la tarea	Afrontamiento por aproximación	Resolución de problemas planificado	Resolución de problemas Análisis lógicos	Afrontamiento activo	Resolución de problemas familiares
			Afrontamiento por confrontación		Planificación	Búsqueda de apoyo social, profesional
			Aceptación de responsabilidad		Búsqueda de apoyo social instrumental	Desarrollo de independencia y optimismo
			Autocontrolador		Afrontamiento por restricción	
					Supresión de actividades competidoras	
Centrado en la emoción	Afrontamiento orientado a las emociones	Regulación Emocional	Búsqueda de apoyo social	Aceptación o resignación	Aceptación	Desarrollo de apoyo social
			Replanteamiento positivo	Búsqueda de orientación y apoyo	Búsqueda de apoyo social emocional	Invertir en amistades íntimas
				Replanteamiento positivo	Recurrir a la religión	Búsqueda de apoyo espiritual
				Descarga emocional	Reinterpretación positiva y crecimiento	Tener sentido del humor
					Contemplar el problema con humor	Liberar sentimientos
					Centrarlas en las emociones y liberarlas	Relajarse
					Negación	
Replanteamiento	Centrado en la evasión	Afrontamiento por evitación	Evitación escape	Evitación cognitiva	Desconexión conductual	Evitar problemas
	Diversión social			Búsqueda de recompensas alternativas	Desconexión mental	Buscar diversiones
	Distracción					Volcarse en una actividad exigente

Nota. Tomado de "Psicología positiva," por A. Carr, 2007. Barcelona, España: Paidós.

***Afrontamiento dirigido al problema.*** Este tiene como propósito manejar o conducir el problema que viene generando el malestar. Sin embargo, el afrontamiento centrado en la emoción tiene como propósito regular la respuesta emocional ante el problema (Oblitas, 2009). De acuerdo con Lazarus y Folkman (1984), Moos (1988), y Carver et al. (1989), lo recomendable y lo que asegura el éxito por los efectos positivos sobre la adaptación, la salud mental y física es poseer un estilo de afrontamiento enfocado al problema y no a la emoción.

Según estos autores, este estilo es una cualidad o destreza que poseen la mayoría de personas con alta inteligencia emocional (IE). Además, se trata de un concepto clave que permite influir en las emociones negativas y ser un líder efectivo en la toma de decisiones de la organización. Otro aspecto importante es la búsqueda de soporte en personas o instituciones que constituye una forma adaptativa y positiva de afrontar las situaciones de estrés, pues es el manejo directo del problema a través de la orientación de terceros (Riquelme, Buendía, & Rodríguez, 1993).

***Afrontamiento dirigido a la emoción.*** Cañero (2002) indicó que este afrontamiento no modifica la situación, sino busca un alejamiento o un manejo a nivel no-real; es decir, es ilusorio, manipulativo o transferencia de responsabilidad. El autor también señaló la importancia de evaluar si estas estrategias dirigidas a la emoción son formas espurias. Asimismo, aseguró que pueden ser un mecanismo sano de adaptación funcional, cuando la reacción es originada de una valoración racional debido a situaciones y conflictos irresolubles e irreversibles (por ejemplo, una situación de duelo o una vivencia traumática previa), o solo es necesario una solución parcial.

Otro caso por diferenciar es cuando un paciente tiene problemas de relación de pareja o de adaptación. En tal caso, se identificaría un afrontamiento de reevaluación de la situación. En este, se valora el nivel de amenaza, si afecta su bienestar, hasta qué punto se puede

soportar y convivir con la situación, y, por último, la valoración de otros compromisos en ese momento.

Se debe anotar que este tipo de afrontamiento parte de la aceptación de la realidad, de la limitación de los recursos del individuo para modificarla y en la valoración de la virtud como capacidad de tolerar y soportar. Esta actitud no significa renunciar al afrontamiento dirigido al problema, sino que se entrelaza con él, permitiendo acciones más ajustadas, con metas más realistas y, por tanto, más funcional. En relación con ello, Cañero (2002) resaltó que los sujetos deprimidos hacen valoraciones más ajustadas de las situaciones y sus consecuencias que los sujetos controles.

En resumen, la estrategia de afrontamiento dirigido a la emoción es la más desadaptativa en situaciones de estrés (Lazarus, 1990). Esto se debe a que un método de afrontamiento incorrecto y pasivo podría incrementar la intensidad de respuesta al estrés percibido. También, es posible que provoque repercusiones negativas en el aspecto emocional y productivo.

#### **2.4 La Inteligencia Emocional**

Desde el punto de vista de Abanto, Higuera y Cueto (2000), así como de Ugarriza (2003), la inteligencia emocional (IE) es definida como el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen en la adaptación y enfrentamiento de las demandas del medio ambiente. Para Goleman (1995), la IE es la capacidad que poseen las personas para realizar las siguientes acciones: (a) motivarse, (b) superar posibles frustraciones, (c) controlar impulsos, (d) regular los propios estados de ánimo, (e) evitar que la angustia interfiera con facultades racionales, (f) tener la capacidad de empatizar y (g) confiar en los demás. Por su parte, Salovey y Mayer (1990) señalaron que la IE describe el control de las emociones.

En la actualidad, existe variedad de teorías psicológicas sobre la inteligencia emocional. Una de ellas es la perspectiva biológica-neurológica, que estudia el control de

estímulos emocionales y la sensibilidad en ellos (Clore & Ortony, 2000). Otra es la perspectiva psicológica cognitiva, que comprende el significado de los eventos emocionales. Estos se subdividen en los que siguen: (a) social, que define habilidades que ayudan a manejar y actuar a una persona en un contexto social, por lo que la IE se ubicaría dentro del ámbito interpersonal (Bar-On, 2000); (b) personalidad, que estudia la influencia del modo de ser en situaciones diferentes (McCrae, 2000); (c) las emociones, que examinan el desarrollo del afecto, según características demográficas y culturales (Roberts, Zeidner, & Mathews, 2001).

#### **2.4.1 Modelos**

Existen diversos modelos de IE, sin embargo cada uno de estos difiere en el número y las dimensiones que presentan sus investigadores (Palomo, 2013). Más adelante, en la Tabla 3, se detallan diferentes modelos existentes de IE y sus dimensiones.

Finalmente, en la presente investigación, se utilizará el modelo Bar-On Ice, que, a diferencia de los otros, resulta ser un inventario que encierra un conjunto de habilidades. Estas son las que siguen: (a) comprenderse a sí mismo y a los demás, (b) relacionarse con los pares y miembros de la familia, y (c) adaptarse a las exigencias del medio ambiente, sobre todo en el manejo de estrés, uno de los temas centrales de esta investigación. Asimismo, la aplicación de este modelo en diversas áreas de la psicología ha sido significativa, pues ha permitido medir diversas habilidades y competencias que constituyen las características centrales de la inteligencia emocional.

Tabla 3

*Modelos Existentes de IE y sus Dimensiones*

Autores	Dimensiones
Salovey y Mayer, 1990	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoración y expresión de las emociones</li> <li>- Utilización de las emociones</li> <li>- Regulación de las emociones</li> </ul>
Goleman, 1995	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconciencia</li> <li>- Empatía</li> <li>- Autorregulación</li> <li>- Gestión de las relaciones</li> <li>- Automotivación</li> </ul>
Mayer y Salovey, 1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción, valoración y expresión de las emociones</li> <li>- Regulación reflexiva de las emociones para promover el crecimiento emocional intelectual</li> <li>- Facilitación emocional de pensamiento</li> <li>- Comprensión y análisis de las emociones</li> </ul>
Bar-On 1997a,1997b	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intrapersonal (autoconciencia emocional, asertividad, autoestima, autorrealización e independencia)</li> <li>- Interpersonal (empatía, relaciones interpersonales y responsabilidad social)</li> <li>- Adaptación (solución de problemas, prueba de realidad y flexibilidad)</li> <li>- Manejo del estrés (tolerancia al estrés y control de impulsos)</li> <li>- Estado de ánimo general (felicidad y optimismo)</li> </ul>
Cooper y Sawaf, 1997	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alfabetización emocional, alquimia emocional, agilidad emocional y profundidad emocional</li> </ul>
Goleman, 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconciencia (autoconciencia emocional, autoevaluación adecuada y autoconfianza)</li> <li>- Autorregulaciones (autocontrol confiabilidad, responsabilidad, adaptabilidad e innovación)</li> <li>- Automotivación (motivación de logro, compromiso, iniciativa y optimismo)</li> <li>- Empatía (empatía, conciencia organizacional, orientación al servicio, desarrollo de los demás, aprovechamiento de la diversidad)</li> <li>- Habilidades sociales (liderazgo, comunicación, influencia, construcción de alianzas, colaboración y cooperación, catalización del cambio, gestión de conflictos y capacidades de equipo)</li> </ul>
Weisinger, 1998	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoconciencia</li> <li>- Gestión emocional</li> <li>- Automotivación</li> <li>- Habilidades de comunicación efectiva</li> <li>- Pericia interpersonal</li> <li>- Orientación emocional</li> </ul>
Higgs y Dulewicz, 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conductores ( motivación e intuición)</li> <li>- Limitadores (responsabilidad y elasticidad emocional)</li> <li>- Facilitadores (autoconciencia, sensibilidad interpersonal e influencia)</li> </ul>
Petrides y Furnham, 2001	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidad</li> <li>- Asertividad</li> <li>- Valoración o percepción emocional de uno mismo y los demás</li> <li>- Expresión emocional</li> <li>- Gestión emocional de los demás</li> <li>- Regulación emocional</li> <li>- Baja impulsividad</li> <li>- Habilidades de relación</li> <li>- Autoestima</li> <li>- Automotivación</li> <li>- Competencia social</li> <li>- Manejo de estrés</li> <li>- Empatía</li> <li>- Felicidad</li> <li>- Optimismo</li> </ul>

*Nota.* Tomado de “La medida de la inteligencia emocional rasgo,” por J. C. Pérez-González, K. V. Petrides, & A. Furnham, 2007, En J. M. Navas (Ed.), *Manual de inteligencia emocional* (pp. 81-98). Madrid, España: Pirámide.

### **2.4.2 Implicancias de la inteligencia emocional en las organizaciones**

Diversos estudios sostienen que la inteligencia emocional (IE) es responsable del 85% del desempeño sobresaliente en organizaciones. Además, se ha señalado que individuos con altos niveles de IE están motivados y son individuos autodisciplinados que aspiran a la excelencia y continuamente buscan mejorar (Goleman, 2001). Salovey, Stroud, Woolery, y Epel (2002) mencionaron que las personas con IE alta son más eficaces para evitar situaciones desagradables; poseen mejores recursos de afrontamiento, mejor regulación de adaptación y reparación de emociones, asimismo, Salovey y Mayer (1990) afirmaron que la IE contribuye a las actitudes al cambio en las organizaciones, sugiriendo que su uso añade valor significativo dentro del entorno laboral. Las personas con alta IE poseen alerta mental, que sostiene el desarrollo a largo plazo en los negocios, y contribuyen a la cultura organizacional y se minimiza la pérdida de talentos (Wallace, 2005). Cuando los líderes son capaces de entender las emociones de otros, serán capaces de influenciar los sentimientos y pensamientos subordinados, en un modo que contribuirá al entusiasmo e incrementará la productividad en el trabajo (George, 2000).

### **2.5 Relación entre la Inteligencia Emocional y el Afrontamiento al Estrés**

De acuerdo con algunos autores (Folkman & Moskowitz, 2004; Skinner & Zimmer-Gembeck, 2007), la IE juega un papel fundamental para afrontar las situaciones de estrés. Incluso, en un estudio de la universidad de Jaén (España), desarrollado por Landa, López y Pulido (2011), publicado en el *Journal of Happiness Studies*, una de las revistas de mayor impacto en psicología, postula la existencia de un vínculo entre la IE y las estrategias de afrontamiento, basándose en el siguiente sustento:

- Las personas dotadas de una buena inteligencia emocional, en lugar de evitar los eventos estresantes, los afrontan siendo capaces de aprender de las situaciones

sociales y emocionales, interiorizando estrategias de afrontamiento adecuadas y eficaces.

- Las personas emocionalmente inteligentes cuentan con patrones de pensamiento más constructivos, son capaces de observar con mayor precisión sus propios pensamientos y el impacto de estos sobre sus emociones, obteniendo una capacidad para detectar estrategias inadecuadas y corregirlas (Epstein, 1998).
- Otra habilidad emocional clave que podría mediar la relación entre ambas variables, sería la reparación o regulación de las emociones negativas que desempeñan un papel clave. Los sujetos emocionalmente competentes son más hábiles a la hora de reparar estados emocionales negativos. Igualmente, estas mismas personas parecen no ser demasiado sensibles a la desaprobación de los demás y se preocupan menos por las situaciones que se encuentran fuera de su control (Fernández- Berrocal & Extremera, 2005).
- Por último, se ha propuesto y comprobado en la investigación que las personas con alta inteligencia emocional adoptan un estilo de afrontamiento activo. (Epstein, 1998).

Adicionalmente, Martínez, Piqueras, e Inglés (2011) realizaron otras investigaciones para conocer la relación entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento al estrés (dirigidas hacia la tarea o hacia la emoción: ira, tristeza, etc.). Los estudiosos concluyeron que la IE está asociada a ciertas estrategias de afrontamiento al estrés y la autorregulación emocional. Así, la IEP (inteligencia emocional percibida) es la responsable en la gestión de las emociones y un factor determinante para la salud.

Las personas con un alto nivel de inteligencia emocional adoptan estrategias de afrontamiento basadas en la reflexión, evaluación y planificación (dirigidos a la tarea). Sin embargo, las personas que enfocan demasiada atención hacia los sentimientos (percepción a

las emociones) presentan estrategias de afrontamiento desadaptativas, centradas en la evitación, rumiación y autculpabilidad. Todo ello influye negativamente en la salud física y mental (Martínez et al., 2011).

Varios investigadores coincidieron en que es aconsejable y, además, garantiza el éxito por los efectos positivos sobre la adaptación, la salud física y mental, contar con un estilo de afrontamiento enfocado al problema más no a la emoción (Carver et al., 1989; Lazarus & Folkman, 1984; Moos, 1988). Se trata de una cualidad que poseen la mayoría de personas con alta IE. Por tanto, es conveniente el desarrollo de la IE a través de estrategias, herramientas y conceptos claves que ayuden en las siguientes acciones: (a) influir en el carácter, (b) aprender a gestionar las emociones negativas y (c) ser un líder efectivo en la toma de decisiones en una organización.

Asimismo, es necesario considerar que en todos los casos no siempre se ha encontrado esta relación entre ambas variables, afrontamiento de aproximación y salud mental. Por consiguiente, es necesario considerar cierta información. Esta comprende los siguientes aspectos: (a) el tipo de estresor, (b) la duración, (c) el contexto y (d) la capacidad de control del estrés (Aldwin & Revenson, 1987).

Desde estas concepciones, se puede añadir que la inteligencia emocional no solo consiste en ser consciente de las propias emociones. También, requiere ser capaces de manejar los estados de ánimo y las emociones de los demás, reconocer las emociones negativas cuando se producen y reemplazarlas por emociones positivas o funcionalmente útiles. La razón es que a mayor cantidad de pensamientos negativos, menor cantidad de defensas produce el cuerpo. Igualmente, el exceso de cortisol disminuye los glóbulos blancos, encargados de combatir las enfermedades, originando un mayor nivel de estrés, lo que podría llevar al envejecimiento prematuro y al riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares (De Andrés & Andrés, 2011).

Por ello, se requiere el desarrollo de la inteligencia emocional para solucionar los problemas o preocupaciones, con una clara visión del futuro. Es así que la IE es la principal responsable del éxito o fracaso de las personas en los ámbitos personales, profesionales o sociales. Esto se debe a que el éxito profesional, independientemente de su profesión u oficio, está definido en un 80% por la inteligencia emocional y en un 20% por su cociente intelectual (Guerri, 2016).

## **2.6 Investigaciones de Afrontamiento al Estrés y Nivel de Inteligencia Emocional en el Perú**

Recientemente, el psicólogo clínico Luis Echavarría del área de Diagnóstico y Tratamiento Neuropsicológico del Instituto Psicopedagógico EOS-Perú, a través de una investigación, buscó determinar el grado de correlación entre estrategias de afrontamiento al estrés e inteligencia emocional (IE). Para ello, se tomó una muestra de niños de ambos sexos, entre 7 a 12 años de edad, víctimas de desastre de colegios nacionales del sur del país (terremoto o sismo durante el año 2007 en las ciudades de Chincha, Pisco e Ica) a quienes les aplicaron dos herramientas para la medición (Echavarría 2012).

Una fue el inventario del cociente emocional de Bar-On adaptada a Lima por Ugarriza (2003). Al respecto, se logró un coeficiente de correlación de 0.89, lo que indica su confiabilidad. La otra fue la escala de estrategias de afrontamiento al estrés en niños—EEAEN, de Echavarría (2012). Los ítems que miden las estrategias centradas en el problema alcanzaron un Alfa de Cronbach de 0.79, los ítems que valoran las estrategias centradas en la emoción, lograron un cociente de 0.67 y los instrumentos demostraron validez a través del criterio de jueces.

Con ello, se pudo determinar que existe una relación estadísticamente significativa entre las estrategias de afrontamiento centradas en el problema y el cociente emocional ( $r = 0.36$ ), y también se presenta una relación con las estrategias de afrontamiento centradas en

la emoción ( $r=0.41$ ). Además, no hay relación estadística relevante entre las estrategias de afrontamiento al estrés centradas en el problema y el componente intrapersonal del inventario de inteligencia emocional (IE). Sin embargo, sí existe una relación positiva y moderada entre las estrategias de afrontamiento centradas al problema y el componente interpersonal de la prueba inteligencia emocional ( $r=0.34$ ). Tampoco, hay una relación estadística entre las estrategias de afrontamiento al estrés centradas en la emoción y el componente intrapersonal del inventario de IE.

Asimismo, se evidenció una relación estadística moderada entre las estrategias de afrontamiento al estrés centradas en la emoción y el componente interpersonal de la prueba de IE. Igualmente, se encuentra una relación estadística significativa entre las estrategias de afrontamiento centradas al problema y el componente adaptabilidad de la prueba inteligencia emocional ( $r=0.37$ ). Así también, existe un vínculo con la estrategia de afrontamiento centrada en la emoción.

Con este análisis, se puede concluir que se presenta una estrecha relación entre las estrategias de afrontamiento, centradas en el problema o emoción y la inteligencia emocional (IE). Adicionalmente, es posible afirmar que se manifiesta una relación directamente proporcional entre las estrategias de afrontamiento y el componente interpersonal. En cambio, no lo hay con el componente intrapersonal del inventario de inteligencia emocional.

A pesar de que los resultados obtenidos del estudio de Echavarría no respaldan lo indicado por Piqueras, Ramos, Martínez y Oblitas (2009), al poseer una alta y clara habilidad emocional, se invierte menos tiempo cavilando en la respuesta emocional. Esto, de alguna forma, permite realizar las siguientes acciones: (a) prestar mayor atención a la tarea o problema, (b) mayor afrontamiento positivo, (c) mayor planificación de acción, (d) mayor búsqueda de apoyo social y emocional, y (e) no evitar la situación estresante mediante conductas o supresión mental.

En una siguiente investigación desarrollada por un alumno de pregrado para la obtención del grado de licenciado en Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, se toma como muestra a los trabajadores de una empresa del sistema privado de pensiones de Lima de ambos sexos (Pozo, 2010). En dicha disertación, se busca determinar el grado de relación entre los componentes de la inteligencia emocional y la concentración del problema. El resultado identificó una relación positiva moderada entre los componentes: intrapersonal ( $r=0.376$ ), interpersonal ( $r=0.452$ ), adaptabilidad ( $r=0.361$ ) y estado ánimo ( $r=0.377$ ).

También, el estudio reveló que los trabajadores tienen una inclinación a desarrollar planes de acción para aliviar las circunstancias estresantes. No obstante, se ven influenciados moderadamente por las competencias emocionales, incidiendo en el uso de este estilo de afrontamiento. Respecto a la relación del manejo de estrés y la estrategia centrada en el problema, existe un factor de correlación positiva débil ( $r=0.256$ ), lo que indica que los trabajadores calmados, poco impulsivos, con capacidad de tolerancia al estrés, realizan escasos intentos para cambiar la situación estresante.

En conclusión, ambas investigaciones evidencian que los únicos componentes que guardan mayor relación (mayor factor de correlación) entre las variables de IE y las estrategias de afrontamiento son el componente interpersonal y la adaptabilidad. Al margen de la edad, la tendencia de correlación entre ambas variables será la misma. Es importante recordar que dichos estudios fueron realizados tanto en niños como en adultos.

## **2.7 Estrategia de Mejora de la Inteligencia Emocional**

La inteligencia emocional no solo consiste en ser consciente de las propias emociones. También, se debe ser capaz de manejar los estados de ánimo y las emociones de los demás. Por tanto, cuanto más estén desarrollados las destrezas y los estilos de inteligencia emocional, se tendrán mayores posibilidades de afrontar la mayoría de situaciones

estresantes. Algunas personas resultan ser emocionalmente más inteligentes que otras; sin embargo, con el tiempo es posible mejorar y desarrollar las competencias de IE con atención, esfuerzo y perseverancia. Ello permitiría reconocer los sentimientos propios y los de los demás, reconocer las emociones negativas cuando se producen y reemplazarlas por emociones positivas o funcionalmente útiles (Warner, 2015).

El grado de desarrollo de la IE no está determinado por la genética, ni tampoco se desarrolla solamente en la infancia. A diferencia de lo que sí ocurre con el cociente intelectual, la IE constituye un proceso de aprendizaje que se desarrolla progresivamente y hace capaces a los individuos de manejar sus propias emociones e impulsos, de motivarse a sí mismos, y de perfeccionar la empatía y sus habilidades sociales (Goleman, 1999). De Andrés y Andrés (2011) concluyeron que para desarrollar la inteligencia emocional es necesario, manejar las emociones, las relaciones interpersonales, ser un líder efectivo, entre otros. Cuando se habla de líder efectivo, esencialmente, el enfoque que se sigue es lo indicado por Goleman (1999).

Las competencias emocionales resultan importantes en el campo de liderazgo, ya que conduce a que las personas realicen su trabajo de manera más eficaz. Es así que con la ineptitud emocional de los jefes sucede todo lo contrario: consume tiempo, desmotiva, genera roces, disminuye el compromiso, fomenta la apatía y hostilidad. En consecuencia, se menoscaba el rendimiento y productividad del personal.

Actualmente, existen entrenamientos emocionales (talleres y coaching) que vienen adoptando algunas organizaciones con la finalidad de mejorar la IE en sus ejecutivos y directivos. El test mayormente utilizado para la medición es el de Bar-On, herramienta que permitirá conocer el nivel y la valoración de cada componente de la IE. En caso de que se obtenga un puntaje menor en uno de los componentes, tocará desarrollar estrategias para fortalecer sus debilidades y lograr un estilo de afrontamiento centrado en el problema. En las

siguientes líneas, se presenta una guía de preguntas que permitirán desarrollar la IE, desde el punto de vista de De Andrés y Andrés (2011) y extraídas de su libro *Confianza total*.

**Autoconciencia (intrapersonal).** Para este aspecto se proponen tres preguntas relacionadas con la conciencia de uno mismo, la valoración de uno mismo y la confianza de uno mismo. Estas se mencionan a continuación:

- Conciencia de uno mismo: ¿Puedo observar e identificar/nombrar mis emociones a medida que suceden?
- Valoración de uno mismo: ¿Cuánto conozco sobre mis fortalezas y áreas de mejora?
- Confianza en uno mismo: ¿Cuánto confié en mí y en mis capacidades?

**Autogestión.** Se plantean seis interrogantes acerca del autocontrol emocional, transparencia, adaptabilidad, motivación al logro, iniciativa en general y optimismo. Las preguntas son las siguientes:

- Autocontrol emocional: ¿Puedo regular mis emociones e impulsos conflictivos para obtener un resultado positivo?
- Transparencia: ¿Cuan claro/transparente soy sobre lo que siento y pienso?
- Adaptabilidad: ¿Soy flexible para afrontar cambios y superar obstáculos?
- Motivación al logro: ¿Cuánto me comprometo y me motivo hacia la excelencia?
- Iniciativa en general: ¿Me pongo en acción con prontitud?
- Optimismo: ¿Suelo ver el lado positivo de las cosas?

**Conciencia social.** En cuanto este aspecto se consideran la empatía, la conciencia de la organización y el servicio. Las preguntas que se indican son las que siguen:

- Empatía: ¿Puedo comprender las emociones, el punto de vista de los demás y me intereso en las cosas que les preocupan? Es decir, ¿suelo ponerme en su lugar fácilmente?
- Conciencia de la organización: ¿Estoy atento a cómo funcionan las cosas adentro de la empresa/organización?
- Servicio: ¿La mayor parte de las veces soy capaz de reconocer y satisfacer las necesidades de las personas que trabajan conmigo y las de mis clientes?

**Gestión de las relaciones (interpersonal).** Aquí se incluyen interrogantes sobre el liderazgo inspirado, la influencia, el desarrollo de los demás, el catalizador de cambio, la gestión de conflictos, la creación de vínculos y el trabajo de equipo. A continuación, se menciona cada una de las preguntas:

- Liderazgo inspirado: ¿Puedo brindar una visión clara y altamente motivadora e inspiradora?
- Influencia: ¿Utilizo un amplio repertorio de técnicas de motivación?
- Desarrollo de los demás: ¿Puedo dar *feedback* y reconocimiento?
- Catalizador de cambio: ¿Puedo alentar y encauzar el cambio?
- Gestión de conflictos: ¿Sé negociar y resolver desacuerdos?
- Crear vínculos: ¿Cultivo y mantengo una red de relaciones?
- Trabajo en equipo: ¿Cultivo las relaciones cooperativas y aliento el trabajo en equipo?

## 2.8 Resumen

Al terminar este capítulo se comprende que la participación de la mujer ejecutiva se ha incrementado a nivel mundial. Sin embargo, en ninguno de los países este crecimiento llega al 50%. Asimismo, la literatura indica que este grupo de mujeres tienen fuentes

específicas de estrés, debido al estereotipo de género, rol familiar, rol laboral y falta de comunicación en las empresas, pues aún estos espacios son masculinos.

Sumado a lo anterior, se tiene que la carga familiar es una fuente más de estrés; el estado civil y el número de hijos también influyen, y la edad incide en la forma de afrontar el estrés. Además, para las casadas se señala que a medida que se incrementa la actividad femenina crece la tasa de divorcios. Incluso, existe relación indirecta entre la tasa de actividad y la tasa de fertilidad: a medida que se incrementa la tasa de actividad, la de fertilidad disminuye.

De igual manera, se identificó que existen diversas investigaciones acerca del afrontamiento al estrés y cada una de ellas presenta estudios que difieren uno de otros. No obstante, la mayoría parte del modelo de Lazarus y Folkman. Por lo anterior, en esta investigación, se utilizarán las clasificaciones básicas: (a) afrontamiento enfocado al problema, (b) afrontamiento enfocado a la emoción y (c) afrontamiento evitativo.

Finalmente, se presentó la teoría acerca de la inteligencia emocional y los diferentes modelos que existen en el medio. Adicionalmente, se expusieron sus diferencias a nivel de dimensiones. Por otra parte, se explicó su importancia en las organizaciones y la relación que existe entre el estrés y la inteligencia emocional.

### **Capítulo III: Método**

En este capítulo, se presenta el diseño de la investigación y se explica la conveniencia de este diseño. Asimismo, se muestran las preguntas de investigación, se define la población de estudio y las características de la muestra apropiada. Igualmente, se expone acerca de la construcción y validación de los instrumentos de medición para desarrollar el tema de relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana en el año 2016.

#### **3.1 Diseño de la Investigación**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, porque está orientado a la medición y análisis estadístico de la relación de los estilos de afrontamiento de estrés con el nivel inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas. El propósito de la investigación es no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional. En cuanto al diseño, este es de tipo cuantitativo por analizar la certeza de las hipótesis formuladas. Igualmente, es no experimental debido a que no hubo manipulación deliberada de variables; simplemente estas fueron analizadas tal y como se presentan en el contexto estudiado y no se construyó ningún tipo de situación predefinida para llevar a cabo la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El estudio es de carácter transaccional o transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento, en una medición y tiempo únicos, para describir las variables. De igual modo, es de tipo descriptivo, ya que busca recolectar datos y se describen las variables de la investigación (Hernández et al., 2014). También, es de tipo correlacional, debido a que tiene como finalidad determinar el grado de relación existente entre dos variables (Gómez, 2006).

#### **3.2 Preguntas de la Investigación**

La pregunta general para la presente investigación es la que sigue: ¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres

ejecutivas de Lima Metropolitana? Las preguntas específicas son las que se presentan a continuación:

1. ¿Cuáles son los estilos de afrontamiento al estrés (AE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores demográficos?
2. ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores demográficos?
3. ¿Cuál es el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema?
4. ¿Cuál es el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción?
5. ¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas según sus factores demográficos?

### **3.3 Población**

Se denomina población a cualquier conjunto de elementos de los que se desea obtener información. A cada elemento de la población se le denomina unidad estadística o unidad experimental. Puede ser finita o infinita, dependiendo de sus elementos (Véliz, 2011).

La población considerada para esta investigación comprende mujeres ejecutivas que viven en Lima en actividad económica. Los criterios para su elección fueron tres. Estos son los que siguen: (a) tienen personas a cargo, (b) gestionan recursos económicos y (c) cuentan como mínimo con estudios universitarios.

Para determinar la población de la mujer ejecutiva, se acudió a diversas fuentes del entorno como revistas y periódicos. Una de ellas fue el diario *El Comercio*. Este medio de comunicación indicó que, según la OIT, en Perú, el 29.3% de las empresas tiene mujeres ocupando cargos de nivel directivo (“Solo tres de cada diez,” 2015).

Otro dato lo proporcionó el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2015). Dicha institución sostuvo que en Lima Metropolitana el PEA total es de 5,121 miles de personas; de esta cifra 2,337 miles de mujeres, lo cual representa el 45.63%. Por otra parte, debido a la falta de información numérica precisa para este grupo de mujeres y la falta del número de mujeres con el perfil de ejecutiva definido en esta investigación, se ha considerado utilizar el tipo de “población infinita”.

### 3.4 Características de la Muestra

El tipo de muestreo para la presente investigación es el probabilístico. Este se refiere a un subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos. Se basa en principios estadísticos y reglas aleatorias, no están sujetas a la voluntad del investigador y es la más recomendable, porque representa mejor a la población. Al tratarse de una muestra para una población infinita o desconocida, se realiza el cálculo de la muestra a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z\alpha)^2(p \times q)}{e^2}$$

$n$  = Número de elementos de la muestra

$p/q$  = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno

$Z\alpha$  = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido

$e$  = Margen de error permitido (determinado por el responsable del estudio)

Una pregunta que surge en la investigación es la siguiente:

¿A cuántas mujeres ejecutivas se debe estudiar para responder los objetivos de la investigación? Como no se conoce los valores de  $p$  y  $q$ , para este caso es conveniente tomar el máximo tamaño de la muestra, donde los valores para  $p = q = 0.5$ . El nivel de confianza o de seguridad es del 95% ( $z = 1.96$ ) y con precisión (% de error de un intervalo de confianza) del 8%; se reemplazan los valores en la fórmula de cálculo de la muestra ( $n$ ) y se determina

que el tamaño necesario de la muestra para un nivel de confianza del 95% es de 150 mujeres ejecutivas.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.25)}{(0.008)^2} = 150$$

### 3.5 Desarrollo del Instrumento

La presente investigación tomó como referencia el estudio de la Dra. Nelly Ugarriza adaptado a la realidad peruana, en donde utilizó el Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) para medir el nivel de inteligencia emocional. Por otro lado, la Dra. Cecilia Chau, investigadora de estilos de afrontamiento al estrés, recomienda el COPE 60, instrumento que permitió obtener el estilo de afrontamiento al estrés (Ver Apéndice B). En la sección 3.9, se comenta la validez y confiabilidad para ambos instrumentos.

El cuestionario aplicado a las mujeres ejecutivas se encuentra dividido en tres fases. La primera fase comprende las preguntas de apertura del cuestionario, orientado a establecer el contacto inicial con la entrevistada, y permitiendo conocer aspectos relacionados a sus factores sociodemográficos (nombre, número de documento de identidad, nivel de estudios, estado civil, edad, sector de la empresa, número de empleados de la empresa, entre otros). La segunda fase contempla el COPE 60, conformado por 60 situaciones que permitirá conocer el estilo de afrontamiento al estrés de cada mujer ejecutiva. Finalmente, la tercera fase se compone por 133 ítems que corresponden al Bar-On, que dará a conocer el nivel de inteligencia emocional de cada mujer ejecutiva.

En total, el cuestionario contiene 193 ítems, que, en conjunto, representan dos estilos de afrontamiento al estrés y cinco componentes de la inteligencia emocional (ver Apéndices C y D). La persona encuestada debe marcar cada ítem de acuerdo con la importancia que le atribuye a cada una. En función de su elección, deberá asignar un valor dentro de la escala de Likert, de mayor a menor importancia por cada ítem. A través de este mecanismo, es posible conocer las prioridades personales reales, y es posible examinar los valores altos que

aparecen en el perfil de cada mujer encuestada, lo cual revelan un estilo de afrontamiento al estrés y un nivel de inteligencia emocional.

### 3.5.1 Interpretación de los instrumentos

El cuestionario COPE 60 fue desarrollado por Carver et al. (1989). Está compuesto de 60 ítems y consta de 15 escalas diferentes que comprenden a los 15 estilos de afrontamiento que los mismos autores proponen. Estos estilos se encuentran divididos en (a) afrontamiento enfocado al problema, (b) afrontamiento enfocado a la emoción y (c) otros estilos de afrontamiento.

Cada ítem del COPE 60 cuenta con una escala tipo Likert con una puntuación del 1 al 5 (ver Tabla 4). Para obtener el estilo de afrontamiento se considera el valor Likert de la respuesta de cada pregunta y se suma al factor al que pertenece. Cada factor tendrá un subtotal que se sumará al estilo correspondiente, y el que consiga mayor puntaje es el predominante. Los estilos, factores y sus preguntas relacionadas se exponen más adelante en la Tabla 5.

Para responder el inventario Bar-On (I-CE) se utiliza una escala Likert graduada entre 1 y 5. Los valores corresponden a “Rara vez o nunca en mi caso” y “Con mucha frecuencia o siempre es mi caso”, respectivamente. Posteriormente, en la Tabla 6, se presenta la interpretación.

Tabla 4

#### *Interpretación de la Escala Likert Proporcionada en el Instrumento COPE 60*

Valor	Descripción
1	Casi nunca hago esto
2	A veces hago esto
3	Usualmente hago esto
4	Muchas veces es mi caso
5	Hago esto con mucha frecuencia

*Nota.* Adaptado de “Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach,” por C. S. Carver et al., 1989, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.

Tabla 5

*Estilos de Afrontamiento de COPE 60*

Estilo de afrontamiento dirigido a la solución del problema	Preguntas relacionadas
Afrontamiento activo	5, 25, 47, 58
Planificación	19, 35, 39, 56
Contención del afrontamiento	10, 22, 41, 49
Supresión de actividades	15, 33, 42, 55
Reinterpretación positiva y crecimiento	1, 29, 38, 59
Aceptación	13, 21, 44, 54
Estilo de afrontamiento dirigido a la emoción	Preguntas relacionadas
Enfocar y liberar emociones	3, 17, 28, 46
Búsqueda de SS razones instrumentales	4, 14, 30, 45
Búsqueda de SS razones emocionales	11, 23, 34, 52
Desentendimiento mental	2, 16, 31, 43
Desentendimiento conductual	9, 24, 37, 51
Negación	6, 27, 40, 57
Escalas que no pertenecen a los estilos puros	Preguntas relacionadas
Afrontamiento religioso	7, 18, 48, 60
Uso del humor	8, 20, 36, 50
Uso de sustancias	12, 26, 35, 53

*Nota.* Tomado de “Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach,” por C. S. Carver et al., 1989, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 272.

Tabla 6

*Interpretación de la Escala Likert Proporcionada en el Instrumento*

Valor	Descripción
1	Rara vez o nunca es mi caso
2	Pocas veces es mi caso
3	A veces es mi caso
4	Muchas veces es mi caso
5	Con mucha frecuencia o siempre es mi caso

*Nota.* Adaptado de “Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE-NA, en niños y adolescentes,” por N. Ugarriza, 2003. Lima, Perú: Libro Amigo.

Por otra parte, para conseguir los resultados del Bar-On ICE se identifica las preguntas de un factor y se suman las respuestas Likert con el fin de obtener un total. El correspondiente a cada factor se suma para alcanzar el valor del componente principal, lo cual se realiza para cada uno de los cinco factores. La relación de preguntas con su factor y componente se expone en la Tabla 7.

Tabla 7

*Componentes, Subcomponentes y Preguntas Asociadas*

Componentes y subcomponentes	Preguntas
<b>Intrapersonales (CIA)</b>	
Comprensión emocional de sí mismo (CM):	7, 9, 23, 35, 52, 63, 88, 116
Asertividad (AS):	22, 37, 67, 82, 96, 111, 126
Autoconcepto (AC):	11, 24, 40, 56, 70, 85, 100, 114, 129
Autorrealización (AR):	6, 21, 36, 51, 66, 83, 95, 110, 70
Independencia (IN):	3, 19, 32, 48, 62, 107, 121
<b>Interpersonales (CIE)</b>	
Empatía (EM):	18, 44, 55, 61, 72, 98, 119, 124
Relaciones interpersonales (RI):	10, 23, 31, 39, 55, 62, 69, 84, 99, 113, 128
Responsabilidad social (RS):	16, 30, 46, 61, 72, 76, 90, 98, 104, 119
<b>Adaptabilidad (CAD)</b>	
Solución de problemas (SP):	1, 15, 29, 45, 60, 75, 89, 118
Prueba de la realidad (PR):	8, 35, 38, 53, 68, 83, 88, 97, 112, 127
Flexibilidad (FL):	14, 28, 43, 59, 74, 87, 103, 133
<b>Manejo del estrés (CME)</b>	
Tolerancia al estrés (TE):	4, 20, 33, 49, 64, 78, 93, 108, 122
Control de los impulsos (CI):	13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130
<b>Estado de ánimo en general (CAG)</b>	
Felicidad (FE):	2, 17, 31, 47, 62, 77, 91, 105, 120
Optimismo (OP):	11, 20, 26, 54, 80, 106, 108, 132

*Nota.* Tomado de “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana,” por N. Ugarriza, 2001, p. 145. Lima, Perú: Universidad de Lima.

La suma de todos los componentes proporciona un nivel general. Este podrá ser clasificado por su valor. A continuación en la Tabla 8, se detalla la información antes mencionada.

Tabla 8

*Pautas para Interpretar los Puntajes Estándares del Bar-On ICE*

Rangos	Pautas de interpretación
130 y más	Capacidad emocional y social atípica. Excelentemente desarrollada.
120 a 129	Capacidad emocional y social muy alta. Muy bien desarrollada.
110a 119	Capacidad emocional y social alta. Bien desarrollada.
90 a 109	Capacidad emocional y social adecuada. Promedio.
80 a 89	Capacidad emocional y social baja. Mal desarrollada. Necesita mejorarse.
70 a 79	Capacidad emocional y social muy baja. Necesita mejorarse considerablemente.
69 y menos	Capacidad emocional y social atípica y deficiente. Nivel de desarrollo marcadamente bajo.

*Nota.* Tomado de “Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE-NA, en niños y adolescentes,” por N. Ugarriza, 2003, p. 8. Lima, Perú: Libro Amigo.

### 3.6 Consentimiento Informado

Esta investigación considera que las participantes deberán aceptar el consentimiento informado publicado en la segunda página de la encuesta virtual. Es importante resaltar que de no aceptar el consentimiento el *site* no dejará continuar con la encuesta. Este consentimiento da a conocer el objetivo de la investigación asegurando la confidencialidad de las respuestas proporcionadas (ver Apéndice A).

### 3.7 Recolección de Datos

Para la recolección de datos se aplicaron 150 encuestas a mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana. El trabajo de campo consistió en contactar a las mujeres que presentarán el perfil requerido para formar parte de muestra. Por ello, se creó la página en Facebook *Mujeres ejecutivas en Lima* (<https://www.facebook.com/MujeresEjecutivasenLima/?fref=ts>) y, a través de esta plataforma, se pudo difundir la encuesta. Además, se encontraron mujeres ejecutivas registradas en LinkedIn, organizaciones de negocios y por la referencia de las mismas ejecutivas.

Por otro lado, el instrumento COPE 60 y el test de Bar-On Ice fueron aplicados para obtener los datos de las participantes de la investigación. Los instrumentos se aplicaron de forma autoadministrada, es decir, se proporcionó directamente a las participantes. Para ello,

se hizo uso de e- encuesta, plataforma virtual donde el sondeo fue ingresado y publicado, de manera que las mujeres ejecutivas pudieron ingresar sus respuestas sin restricciones de tiempo o ubicación física.

Una vez que la participante completaba el cuestionario, los datos obtenidos se almacenaban en la base de datos de la plataforma. Luego, desde allí, estos fueron exportados en formato Microsoft Excel. Después, fueron codificados e importados al programa estadístico SPSS para su análisis.

### **3.8 Análisis Estadístico**

Para realizar el análisis de los datos recolectados se seleccionó el programa estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versión 21 en idioma español. Este permitió calcular el Alfa de Cronbach con el objetivo de medir la relación entre los componentes de estilos de afrontamiento al estrés con los componentes de la inteligencia emocional. Según Nunnally (1967), para una investigación, un valor de Alfa de Cronbach entre 0.5 y 0.6 es suficiente. En el presente estudio, se calculó un valor de 0.685 de Alfa de Cronbach.

Seguidamente, se realizó un análisis no paramétrico debido a que no se tenía la certeza sobre si la distribución de la población era normal y se realizaron las correlaciones respectivas entre las variables. Las relaciones entre estas pueden explorarse en algunas ocasiones realizando gráficos adecuados. Adicional a ello, existen medidas que indican la fuerza de la relación de las variables las cuales se denominan medidas de correlación (Véliz, 2011).

Cuando la regresión es lineal, el coeficiente de Pearson se denomina coeficiente de correlación lineal de Pearson, y se representa por  $r$ . Este proporciona el grado de relación entre dos variables, y cuando los datos proporcionados por los valores de las variables están dados por el orden que estas ocupan, resulta más difícil medir la intensidad de la relación, pues se posee menos información de las variables (Vargas, 1995). Los valores del coeficiente

de correlación oscilan entre - 1 y +1. Un valor próximo a 0 indica ausencia de relación lineal; para un valor cercano a 1, la presencia de relación lineal directa muy intensa, y para un valor cercano a - 1, la presencia de relación lineal inversa (Guardia, Freixa, Però, & Turbany, 2008).

### 3.9 Validez y Confiabilidad

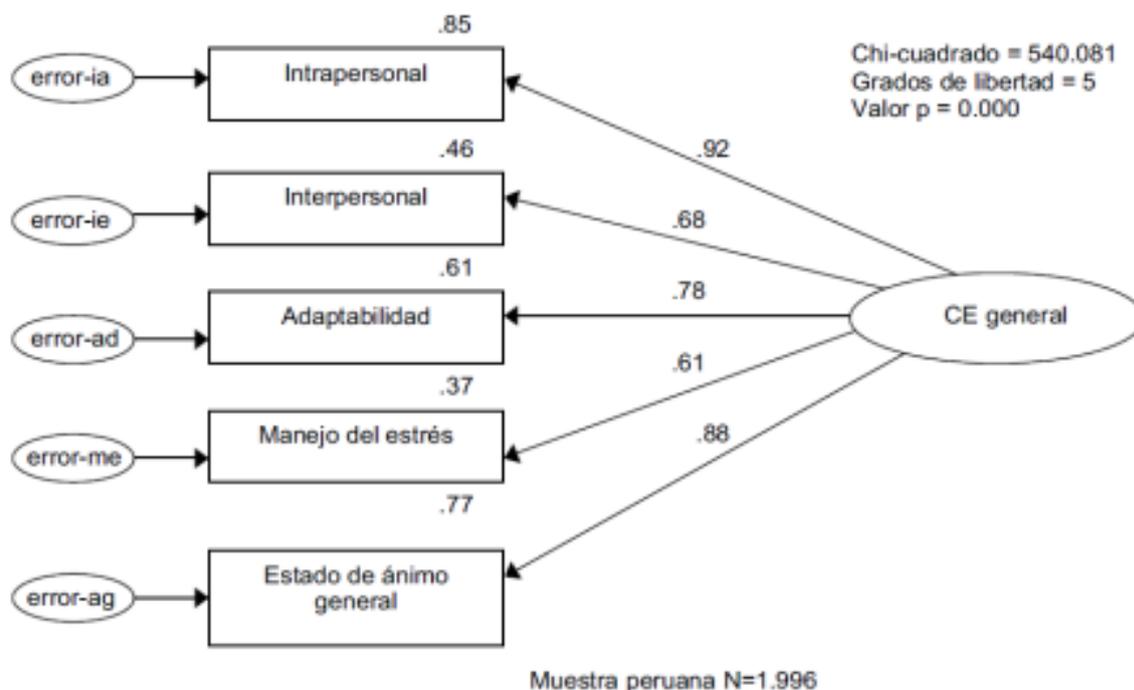
La validez para una escala es el grado en que las diferencias en las puntuaciones obtenidas con la escala reflejan notables diferencias entre los objetos en la característica medida, en lugar del error aleatorio (Malhotra, 2008). El COPE 60 obtuvo una validez por medio del análisis de correlación ítem/test, que indica la necesidad de tener una correlación superior a  $r = .20$ ; de manera que el ítem sea aceptado como válido (Kline, 1993). La confiabilidad se logró a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, y dicha consistencia se considera significativa cuando el coeficiente es igual o mayor a  $.60$ .

En el caso de estilo de afrontamiento enfocado en el problema (estilo 1) se obtuvo  $r = .74$ . Para el estilo afrontamiento enfocado en la emoción (estilo 2), se consiguió  $r = .66$ . En cuanto al estilo afrontamiento evitativo (estilo 3 o escalas adicionales), propuesto por Carver et al. (1989), se logró  $r = .55$ . Respecto al índice del estado de ejecución conductual de Karnofsky, obtuvo una validez de acuerdo con el criterio de 10 jueces; todos ellos médicos oncólogos con conocimiento y práctica sobre el instrumento.

La validez del Bar-On ICE se consiguió para la muestra peruana a través del uso el programa estadístico SPSS. Asimismo, se aplicó la prueba aplicada Chi-cuadrado para verificar si el ajuste del modelo resultó significativo. Estos valores confirman la estructura factorial 5 a 1 propuesta por Bar-On (1997b).

Con el fin de calcular los estudios de confiabilidad del Bar-On se utilizó consistencia interna y la confiabilidad retest. Los coeficientes Alfa de Cronbach de la muestra peruana (ver Figura 5) evidencian que la consistencia interna para el inventario total es muy alto:

0.93. Para los componentes del I-CE oscila entre .77 y .91, siendo los más bajos coeficientes para los subcomponentes de flexibilidad (.48), e independencia y solución de problemas (.60). Los 13 factores restantes arrojan valores por encima de .70.



*Figura 5.* Parámetros estimados estandarizados del análisis factorial confirmatorio de segundo orden sobre los componentes del ICE. Tomado de “La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana,” por N. Ugarriza, 2001, p. 148. Lima, Perú: Universidad de Lima.

### 3.10 Resumen

La investigación es de carácter descriptivo-correlacional. En esta, se utiliza un enfoque cuantitativo, que busca dar a conocer los estilos de afrontamiento y el nivel de inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas de acuerdo con sus factores sociodemográficos y determinar el grado de relación entre ambas variables. Además, el tipo de muestreo es probabilístico, referido a un subgrupo de la población de mujeres ejecutivas en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidas. También, se basa en principios estadísticos y reglas aleatorias, no están sujetas a la voluntad del investigador y es la más recomendable, ya que representa mejor a la población.

Por último, el concepto de *mujer ejecutiva* se refiere a aquella mujer que tiene un nivel de educación universitaria, toma decisiones desde su posición y hace uso de recursos (humanos, físicos y financieros) de una organización. Debido a que no existe base de datos de mujeres ejecutivas en el Perú, se han utilizado diferentes fuentes potenciales para el estudio. Estas son mujeres ejecutivas que se encuentran registradas en LinkedIn, organizaciones de negocios y la información referida por las mismas directivas.



## Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

A continuación, se presenta los resultados del estudio. Estos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas a 150 mujeres ejecutivas que trabajan en Lima Metropolitana. Aquellos han sido resumidos y organizados según las preguntas de investigación y ningún caso es presentado de manera individual.

### 4.1 Perfil de las Participantes

Las consultas se realizaron en línea a 450 personas. Entre estas, aceptaron responder 270. Asimismo, fueron rechazadas 50 por no cumplir con los criterios del perfil de participantes y 70 por no completar el cuestionario (ver Tabla 9).

Tabla 9

#### *Tasa de Respuestas a las Consultas*

Descripción de la muestra	Número de participantes
Total participantes consultados	450
Participantes que aceptaron y otorgaron su consentimiento	270
Participantes que no cumplieron con los criterios	50
Participantes que no completaron el cuestionario	70
Participantes que aceptaron, cumplieron con los criterios y completaron el cuestionario	150
Participantes que no aceptaron y no otorgaron su consentimiento	180

En la Tabla 10, se consignan los resultados encontrados en la distribución total de las participantes consultadas según las variables sociodemográficas, edad, estado civil, grado académico y número de hijos. Posteriormente, en la Tabla 11, se muestra la cantidad de mujeres ejecutivas que trabaja en el sector servicios e industria, donde se puede apreciar que el 73% de las encuestadas trabaja en el sector servicios y solo el 27% labora en el sector industria.

Tabla 10

*Participantes Consultadas según Edad, Estado Civil, Grado Académico y Número de Hijos*

Variables	Grupos	Participantes (n = 150)	
		f	%
Edad	De 25 a 45 años	132	88
	Más de 45 años	18	12
Estado civil	Soltera	74	49
	Casada	61	41
	Divorciada	15	10
Nivel de estudios	Universitaria	72	48
	Maestría	78	52
Número de hijos	Ninguno	71	47
	De 1 a 2	76	51
	Más de 2	3	2

Tabla 11

*Participantes Consultadas por Sector*

Sector	f	%
Servicios	109	73
Industria	41	27
Total de participantes	150	100

## 4.2 Resultados

La pregunta general en la presente investigación es la siguiente: *¿Cuál es la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana?* Para resolverla, se utilizó el programa Statistical Product and Service Solutions (SPSS). El primer paso consistió en determinar si las distribuciones se ajustan a una normal. Para esto, se empleó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov (también prueba K-S) a fin de determinar si los datos provienen de una población de distribución normal. Como se aprecia en la Tabla 12, si el nivel de significación es mayor que 0.05, la distribución es normal.

Tabla 12

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150)*

		Enfocado en el problema	Enfocado en la emoción	Inteligencia emocional
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Muestra	150	150	150
	Media	72.22	66.99	59.01
	Desviación estándar	7.835	11.910	6.839
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.066	0.080	0.092
	Positivo	0.047	0.080	0.086
	Negativo	-0.066	-0.034	-0.092
Estadístico de prueba		0.066	0.080	0.092
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,021 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>

*Nota.* a= la distribución de prueba es normal; b= se calcula a partir de datos, c=corrección de significación de Lilliefors; d= esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Para las variables que se ajustan a una distribución normal, se procedió a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Asimismo, para las que no se ajustaron a una normal, se procedió a determinar la relación a través del coeficiente de correlación de Spearman. En este caso, se realizó la correlación de Spearman, porque el nivel de significación para las variables fue menor que 0.05 (la distribución no es normal).

En la Tabla 13, se observa que existe una relación directa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado al problema y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas. Asimismo, en la Tabla 14, se aprecia otro vínculo. Específicamente, se observa que existe una relación directa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas.

Tabla 13

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional: (n=150)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coeficiente de correlación	1.000	,246**
Sig. (bilateral)		0.002
N	150	150
Coeficiente de correlación	,246**	1.000
Sig. (bilateral)	0.002	
N	150	150

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

Tabla 14

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional: (n=150)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,257**
Sig. (bilateral)		0.002
N	150	150
Coefficiente de correlación	,257**	1.000
Sig. (bilateral)	0.002	
N	150	150

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

La pregunta específica 1 de la investigación es la que sigue: *¿Cuáles son los estilos de afrontamiento al estrés (AE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores demográficos?* La respuesta se expone en la Figura 6. En esta, se presenta que el 67% de las mujeres ejecutivas tiene un estilo de afrontamiento enfocado en la solución del problema, mientras que el 33% dispone de un estilo de afrontamiento enfocado en la emoción.

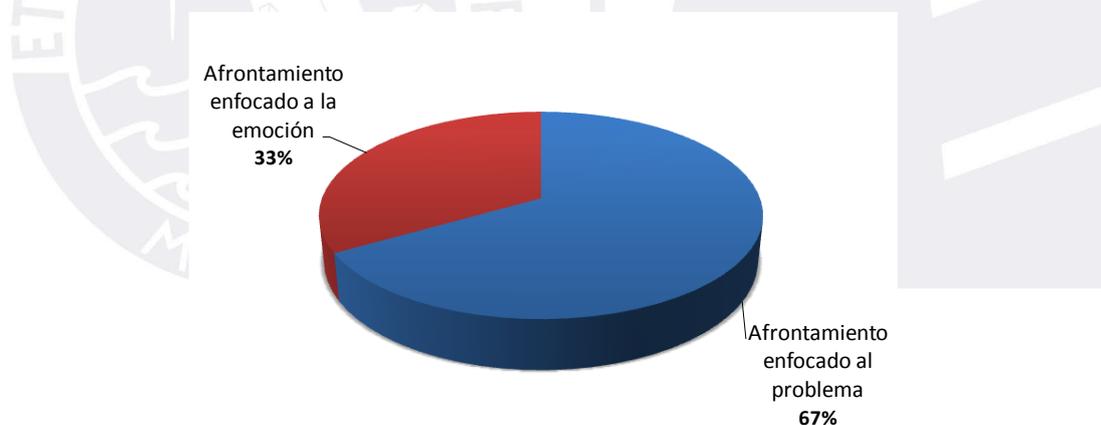


Figura 6. Estilo de afrontamiento de la mujer ejecutiva.

Por otro lado, en la Figura 7, se aprecia la distribución del estilo de afrontamiento agrupado por factor sociodemográfico. En esta, se presenta que, en cada grupo, el estilo predominante es el enfocado en el problema. Asimismo, en la Tabla 15, se expone la frecuencia y porcentajes de la muestra encuestada, la fuente de información, al responder la pregunta específica 1.

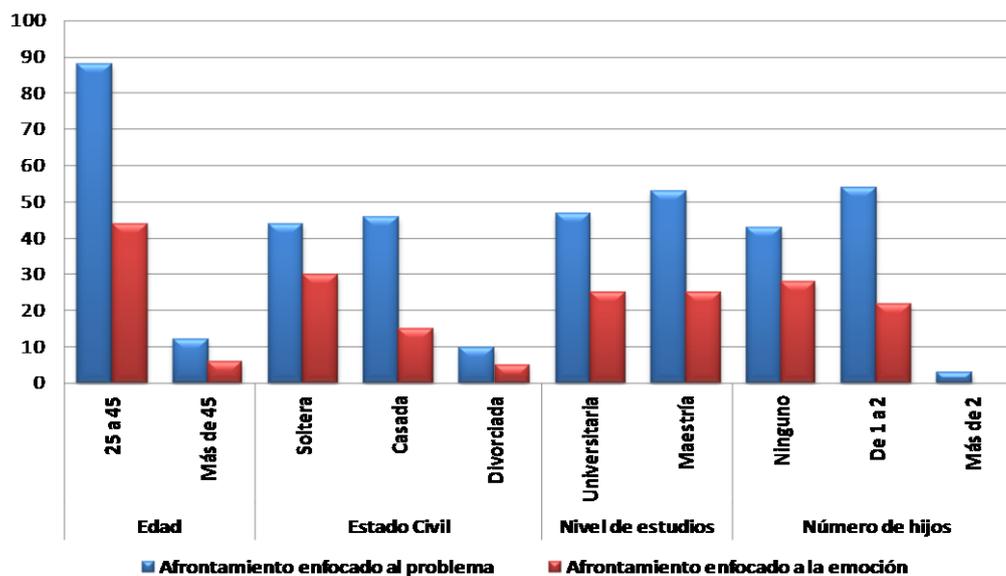


Figura 7. Distribución de los estilos de afrontamiento de la mujer ejecutiva enfocados en el problema por factor sociodemográfico.

Tabla 15

Tabla de Frecuencias y Porcentajes para el Estilo de Afrontamiento de la Muestra

Factor demográfico	Grupo	Participantes (n = 150)			
		Afrontamiento enfocado en el problema		Afrontamiento enfocado en la emoción	
		f	%	f	%
Edad	25 a 45	88	59	44	29
	Más de 45	12	8	6	4
Estado civil	Soltera	44	29	30	20
	Casada	46	31	15	10
	Divorciada	10	7	5	3
Nivel de estudios	Universitaria	47	31	25	17
	Maestría	53	35	25	17
Número de hijos	Ninguno	43	29	28	19
	De 1 a 2	54	36	22	15
	Más de 2	3	2	0	0

En la Figura 8, se muestra la respuesta a la pregunta específica 2, la cual es la siguiente: *¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores demográficos?* Se aprecia que el 41% de mujeres ejecutivas del presente estudio presentan un nivel de capacidad social y emocional alta; el

31%, muy alta, y el 16%, extremadamente alta. Es importante resaltar que la CES atípica y deficiente no tiene representantes ejecutivas.

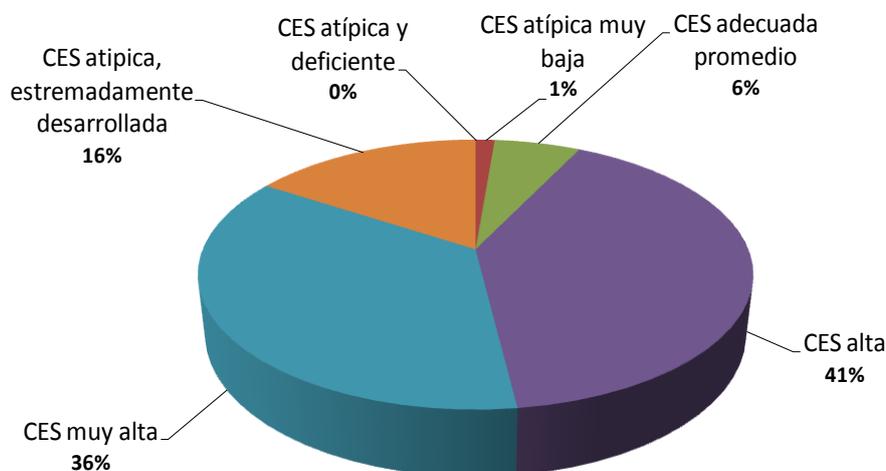


Figura 8. Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva.

La Figura 9, Figura 10, Figura 11 y Figura 12 exponen la distribución del nivel de inteligencia emocional y social agrupado por los factores sociodemográfico edad, estado civil, nivel de estudios y número de hijos respectivamente. En estas, se observa que el nivel CES muy alta y CES alta predominan en cada uno de los grupos sociodemográficos. Este comportamiento muestra que el grupo sociodemográfico no influye en la CES.

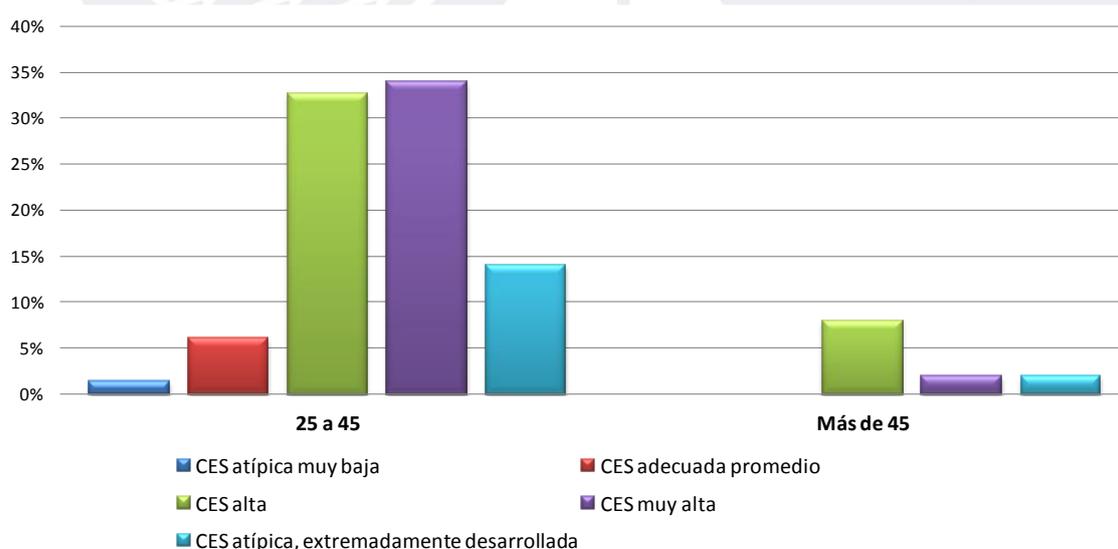
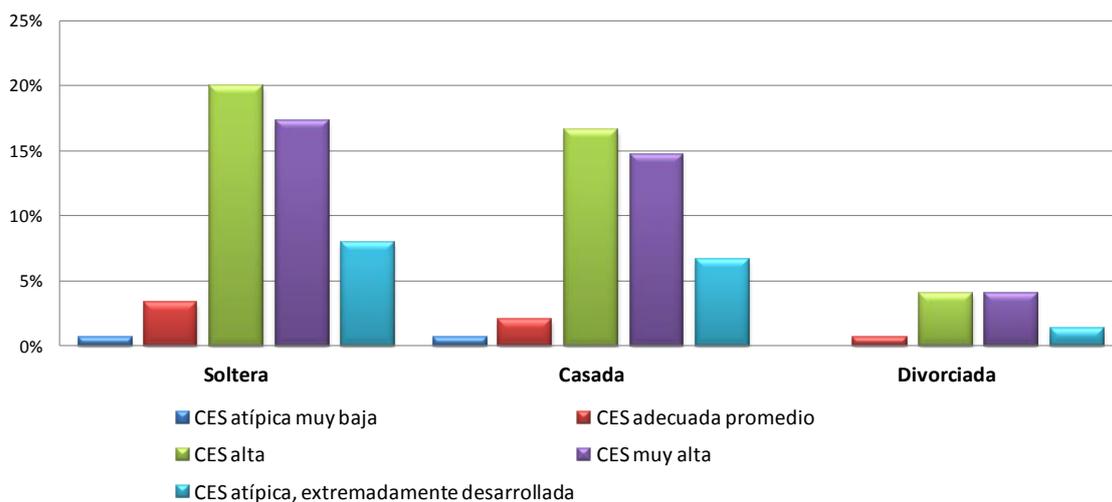
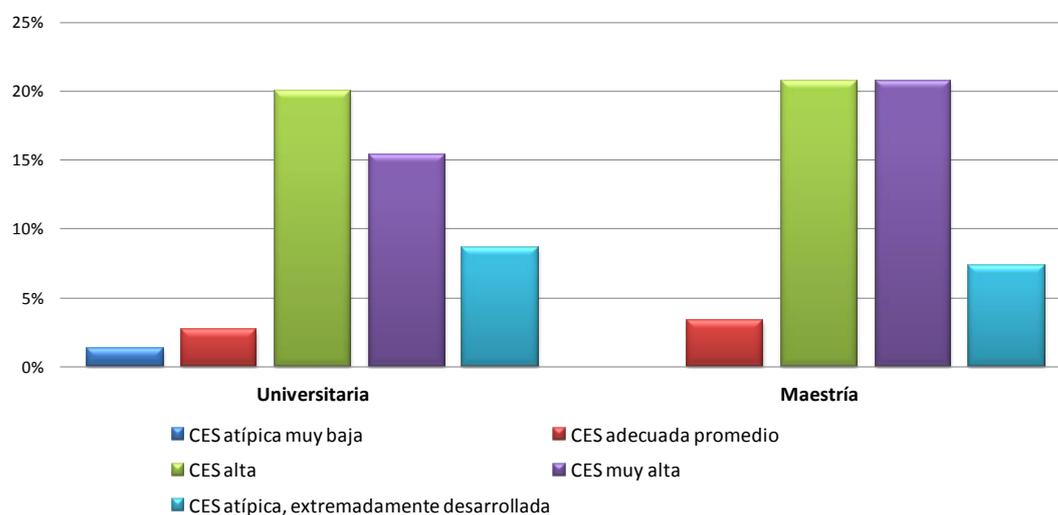


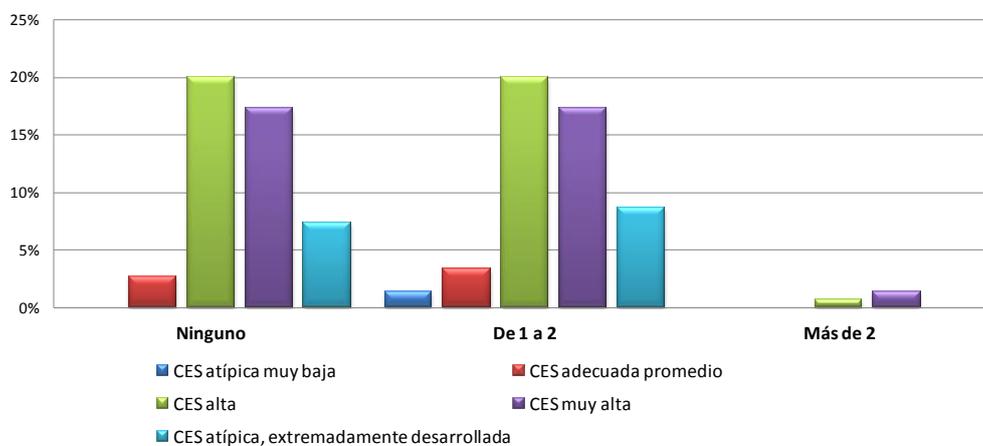
Figura 9. Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico edad.



*Figura 10.* Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico estado civil.



*Figura 11.* Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico nivel de estudios.



*Figura 12.* Nivel de capacidad emocional y social de la mujer ejecutiva por sector sociodemográfico número de hijos.

En la Tabla 16, se presenta la frecuencia y los porcentajes de la muestra encuestada fuente de información para responder la pregunta específica 2. En la tabla, se puede observar que la CES atípica deficiente, la más baja, no tiene representantes ejecutivas.

Tabla 16

*Tabla de Frecuencias y Porcentajes para el Estilo de Afrontamiento de la Muestra*

Factor demográfico	Grupo	Participantes (n = 150)											
		CES atípica y deficiente		CES atípica muy baja		CES adecuada promedio		CES alta		CES muy alta		CES atípica, extremadamente desarrollada	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Edad	25 a 45			2	1	9	6	49	33	51	34	21	14
	Más de 45			0	0	0	0	12	8	3	2	3	2
Estado civil	Soltera			1	1	5	3	30	20	26	17	12	8
	Casada			1	1	3	2	25	17	22	15	10	7
	Divorciada			0	0	1	1	6	4	6	4	2	1
Nivel de estudios	Universitaria			2	1	4	3	30	20	23	15	13	9
	Maestría			0	0	5	3	31	21	31	21	11	7
Número de hijos	Ninguno			0	0	4	3	30	20	26	17	11	7
	De 1 a 2			2	1	5	3	30	20	26	17	13	9
	Más de 2			0	0	0	0	1	1	2	1	0	0

Por otro lado, es pertinente incluir la pregunta específica 3, la cual es la siguiente: *¿Cuál es el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema?* Para establecer el grado de correlación entre las variables, es necesario determinar si las distribuciones se ajustan a una normal. Para ello, se hace uso de la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov (también prueba K-S), que tiene como objetivo señalar si los datos provienen de una población de distribución normal. Si el nivel de significación es mayor que 0.05, la distribución es normal; en caso contrario, no es normal. Específicamente, en la Tabla 17, se observa que el estilo de afrontamiento enfocado en el problema y los componentes de inteligencia emocional (interpersonal y adaptabilidad) solo se ajustan a una distribución normal (nivel de significación >0.05), mientras que los componentes intrapersonal, manejo de estrés y estado de ánimo no poseen una distribución normal.

Tabla 17

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n= 150), Enfocado en el Problema*

		Estilo de Afrontamiento	Inteligencia Emocional					
		Enfocado en el problema	Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general	IE
	Muestra	150	150	150	150	150	150	150
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	72.22	107.23	78.13	72.50	44.86	59.97	5904.39
	Desviación estándar	7.835	7.876	6.483	6.905	5.746	4.873	682.819
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.066	0.096	0.069	0.054	0.112	0.101	0.085
	Positivo	0.047	0.096	0.038	0.054	0.112	0.078	0.085
	Negativo	-0.066	-0.087	-0.069	-0.052	-0.065	-0.101	-0.079
Estadístico de prueba		0.066	0.096	0.069	0.054	0.112	0.101	0.085
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,002 <sup>c</sup>	,079 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,010 <sup>c</sup>

*Nota.* a=la distribución de prueba es normal; b=se calcula a partir de datos; c=corrección de significación de Lilliefors; d=esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Una vez que se conoce las variables que se ajustan a una distribución normal, se procede a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson. Asimismo, en el caso de las variables que no se ajustan a una normal, se procede a determinar la relación a través del coeficiente de correlación de Spearman. Al respecto, en la Tabla 18, se observa que los componentes interpersonal y adaptabilidad guardan una relación positiva y significativa con el estilo de afrontamiento enfocado en el problema, mientras que, en la Tabla 19, se aprecia que el componente estado de ánimo establece mayor relación con el estilo enfocado en el problema que el componente intrapersonal. En ambos casos, se produce una correlación positiva y directa.

Tabla 18

*Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema y los Componentes de Inteligencia Emocional: Interpersonal y Adaptabilidad (n = 150)*

	Enfocado en el problema	Interpersonal	Adaptabilidad
Correlación de Pearson	1	,270**	,273**
Sig. (bilateral)		0.001	0.001
N	150	150	150

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

Tabla 19

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado en el Problema y los Componentes de Inteligencia Emocional: Intrapersonal, Manejo de Estrés y Estado de Ánimo (n= 150)*

	Enfocado en el problema	Intrapersonal	Manejo de estrés	Estado de ánimo
Coefficiente de correlación	1.000	,172*	0.016	,373**
Sig. (bilateral)		0.035	0.849	0.000
N	150	150	150	150

*Nota.* \*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

A manera de resumen, se aprecia, en los cuadros anteriores, que el estilo de afrontamiento enfocado en el problema se encuentra asociado significativamente con los

componentes de la inteligencia emocional. La excepción corresponde sólo al componente manejo de estrés.

Por otro lado, la pregunta específica 4 se establece del siguiente modo: *¿Cuál es el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción?* Tal como se indica en la respuesta anterior, antes de establecer la relación entre ambas variables, es necesario determinar si la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento corresponden a una distribución normal. Esto permitirá aplicar el factor de correlación según sea el caso.

Si se trata de una distribución normal, se debe aplicar Pearson. Si se presenta el caso contrario, se aplica Spearman. Se procedió a realizar la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov (también prueba K-S), que tiene como objetivo señalar si los datos provienen de una población de distribución normal. Si el nivel de significación es mayor que 0.05, la distribución es normal; en caso contrario, no es normal.

En la Tabla 20, se observa que ninguno de los componentes se ajusta a una distribución normal. Cabe mencionar que, para aplicar la distribución normal, es necesario que el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción posea un nivel de significación  $> 0.05$  como el componente de IE a analizar. En este caso, no existe una distribución normal.

Específicamente, solo los componentes interpersonal y adaptabilidad poseen un nivel  $>0.05$ . Sin embargo, el estilo enfocado en la emoción tiene  $<0.05$ . Por ello, es necesario, que ambas variables tengan tendencia a una distribución normal. Por consiguiente, el grado de relación se debe calcular a través del coeficiente de correlación de Spearman. Una vez que se conoce que las variables no se ajustan a una distribución normal, se procede a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman. En la Tabla 21, se observa que solo existe una relación directa y significativa entre el estilo de afrontamiento intrapersonal, interpersonal y manejo de estrés.

Tabla 20

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una Muestra (n = 150), Enfocado en la Emoción*

	Estilo de afrontamiento enfocado en la emoción	Inteligencia Emocional						IE
		Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo general		
Muestra	150	150	150	150	150	150	150	
Media	66.99	107.23	78.13	72.50	44.86	59.97	5904.39	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Desviación estándar	11.910	7.876	6.483	6.905	5.746	4.873	682.819
	Absoluta	0.080	0.096	0.069	0.054	0.112	0.101	0.085
Máximas diferencias extremas	Positivo	0.080	0.096	0.038	0.054	0.112	0.078	0.085
	Negativo	-0.034	-0.087	-0.069	-0.052	-0.065	-0.101	-0.079
Estadístico de prueba	0.080	0.096	0.069	0.054	0.112	0.101	0.085	
Sig. asintótica (bilateral)	,021 <sup>c</sup>	,002 <sup>c</sup>	,079 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,000 <sup>c</sup>	,001 <sup>c</sup>	,010 <sup>c</sup>	

Nota. a= la distribución de prueba es normal. b= se calcula a partir de datos. c= corrección de significación de Lilliefors. d=esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Tabla 21

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento Enfocado en la Emoción y los Componentes de Inteligencia Emocional (n= 150)*

	Enfocado en la emoción	Intrapersonal	Interpersonal	Adaptabilidad	Manejo de estrés	Estado de ánimo
Coefficiente de correlación	1.000	,234**	,197*	0.121	,249**	-0.116
Sig. (bilateral)		0.004	0.016	0.141	0.002	0.159
N	150	150	150	150	150	150

Nota. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). \* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La pregunta específica 5 se plantea del siguiente modo: *¿Cuál es el grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas según sus factores demográficos?* Para determinar el grado de relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional según sus factores demográficos, se clasificará en edad, estado civil y si tiene hijos o no. Para la variable edad, primero, se comprueba si las distribuciones se ajustan a una normal. Para ello, se hace uso de la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov (también prueba K-S). Si el nivel de significación es mayor que 0.05, la distribución es normal.

Asimismo, para las variables que se ajustan a una distribución normal, se procede a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, mientras que, en las variables que no se ajustan a una normal, se procede a determinar la relación a través del coeficiente de correlación de Spearman. En este caso, se aplicará la correlación de Spearman, porque el nivel de significación es menor que 0.05. En la Tabla 22, se expone detalladamente este procedimiento.

Tabla 22

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable Edad de 25 a 45 años)*

		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
	Muestra	132	132	132
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	71.84	66.82	59.20
	Desviación estándar	7.713	11.512	6.929
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.067	0.077	0.098
	Positivo	0.048	0.077	0.085
	Negativo	-0.067	-0.042	-0.098
Estadístico de prueba		0.067	0.077	0.098
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,053 <sup>c</sup>	,003 <sup>c</sup>

*Nota.* a= la distribución de prueba es normal. b= se calcula a partir de datos. c= corrección de significación de Lilliefors. d= esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 23, se observa que existe una relación positiva y significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento enfocado en el problema para las mujeres ejecutivas de 25 a 45 años de edad. Asimismo, en la Tabla 24, se observa que existe relación positiva y significativa del estilo de afrontamiento de estrés enfocado en la emoción con la inteligencia emocional. Esto se aplica en el caso de las mujeres ejecutivas entre 25 a 45 años.

Tabla 23

*Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema (Variable Edad de 25 a 45 años)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,278**
Sig. (bilateral)		0.001
N	132	132
Coefficiente de correlación	,278**	1.000
Sig. (bilateral)	0.001	
N	132	132

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

Tabla 24

*Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción (Variable Edad de 25 a 45 años)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,212*
Sig. (bilateral)		0.015
N	132	132
Coefficiente de correlación	,212*	1.000
Sig. (bilateral)	0.015	
N	132	132

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

Para este caso se realiza la correlación de Pearson. Esto se debe a que el nivel de significación es mayor que 0.05. Esto quiere decir que la distribución es normal (ver Tabla 25).

Tabla 25

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable Edad más de 45 años)*

		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Muestra	18	18	18
	Media	75.00	68.22	57.67
	Desviación estándar	8.381	14.839	6.155
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.119	0.123	0.124
	Positivo	0.091	0.122	0.096
	Negativo	-0.119	-0.123	-0.124
Estadístico de prueba		0.119	0.123	0.124
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

En la Tabla 26, se observa que el estilo de afrontamiento enfocado en el problema no tiene relación significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas mayores de 45 años. Asimismo, en la Tabla 27, se observa que el estilo de afrontamiento enfocado en la emoción tiene una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas mayores de 45 años. Se presenta, a continuación, ambos análisis.

Tabla 26

*Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable Edad más de 45 años)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Correlación de Pearson	1	0.160
Sig. (bilateral)		0.527
N	18	18
Correlación de Pearson	0.160	1
Sig. (bilateral)	0.527	
N	18	18

Tabla 27

*Factor de Correlación de Pearson entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable Edad más de 45 años)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Correlación de Pearson	1	,523*
Sig. (bilateral)		0.026
N	18	18
Correlación de Pearson	,523*	1
Sig. (bilateral)	0.026	
N	18	18

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

Como se aprecia, el nivel de significación es menor que 0.05. Esto quiere decir que la distribución no es normal según se observa en la Tabla 28. Por lo que se procederá a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 28

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable Estado Civil: Soltera)*

		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Muestra		74	74	74
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	71.84	67.15	59.03
	Desviación estándar	8.111	12.191	7.079
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.111	0.072	0.104
	Positivo	0.065	0.072	0.093
	Negativo	-0.111	-0.065	-0.104
Estadístico de prueba		0.111	0.072	0.104
Sig. asintótica (bilateral)		,025 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,044 <sup>c</sup>

*Nota.* a= La distribución de prueba es normal. b= Se calcula a partir de datos. c= Corrección de significación de Lilliefors. d= Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 29, se observa que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado al problema establece una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las

mujeres ejecutivas solteras. Además, en la Tabla 30, se observa que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción no tiene relación significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas solteras. A continuación, se presenta dicho análisis.

Tabla 29

*Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado al Problema (Variable Estado Civil: Soltera)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,365**
Sig. (bilateral)		0.001
N	74	74
Coefficiente de correlación	,365**	1.000
Sig. (bilateral)	0.001	
N	74	74

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

Tabla 30

*Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento Enfocado a la Emoción (Variable Estado Civil: Soltera)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	0.110
Sig. (bilateral)		0.353
N	74	74
Coefficiente de correlación	0.110	1.000
Sig. (bilateral)	0.353	
N	74	74

Finalmente, el nivel de significación es menor que 0.05. En otros términos, la distribución no es normal como se muestra en la Tabla 31. Por lo tanto, se procederá a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 31

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable Estado Civil: Casada)*

		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Muestra	61	61	61
	Media	72.16	66.08	58.34
	Desviación estándar	7.710	10.895	6.646
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.083	0.096	0.143
	Positivo	0.083	0.096	0.111
	Negativo	-0.045	-0.054	-0.143
Estadístico de prueba		0.083	0.096	0.143
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,003 <sup>c</sup>

*Nota.* a= la distribución de prueba es normal; b= se calcula a partir de datos; c= corrección de significación de Lilliefors; d= esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 32, se observa que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado al problema no guarda relación significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas casadas. Asimismo, en la Tabla 33, se aprecia que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado a la emoción establece una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas que son casadas.

Tabla 32

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable Estado Civil: Casada)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coeficiente de correlación	1.000	0.154
Sig. (bilateral)		0.237
N	61	61
Coeficiente de correlación	0.154	1.000
Sig. (bilateral)	0.237	
N	61	61

Tabla 33

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable Estado Civil: Casada)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,408**
Sig. (bilateral)		0.001
N	61	61
Coefficiente de correlación	,408**	1.000
Sig. (bilateral)	0.001	
N	61	61

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

Como se verificó, el nivel de significación es menor que 0.05. Esto quiere decir que la distribución no es normal como se aprecia en la Tabla 34. Por lo tanto, se procederá a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 34

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable: sin Hijos)*

		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Muestra		71	71	71
Media		72.37	67.15	59.13
Desviación estándar		8.091	12.398	6.167
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.115	0.082	0.082
	Positivo	0.084	0.082	0.082
	Negativo	-0.115	-0.056	-0.069
Estadístico de prueba		0.115	0.082	0.082
Sig. asintótica (bilateral)		,021 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,200 <sup>c,d</sup>

Nota. a= la distribución de prueba es normal; b= se calcula a partir de datos; c= corrección de significación de Lilliefors; d= esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la Tabla 35, se observa que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema guarda una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las

mujeres ejecutivas que no tienen hijos. Asimismo, en la Tabla 36, se aprecia que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción establece una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas que no tienen hijos. Este análisis se expresa a continuación.

Tabla 35

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable: sin Hijos)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coeficiente de correlación	1.000	,349**
Sig. (bilateral)		0.003
N	71	71
Coeficiente de correlación	,349**	1.000
Sig. (bilateral)	0.003	
N	71	71

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

Tabla 36

*Factor de Correlación de Spearman entre la Inteligencia Emocional y el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción (Variable: sin Hijos)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coeficiente de correlación	1.000	,267*
Sig. (bilateral)		0.024
N	71	71
Coeficiente de correlación	,267*	1.000
Sig. (bilateral)	0.024	
N	71	71

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

Por otro lado, el nivel de significación es menor que 0.05. Esto equivale a decir que la distribución no es normal, como se aprecia en la Tabla 37. Por consiguiente, se procederá a realizar el cálculo del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 37

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov (Variable: con Hijos)*

N		Enfocado al problema	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	79	79	79
	Desviación estándar	72.089	66.84	58.91
Máximas diferencias extremas	Absoluta	7.6463	11.532	7.430
	Positivo	0.063	0.090	0.109
	Negativo	0.063	0.090	0.107
Estadístico de prueba		-0.063	-0.051	-0.109
Sig. asintótica (bilateral)		0.063	0.090	0.109
		,200 <sup>c,d</sup>	,172 <sup>c</sup>	,020 <sup>c</sup>

*Nota.* a= la distribución de prueba es normal; b= se calcula a partir de datos; c= corrección de significación de Lilliefors; d= esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Asimismo, en la Tabla 38, se aprecia que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema no presenta una relación significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas con hijos. Finalmente, en la Tabla 39, se observa que el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción establece una relación positiva y significativa con la inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas con hijos. Estos análisis se exponen a continuación.

Tabla 38

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado al Problema y la Inteligencia Emocional (Variable: con Hijos)*

	Enfocado al problema	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	0.167
Sig. (bilateral)		0.141
N	79	79
Coefficiente de correlación	0.167	1.000
Sig. (bilateral)	0.141	
N	79	79

Tabla 39

*Factor de Correlación de Spearman entre el Estilo de Afrontamiento al Estrés Enfocado a la Emoción y la Inteligencia Emocional (Variable: con Hijos)*

	Enfocado a la emoción	Inteligencia emocional
Coefficiente de correlación	1.000	,257*
Sig. (bilateral)		0.022
N	79	79
Coefficiente de correlación	,257*	1.000
Sig. (bilateral)	0.022	
N	79	79

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

### 4.3 Resumen

El presente capítulo corresponde al análisis de los resultados obtenidos a través del COPE 60 y Bar-On ICE. El objetivo consistió en identificar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional. La muestra estuvo conformada por 150 mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana y fue escogida bajo los siguientes criterios sociodemográficos: (a) edad, (b) estado civil, (c) nivel de educación y (d) número de hijos. Sobre todo, se aseguró que cumplan con el perfil de mujer ejecutiva definido en el presente estudio: (a) tener personal a cargo, (b) gestión de recursos económicos y (c) con estudios universitarios.

Después de analizar el estilo de afrontamiento de la mujer ejecutiva, se encontró que el 67% de las mujeres ejecutivas podrían tener un estilo de afrontamiento enfocado en la solución del problema y el 33% un estilo de afrontamiento enfocado en la emoción. Asimismo, el 41% de las mujeres ejecutivas podrían tener un nivel de capacidad emocional y social alta; el 31%, muy alta, y el 16%, extremadamente alta.

Con respecto a la relación entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el grado de relación entre los componentes de inteligencia emocional, se observó que las mujeres que se enfocan en el problema presentan mayor capacidad al gestionar sus

emociones, habilidad para relacionarse con su entorno, y son adaptables a las nuevas situaciones. Sin embargo, las mujeres ejecutivas que se caracterizan por un estilo enfocado en la emoción muestran mayor capacidad en el manejo al estrés, habilidad para interactuar con su entorno y, por último, mayor conciencia de sus capacidades y limitaciones.

Asimismo, según sus factores sociodemográficos, se encontró una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas que tienen entre 25 a 45 años. Específicamente, se estudió el caso de las mujeres ejecutivas mayores de 45 años. En este grupo, se observó una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional.

Además, en cuanto a las mujeres ejecutivas solteras, se encontró una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional. Esto implica una diferencia con respecto a las mujeres ejecutivas casadas. En este grupo, se encontró una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional.

Finalmente, en el caso de las mujeres ejecutivas que no tienen hijos, se encontró una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional. Esta característica las distancia de las mujeres ejecutivas que sí tienen hijos. En este grupo, se encontró una relación significativa entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional.

## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

En el presente capítulo, se expone las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Se ha llegado a estas luego de buscar la relación entre el estilo de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas en Lima Metropolitana.

### 5.1 Conclusiones

Después de realizar un análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación, se dispuso evaluarlos. Para ello, se tomó como base el marco teórico. Con ello, se buscó alcanzar el objetivo principal de la investigación que es “Determinar la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana”.

Para lograrlo, se definieron cinco objetivos específicos. Estos son los siguientes:

(a) identificar los estilos de afrontamiento al estrés (AE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana según sus factores sociodemográficos, (b) identificar el nivel de inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas de Lima Metropolitana, según sus factores sociodemográficos; (c) identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema, (d) identificar el grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción, y (e) identificar el grado de relación entre los estilos de afrontamiento (EA) al estrés y la inteligencia emocional (IE) en las mujeres ejecutivas según sus factores demográficos.

Además, los factores demográficos considerados en la presente investigación son edad, estado civil y nivel de educación. Estos fueron elegidos de acuerdo con investigaciones que se detallan en capítulos anteriores.

Para conseguir dichos objetivos, se respondió la pregunta general de investigación y las preguntas específicas. A continuación se presentan las conclusiones obtenidas luego de responder las preguntas de investigación.

***Con respecto al estilo de afrontamiento (EA) de estrés en la mujer ejecutiva.***

- El 67% de las mujeres ejecutivas encuestadas podrían tener un estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la solución del problema. En este ámbito, es importante la intervención de las organizaciones en el 33% restante con el objetivo de incentivar cambios en el estilo de afrontamiento. Según lo mencionado por Lazarus y Folkman (1984), Moos (1988), y Carver et al. (1989) el afrontamiento dirigido al problema asegura el éxito por los efectos positivos sobre la adaptación, la salud mental y física lo cual permite ser un líder efectivo en la toma de decisiones, lo cual es muy importante en las organizaciones.
- Del 67% de las mujeres ejecutivas con afrontamiento al estrés enfocado en la solución del problema, el 97% presentan un nivel de capacidad emocional y social alta, muy alta y atípica, extremadamente desarrollada.
- Del 33% de de las mujeres ejecutivas con afrontamiento al estrés enfocado en la emoción, el 84% presentan un nivel de inteligencia emocional capacidad emocional y social alta, muy alta y atípica, extremadamente desarrollada.
- En el grupo sociodemográfico edad, la edad no tendría influencia en el estilo de afrontamiento.
- En el grupo sociodemográfico estado civil, el estado no tendría influencia en el estilo de afrontamiento.
- En el grupo sociodemográfico nivel de estudios, el nivel no tendría influencia en el estilo de afrontamiento.

- En el grupo sociodemográfico número de hijos, la cantidad no tendría influencia en el estilo de afrontamiento.

***En relación con la inteligencia emocional (IE) en la mujer ejecutiva.***

- El 77% de las mujeres ejecutivas podrían tener un nivel de capacidad emocional y social alto o muy alto, y el 16%, extremadamente alto. Esto permitiría concluir que la mujer ejecutiva tiene un alto nivel de IE. Este resultado cumple con el requisito establecido por Whitmore quien señala que la inteligencia emocional es más importante en un líder tanto en términos de productividad como en términos de relaciones personales (Whitmore, 2011).
- El grupo sociodemográfico edad no tendría influencia en el nivel de capacidad emocional y social. Los rangos de edad 25-45 y más de 45 muestran CES alto y muy alto. Sin embargo, en el grupo de 25-45, existen casos de CES atípica muy baja.
- En el grupo sociodemográfico estado civil, se observa que las CES son altas, muy altas y extremadamente altas en los tres grupos. Por el contrario, en cuanto a los estados civiles de solteras y casadas, se observa CES atípica muy baja.
- En el grupo sociodemográfico nivel de estudios, se observa que las CES son altas, muy altas y extremadamente altas en los tres grupos y en ambos niveles, universitario y maestría. Sin embargo, en el caso de los universitarios, se muestra CES atípica muy baja.
- En el grupo sociodemográfico número de hijos, igualmente, muestra que las CES son altas, muy altas y extremadamente altas, excepto el grupo de dos hijos o más, en el cual esta investigación no obtuvo una muestra representativa.

***Con respecto al grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en el problema.***

Considerando lo de Abanto, Higuera y Cueto (2000), así como Ugarriza (2003), definen inteligencia emocional (IE) como el conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales que influyen en la adaptación y enfrentamiento de las demandas del medio ambiente; en la investigación se puede apreciar que existe una correlación positiva baja entre los componentes: estado de ánimo, adaptabilidad e interpersonal que conforman la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento enfocado en el problema, lo que nos hace deducir que las mujeres ejecutivas ante situaciones adversas o de estrés, comprenden, expresan, comunican sus sentimientos y necesidades, son tolerantes ante las circunstancias, enfrentando de manera pasiva. Además, poseen la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones, tiene la habilidad para evaluar las situaciones con precisión y hacer frente a las demandas y presiones ambientales.

Respecto a la relación de cada componente de la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema se presentan las siguientes conclusiones:

- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el componente estado de ánimo ( $r = 0.373$ ) de la inteligencia emocional.
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el componente adaptabilidad ( $r = 0.273$ ) de la inteligencia emocional.
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el componente interpersonal ( $r = 0.27$ ) de la inteligencia emocional.
- No existiría una relación estadísticamente significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el componente intrapersonal ( $r = 0.172$ ) de la inteligencia emocional.

- No existiría una relación estadísticamente significativa entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y el componente manejo de estrés ( $r = 0.016$ ) de la inteligencia emocional.
- Las mujeres ejecutivas enfocadas en el problema podrían presentar mayores capacidades de adaptabilidad (ser flexible a nuevas situaciones), gestión de emociones y capacidad interpersonal (que tiene que ver con la empatía y la relación con su entorno).

***En lo que concierne al grado de relación entre los componentes que conforman la inteligencia emocional (IE) y el estilo de afrontamiento (EA) enfocado en la emoción.***

Según lo indicado por Goleman (2001), la Inteligencia Emocional es responsable del 85% del desempeño sobresaliente en organizaciones porque las personas se encuentran motivadas y aspiran a la excelencia. De igual manera, Salovey, Stroud, Woolery, y Epel (2002) mencionaron que las personas con IE alta son más eficaces para evitar situaciones desagradables; poseen mejores recursos de afrontamiento, mejor regulación de adaptación y reparación de emociones lo cual permite deducir que existe relación entre la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento enfocado a la emoción.

Respecto a la relación de cada componente de la inteligencia emocional y el estilo de afrontamiento al estrés enfocado a la emoción se obtienen las siguientes conclusiones:

- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y el componente manejo de estrés ( $r = 0.249$ ) de la inteligencia emocional.
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y el componente intrapersonal ( $r = 0.234$ ) de la inteligencia emocional.

- Existiría una correlación estadísticamente positiva muy baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y el componente interpersonal ( $r=0.197$ ) de la inteligencia emocional.
- Existiría una correlación estadísticamente positiva muy baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y el componente adaptabilidad ( $r = 0.121$ ) de la inteligencia emocional.
- Existiría una correlación estadísticamente negativa muy baja entre los estilos de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y el componente estado de ánimo ( $r = -0.116$ ) de la inteligencia emocional.
- En conclusión, las mujeres centradas en la emoción tendrían mayor inclinación al manejo de estrés, capacidad intrapersonal (conciencia de las capacidades y limitaciones de uno mismo) y capacidad interpersonal.

***Con respecto a la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional según sus factores sociodemográficos.***

Un estudio de la universidad de Jaén (España), desarrollado por Landa, López y Pulido (2011), publicado en el *Journal of Happiness Studies*, postula la existencia de un vínculo entre la IE y las estrategias de afrontamiento, las personas dotadas de una buena inteligencia emocional, en lugar de evitar los eventos estresantes, los afrontan siendo capaces de aprender de las situaciones sociales y emocionales, interiorizando estrategias de afrontamiento adecuadas y eficaces.

Respecto a la relación entre los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional según sus factores sociodemográficos se obtienen las siguientes conclusiones:

- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas entre 25 y 45 años ( $r=0,278$ ).

- Existiría una correlación estadísticamente positiva moderada entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia de las mujeres ejecutivas mayores de 45 años ( $r=0,523$ ).
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas solteras ( $r= 0,365$ ).
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas casadas ( $r=408$ ).
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en el problema y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas que no tienen hijos ( $r=0,349$ ).
- Existiría una correlación estadísticamente positiva baja entre el estilo de afrontamiento al estrés enfocado en la emoción y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas que tienen hijos ( $r=0,257$ ).

## 5.2 Contribuciones

### 5.2.1 Contribuciones teóricas

La presente investigación contribuye, desde el punto de vista teórico, con los siguientes aspectos:

1. Aporta, con los resultados encontrados, al conocimiento sobre la relación del estilo de afrontamiento de estrés y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas, y en particular, investigaciones, en la cual este tema ha sido poco estudiado y explorado.
2. Proporciona información de referencia sobre investigaciones anteriores, que puedan ser estudiadas y profundizadas por otros investigadores. En ese sentido, la

presente investigación, a través de los antecedentes y el marco teórico, implica una recopilación de estudios previos sobre el tema.

3. Dar a conocer las herramientas existentes para la medición de los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional en la mujer ejecutiva.
4. Sirve de referencia para futuros estudios no sólo en el mundo ejecutivo, puesto que también podría aplicarse a grupos determinados de una organización. Es importante resaltar que a la fecha no existen investigaciones relacionadas con estilos de afrontamientos al estrés e inteligencia emocional.

### **5.2.2 Contribuciones prácticas**

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación contribuyó con dos instrumentos para medir el estilo de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas en el contexto peruano. Ambos cuentan con indicadores de validez y confiabilidad óptimos, por lo que pueden ser usados en próximas investigaciones. A través de los resultados encontrados, se brindó información sobre la relación entre el estilo de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional. Esta puede ser tomada en cuenta por gerentes de empresas en el Perú para la toma de decisiones en cuanto a dos temas principales: (a) resolver situaciones de estrés de la mujer ejecutiva en la organización, y (b) fomentar talleres de inteligencia emocional para las mujeres ejecutivas.

Actualmente, las organizaciones necesitan de un capital humano con capacidad de comunicación, autocontrol y automotivación que pueda adaptarse y sortear obstáculos. Asimismo, se requiere la habilidad de resolver conflictos, y un liderazgo efectivo, que impulse al personal a realizar su trabajo de manera eficaz en un buen clima organizacional. Esto impacta positivamente en el rendimiento, en la productividad del personal y en la rentabilidad de la organización.

## 5.3 Recomendaciones

### 5.3.1 Recomendaciones prácticas

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se presentan las siguientes recomendaciones prácticas:

1. Se recomienda a las organizaciones identificar los estilos de afrontamiento al estrés y el nivel de inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas, a través de la metodología y herramientas aplicadas en la presente investigación. La IE está asociada a los estilos de afrontamiento al estrés, permite regular las emociones negativas y ayuda a contribuir con la mejora de la rentabilidad de las organizaciones.
2. Se recomienda desarrollar la inteligencia emocional en las organizaciones a través de talleres o coaching, para ello es necesario el manejo de las emociones, las relaciones interpersonales y el manejo de estrés. Las competencias emocionales resultan ser muy importantes en el campo del liderazgo, tienen una influencia directa sobre el afrontamiento al estrés y generan en las ejecutivas a realizar su trabajo con la máxima eficacia.
3. Se recomienda potencializar las aptitudes de las mujeres ejecutivas: ser flexibles, trabajar en equipo, adaptarse y amoldarse a los cambios de las organizaciones para lograr un desempeño sobresaliente en sus actividades laborales. Asimismo, ser capaces de influenciar en su equipo en el modo que contribuya a un buen clima laboral e incremento de la productividad.
4. Se recomienda ampliar la investigación a nivel nacional, lo que demandaría un mayor tamaño de muestra y por el cual daría mayores luces respecto a si el estilo de afrontamiento predominante de la mujer ejecutiva en la ciudad de Lima es similar a nivel nacional asimismo, conocer como la mujer ejecutiva gestiona sus

emociones ante una situación de estrés y que componentes de la IE necesita fortalecer, más aún cuando la participación de la mujer en las compañías es cada vez mayor.

### **5.3.2 Recomendaciones para futuras investigaciones**

De acuerdo con los resultados obtenidos y las limitaciones de la presente investigación, se proponen los siguientes aspectos para que sean considerados en futuras investigaciones:

1. Se recomienda complementar la investigación con estudios de enfoque cualitativo, puesto que no existen estudios previos sobre los estilos de afrontamiento al estrés e inteligencia emocional en mujeres ejecutivas. Uno de los beneficios de este enfoque es que nos permitirá conocer las respuestas de la mujer ejecutiva de forma más cercana que un estudio cuantitativo y observar el contexto particular en que las mujeres ejecutivas actúan y cómo influye en sus acciones. Por ello, es necesario que en el proceso de la entrevista de profundidad y de naturaleza abierta, estar atento a cada percepción y comentario para captar y analizar su comportamiento corporal de la de la mujer ejecutiva.
2. Se recomienda ampliar los resultados de esta investigación a nivel nacional para conocer y comparar los estilos de afrontamiento al estrés e inteligencia emocional en las mujeres ejecutivas en otras regiones del país.
3. Se recomienda realizar una investigación a ejecutivos con el objetivo de identificar el estilo de afrontamiento al estrés e inteligencia emocional, y compararlos con sus pares femeninos. En el Perú, no se han desarrollado investigaciones acerca de este tema, a pesar del crecimiento de la participación de la mujer en las organizaciones.

## Referencias

- Abanto, Z., Higuera, L., & Cueto, J. (2000). *Inventario de cociente emocional de Bar-On*. Manual Técnico. Lima, Perú: Grafimag.
- Adroher, S., & Nuñez, J. (Coords.). (2003). *Familia y trabajo*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Aldwin, C. M., & Revenson, T. A. (1987). Does coping help? A reexamination of the relation between coping and mental health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(2), 337-348.
- Amarís, M., Madariaga, C., Valle, M., & Zambrano, J. (2013, enero-abril). Estrategias de afrontamiento individual y familiar frente a situaciones de estrés psicológico. *Psicología desde el Caribe*, 30(1), 123-145.
- Avolio, B. (2013). *Mujeres ejecutivas en grandes empresas*. Lima, Perú: Aguilar.
- Bar-On, R. (1997a). *Bar-On emotional quotient inventory*. Technical manual. Toronto, Canadá: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1997b, agosto). Development of the Bar-On EQ-i: A measure of emotional and social intelligence. En *105va Convención Anual de la American Psychological Association*. Chicago, IL.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the emotional quotient inventory. En R. Bar-On & J. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and application at home, school and in the workplace* (pp. 363-388). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Beutell, N. J. (1996). *Conflict between work-family and student-family roles: Some sources and consequences*. Artículo de trabajo no publicado, Division of Research, W. Paul Stillman School of Business, Seton Hall University, South Orange, NJ.

- Borasino, S. (2015, 15 de julio). El ejecutivo peruano desea más mujeres en puestos directivos. *Semana Económica*. Recuperado de <http://semanaeconomica.com/factor-humano/2015/07/15/el-ejecutivo-peruano-desea-mas-mujeres-en-puestos-directivos/>
- Cañero, F. D. (2002). Modelo de afrontamiento de Lazarus como heurístico de las intervenciones psicoterapéuticas. *Apuntes de Psicología*, 20(3), 403-414.
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva*. Barcelona, España: Paidós.
- Carrillo, A., & De Faria, D. (2008). *Análisis de la ocupación femenina en Venezuela y aproximación entre el balance familia y trabajo* (Tesis de grado, Universidad Católica Bello, Caracas, Venezuela).
- Carver, C. S., & Scheir, M. F. (1994). Situational coping and coping dispositions in a stressful transaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 184-195.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Cassaretto, M., Chau, C., Oblitas, H., & Valdez, N. (2007, 10 de abril). Estrés y afrontamiento en estudiantes universitarios [Archivo del blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/estres/2007/04/10/estres-y-afrontamiento-en-estudiantes-universitarios/>
- Catalyst. (2001, enero). Catalyst gives Bayer, Fannie Mae, and Marriott prestigious Catalyst award for redefining diversity in the 21st century workplace. *Catalyst News and Announcements*. Recuperado de <http://www.catalyst.org/media/catalyst-gives-bayer-fannie-mae-and-marriott-prestigious-catalyst-award-redefining-diversity>
- Chau, C. (1999). Consumo de bebidas alcohólicas en estudiantes universitarios: Motivaciones y estilos de afrontamiento. *Persona: Revista de la Facultad de Psicología*, (2), 121-161.

- Chau, C., Morales, H., Córdova, M., & Espinoza, W. (2002). Estilos de afrontamiento y estatus performance en un grupo de pacientes oncológicos hospitalizados. *Revista de Psicología de la PUCP*, 20(1), 93-131.
- Clore, G. L., & Ortony, A. (2000). Cognition in emotion: Never, sometimes, or always? En R. D. Lane & L. Nadel (Eds.), *The cognitive neuroscience of emotion* (pp. 24-61). New York, NY: Oxford University Press.
- Davidson, M. J. (1997). *The black and ethnic minority woman manager: Cracking the concrete ceiling*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Dawda, D., & Hart, S. D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and Individual Differences*, 28(4), 797-812
- De Andrés, V., & Andrés, F. (2011). *Confianza total: Para vivir mejor*. Madrid, España: Planeta.
- Echavarría, L. (2012). Estrategias de afrontamiento al estrés en relación con la inteligencia emocional en niños de 7 a 12 años de edad víctimas de desastre. *Revista de Investigación en Psicología*, 15(1), 163-179.
- Epstein, S. (1998). *Constructive thinking: The key to emotional intelligence*. Westport, CT: Praeger.
- Ericksen, J. A., & Klein, G. (1981). Women's employment and changes in family structure. *Work and Occupations*, 8(1), 5-23.
- Fernández, P., & Extremera, N. (2005). Inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en el meta-conocimiento de los estados emocionales: Una revisión de los estudios con el TMMS. *Ansiedad y Estrés*, 11(2/3), 101-122.

- Flores, P. (1999). *Estrés y estilos de afrontamiento en padres de niños recién diagnosticados con leucemia o linfoma no-Hodgkin* (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
- Folkman, S., & Moskowitz, J. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review Psychology*, 55, 745-774.
- George, J. (2000, agosto). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027-1055.
- Giuffrida, A., Iunes, R. F., & Savedoff, W. D. (2001). *Economic and health effects of occupational hazards in Latin America and the Caribbean* (Technical Papers Series). Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Goleman, D. (1995). *La inteligencia emocional*. Buenos Aires, Argentina: Vergara.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona, España: Kairós.
- Goleman, D. (2001). Emotional Intelligence: Issues in paradigm building. En D. Goleman & C. Cherniss (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations* (pp. 13-26). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Gómez, S., & Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Barcelona, España: IESE Business School.
- Grant Thornton Internacional Business Report [IBR]. (2015). *Mujeres directivas: En el camino hacia la alta dirección*. Madrid, España: Autor.

- Great Place to Work – Perú [GTPW Perú]. (2014). *Mujeres y mercado laboral en el Perú* [Documento en línea]. Recuperado de [http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/Publications\\_Documents/Mujeres\\_y\\_mercado\\_laboral\\_en\\_el\\_Peru.pdf](http://www.greatplacetowork.com.pe/storage/documents/Publications_Documents/Mujeres_y_mercado_laboral_en_el_Peru.pdf)
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. En G. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Londres, Inglaterra: Sage.
- Guardia, J., Freixa, M., Però, M., & Turbany, J. (2008). *Análisis de datos en psicología* (2a ed.). Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
- Guerri, M. (2016). *Inteligencia emocional: Una guía útil para mejorar tu vida* (2a ed.). Madrid, España: Mestas.
- Guic, E., Bilbao, A., & Bertin, C. (2002). Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. *Revista Médica de Chile*, 130(10), 1101-1112.
- Hernández, E., Cerezo, S., & López, M. G. (2007). Estrategias de afrontamiento ante el estrés laboral en enfermeras. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 15(3), 161-166.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México D. F., México: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI]. (2015). *Brechas de género 2015: Avances hacia la igualdad entre mujeres y hombres*. Lima, Perú: Autor.
- Integración - Instituto de Análisis y Comunicación. (2015, 30 de enero). Los porqués del estrés. *Salud*. Recuperado de <http://www.integracion.pe/post/109581857292/httpfilesgruporppinfointegracion254468247-los-por>

- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. En L. M. Hough (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 571-650). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kauppinen, K., Kumpulainen, R., Houtman, I., & Copsey, S. (2003). *Gender issues in safety and health at work: A review*. Bruselas, Bélgica: European Agency for Safety and Health at Work.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing*. Londres, Inglaterra: Routledge.
- Landa, A., López, E., & Pulido, M. (2011). Inteligencia emocional percibida y estrategias de afrontamiento al estrés en profesores de enseñanza primaria: Propuesta de un modelo explicativo con ecuaciones estructurales (SEM). *Revista de Psicología Social*, 26(3), 413-425.
- Lazarus, R. (1990). Theory-based stress-measurement. *Psychological Inquiry*, 1(1), 3-13.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York, NY: Springer.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- Lazarus, R. (2003). *Estrés y procesos cognoscitivos*. Barcelona, España: Martínez Roca.
- León, A. (2010, 06 de setiembre). Derribando muros. *Día 1, El Comercio*, pp. 14-15.
- López, E. (2013, 04 de diciembre). Una mayor inteligencia emocional nos hace afrontar mejor el estrés laboral. *ePsicología*. Recuperado de <http://www.epsicologia.eu/una-http://www.epsicologia.eu/una-mayor-inteligencia-emocional-nos-hace-afrontar-mejor-el-estres-laboral/>
- Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados* (5a ed.). México D. F., México: Pearson.
- Martín, M. D., Jiménez, M. P., & Fernández-Abascal, E. G. (1997). Estudio sobre la escala de estilos y estrategias de afrontamiento (E3 A). *R.E.M.E.*, 3(4), 1-50.

- Martínez, A. E., Piqueras, J. A., & Inglés, C. J. (2011). Relaciones entre inteligencia emocional y estrategias de afrontamiento ante el estrés. *R.E.M.E.*, 14(37), 1-24.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence: In P. Salovey, & D. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp. 3-31). New York, NY: Basic Books.
- McCrae, R. (2000). Trait psychology and the revival of personality and culture studies. *American Behavioral Scientist*, 44(1), 10-31.
- Meda, R., De Santos F., & Palomera, A. (2015). *Estrategias autoaplicables para afrontar el estrés y el hábito de fumar*. México D. F., México: Universitaria.
- Menaghan, E. (1990). Social stress and individual distress. En J. Greenley (Ed.), *Research community and mental health: Mental disorder in social context* (Vol. 6, pp-235-272). Greenwich, CT: Jai Press.
- Moos, R. H. (1988). Life stressors and coping resources influence health and well-being. *Psychological Assessment*, 4(1), 133-158.
- Nava, C., Ollua, P., Zaira, C., & Soria, R. (2013). Inventario de estrategias de afrontamiento: Una replicación. *Psicología y Salud*, 20(2), 213-220.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1985). Professional women: Are distress and disease inevitable? *Academy of Management Review*, 10(2), 206-218.
- Nevill, D., & Damico, S. (1975). Role conflict in women as a function of marital status. *Human Relations*, 28(5), 487-497.
- Nunnally, J. (1967). *Psychometric theory*. México D. F., México: McGraw-Hill.
- Oblitas, L. (2009). *Psicología de la salud y calidad de vida* (3a ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage.
- Orlandini, A. (2012). *El estrés: Qué es y cómo evitarlo* (5a ed.). México, D. F., México: FCE.

- Palmer, B., Gardner, L., & Stough, C. (2003, setiembre). Measuring emotional intelligence in the workplace with the Swinburne University Emotional Intelligence Test. En *Proceedings of the First International Conference on Contemporary Management* (pp. 91-100). Adelaide, Australia.
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid, España: ESIC.
- Patterson, J. M., Mccubbin, H. I. (1987). Adolescent coping style and behaviors: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescence*, 10(2), 163-186.
- Pérez-González, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. (2007). La medida de la inteligencia emocional rasgo. En J. M. Mestre & P. F. Berrocal (Coords.), *Manual de inteligencia emocional* (pp. 81-98). Madrid, España: Pirámide.
- Piqueras, J. A., Ramos, V., Martínez, A. E., & Oblitas, L. A. (2009). Emociones negativas y su impacto en la salud mental y física. *Suma Psicológica*, 16(2), 85-112.
- Pozo. (2010). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en trabajadores de una empresa del Sistema Privado de Pensiones de Lima* (Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú).
- PricewaterhouseCoopers. (2012, marzo). *La mujer directiva en España*. Madrid, España: Autor.
- Ramos, M. (2011). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia, España: Universidad de Valencia.
- Riquelme, A., Buendía, J., & Rodríguez, M. C. (1993). Estrategias de afrontamiento y apoyo social en personas con estrés económico. *Psicothema*, 5(1), 83-89.
- Roberts, R., Zeidner, M., & Matthews, G. (2001, setiembre). Does emotional intelligence meet traditional standards for an intelligence? Some new data and conclusions. *Emotion*, 1(3), 196-231.

- Rodríguez, H. (2005). Modos de afrontamiento al estrés en mujeres que se desempeñan como trabajadoras, madres y amas de casa. *Clínica Psicológica*. Recuperado de <http://www.clinicapsicologica.net/articulos.php>
- Rojas, R. (1997). *Ansiedad, cólera y estilos de afrontamiento en portadores del VIH* (Tesis de maestría no publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú).
- Salgado, M. (2011). *Balance vida-trabajo de las mujeres gerentes que trabajan en empresas privadas del área metropolitana de Caracas* (Tesis de grado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela).
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Salovey, P., Stroud, L. R., Woolery, A., & Epel, E. S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the trait meta-mood scale. *Psychology and Health*, 17(5), 611-627.
- Skinner, E. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). *The development of coping*. *Annual Review of Psychology*, 58, 119-144.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003, octubre). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress Health*, 19(4), 233-239.
- Solís, C., & Vidal, A. (2006, enero-junio). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hemilio Valdizan*, 7(1), 33-39.
- Solo tres de cada diez ejecutivos son mujeres en el Perú. (2015, 14 de enero). *El Comercio*. Recuperado de <http://elcomercio.pe/economia/peru/peruanas-solo-tres-cada-diez-ejecutivos-son-mujeres-peru-noticia-1784643>
- Ugarriza, N. (2001). *La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de Bar-On (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: Universidad de Lima.

- Ugarriza, N. (2003). *Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE-NA, en niños y adolescentes*. Lima, Perú: Libro Amigo.
- Vargas, A. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. Toledo, España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Véliz, C. (2011). *Estadística para la administración y los negocios*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.
- Wallace, E. (2005). Strategic decision making with corporate emotional intelligence. *Problems and Perspectives in Management*, 3(3), 83-91.
- Warner, J. (2015). *Inteligencia emocional: Perfil de competencias* (3a ed.). Madrid España: Areces.
- Whitmore, J. (2011). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Barcelona, España: Paidós.
- Witkin, G. (2004). *Manual de supervivencia para mujeres con estrés*. Barcelona, España: Amat.
- Yamamoto, J. (2008, 17 de octubre). Estudios mundiales de la felicidad y el Perú [Archivo del blog]. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jyamamoto/2008/10/17/estudios-mundiales-de-la-felicidad-y-el-peru/>
- Zabludovsky, G., & De Avelar S. (2001). *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*. México D. F., México: Porrúa/UNAM.

## Apéndice A: Consentimiento Informado

El presente documento tiene como objetivo solicitar la participación en la encuesta y solicita la aceptación al seleccionar la opción “Si, acepto”, para poder continuar con las siguientes páginas.

### 2. Consentimiento informado

He sido informada que la información que provea es estrictamente confidencial y no será usada para otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

**1. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por un grupo de alumnos de la Escuela de Negocios CENTRUM de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (\*)**

Sí, acepto

No, acepto

14% Completado

[< Anterior](#) [Siguiete >](#)

## Apéndice B: Correo de Autorización del COPE y Bar-On

----- Mensaje reenviado -----

De: **Cecilia Chau** <cchau@pucp.edu.pe>

Fecha: 11 de septiembre de 2016, 23:07

Asunto: Re: Cuestionario COPE aplicado a Mujeres Ejecutivas

Para: ROXANA MARÍA GOMEZ VIDALON <roxana.gomez@pucp.pe>

Cc: "cecilia.vega@pucp.pe" <cecilia.vega@pucp.pe>, Wilfredo Centrum <wlindo@pucp.pe>, Néstor Castro <castro.nestor@pucp.pe>

Estimada Roxana,

Agradezco su mensaje y recomiendo que se use el COPE 60 y les pido que cuando terminen su trabajo, nos den a conocer los resultados.

Adjunto los documentos.

Saludos cordiales,

Cecilia

El 6 de septiembre de 2016, 22:57, ROXANA MARÍA GOMEZ VIDALON <[roxana.gomez@pucp.pe](mailto:roxana.gomez@pucp.pe)> escribió:

Estimada Dra. Chau,

Buenas noches, es un gusto saludarla. Somos un equipo de cuatro personas egresados del MBA de la escuela de negocios CENTRUM Católica y nos encontramos realizando un estudio acerca de "Los estilos de afrontamiento al estrés e inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas en el Perú" y debido a este trabajo encontramos en la red su publicación "Estilos de Afrontamiento y estatus performance en un grupo de pacientes oncológicos hospitalizados", el cual encontramos de valiosa ayuda.

El motivo del presente correo es solicitarle su autorización para aplicar el Cuestionario COPE adaptado por usted **en una publicación de mujeres ejecutivas** con el objetivo de identificar su estilo de afrontamiento. Asimismo y de tener su respuesta aprobatoria, pedirle su recomendación, sugerencias y/o experiencias similares

De antemano, muchas gracias por su tiempo.

Saludos cordiales,

Roxana Gómez

Correo Autorizado del Bar-On

El 5 de septiembre de 2016, 21:35,  
Nelly Ugarriza Chávez<[nellyraquelugarriza@gmail.com](mailto:nellyraquelugarriza@gmail.com)> escribió:

Hola Néstor

No hay problema que uses la adaptación de la prueba de niños adolescentes de Baron

Dra. Ugarriza

El 5 de septiembre de 2016, 21:12,  
Néstor Castro <[castro.nestor@pucp.pe](mailto:castro.nestor@pucp.pe)> escribió:

Estimada Dra. Nelly Ugarriza,

Buen día, es un gusto saludarla, mi nombre es Néstor Castro y soy egresado del MBA de la escuela de negocios CENTRUM Católica.

Soy integrante de un equipo de cuatro personas que estamos realizando un estudio sobre "La relación de los estilos de afrontamiento al estrés y la inteligencia emocional de las mujeres ejecutivas en el Perú" y encontramos en la red su publicación "Adaptación y estandarización del inventario de inteligencia emocional de Bar-On ICE - NA en niños y adolescentes - muestra de Lima Metropolitana", el cual nos parece de gran ayuda.

El motivo del presente correo es preguntarle si es posible aplicar el inventario emocional Bar-On ICE adaptado de 60 y/o 30 preguntas en una muestra de mujeres ejecutivas o necesariamente debo aplicar el inventario original de 133 preguntas.

Muchas gracias por su respuesta.

Saludos,

Néstor Castro

## Apéndice C: Cuestionario de Estilos de Afrontamiento COPE

Nombre..... Edad..... Sexo.....

### Introducción

Estamos interesados en conocer la forma en que las personas responden cuando se enfrentan a diferentes tipos de problemas, dificultades o situaciones estresantes en sus vidas. Hay muchas formas de manejar esas situaciones. Este cuestionario le pide que indique lo que generalmente hace y siente cuando experimenta acontecimientos estresantes. Naturalmente, en situaciones diferentes reacciona en forma diferente, pero piense en lo que habitualmente hace en esas circunstancias.

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre cómo actuar o sentir en esas situaciones. Señale en cada una de ellas si coinciden o no con su propia forma de actuar o sentir, de acuerdo a lo siguiente:

1. Casi nunca hago esto.
2. A veces hago esto.
3. Usualmente hago esto.
4. Hago esto con mucha frecuencia.

### Instrucciones

Elija sus respuestas cuidadosamente, y responda de la forma más sincera que le sea posible. Responda todos los ítems. Recuerde, no hay respuestas correctas o incorrectas, de modo que elija la respuestas que más se le ajuste a usted no la que usted piense que la mayoría de la gente diría o haría. Indique lo que Ud. generalmente hace o siente cuando experimenta situaciones difíciles o estresantes.

- |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1. Intento desarrollarme como persona como resultado de la experiencia.....                         | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Me concentro en el trabajo u otras actividades sustitutivas para alejar el tema de mi mente..... | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Me altero y dejo aflorar mis emociones.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Trato de conseguir consejo de alguien sobre qué hacer.....                                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Concentro mis esfuerzos en hacer algo acerca de la situación.....                                | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Me digo a mí mismo(a): "Esto no es real".....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Confío en Dios.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Me río acerca de la situación.....   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Admito que no puedo lidiar con el problema y dejo de intentar resolverlo.....                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Me contengo a mí mismo(a) de hacer algo apresuradamente.....                                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Hablo de mis sentimientos con alguien.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Consumo alcohol o drogas para sentirme mejor.....   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Me acostumbro a la idea de que el hecho sucedió.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Hablo con alguien para saber más acerca de la situación.....                                    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Evito distraerme con otros pensamientos o actividades.....                                      | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Sueño despierto(a) con otras cosas diferentes.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Me altero y soy realmente consciente de la situación.....                                       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Pido la ayuda de Dios.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Hago un plan de acción.....   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Hago bromas sobre la situación.....   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Acepto que el hecho ha sucedido y que no puede cambiarse.....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. No hago nada hasta que tenga más clara la situación.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Intento conseguir apoyo emocional de amigos o familiares.....                                   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Dejo de intentar alcanzar mi meta.....  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Tomo medidas adicionales para intentar librarme del problema.....                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Intento evadirme un rato bebiendo alcohol o tomando drogas.....                                 | 1 | 2 | 3 | 4 |

27. Me niego a creer que haya sucedido.....	1	2	3	4
28. Dejo aflorar mis sentimientos.....	1	2	3	4
29. Intento ver el problema de una forma diferente, para que parezca más positivo.....	1	2	3	4
30. Hablo con alguien que pudiera hacer algo concreto acerca del problema.....	1	2	3	4
31. Duermo más de lo habitual.....	1	2	3	4
32. Trato de idear una estrategia sobre lo que debo de hacer.....	1	2	3	4
33. Me concentro en el manejo del problema y, si es necesario, dejo de lado otras cosas.....	1	2	3	4
34. Consigo la compasión y comprensión de alguien.....	1	2	3	4
35. Bebo alcohol o tomo drogas para pensar menos en ello.....	1	2	3	4
36. Bromeo sobre ello.....	1	2	3	4
37. Renuncio a intentar lograr lo que quiero.....	1	2	3	4
38. Busco algo bueno en lo que está sucediendo.....	1	2	3	4
39. Pienso en cómo podría manejar mejor el problema.....	1	2	3	4
40. Actúo como si realmente no hubiera sucedido.....	1	2	3	4
41. Me aseguro de no empeorar las cosas por actuar demasiado pronto.....	1	2	3	4
42. Intento evitar que otras cosas interfieran con mis esfuerzos de manejar la situación.....	1	2	3	4
43. Voy al cine o veo la televisión para pensar menos en ello.....	1	2	3	4
44. Acepto que es una realidad que el hecho ha sucedido.....	1	2	3	4
45. Pregunto a personas que han tenido experiencias similares qué hicieron.....	1	2	3	4
46. Siento que me altero mucho y expreso demasiado todo lo que siento.....	1	2	3	4
47. Llevo a cabo una acción directa en torno al problema.....	1	2	3	4
48. Intento encontrar consuelo en mi religión.....	1	2	3	4
49. Me obligo a mí mismo(a) a esperar el momento oportuno para hacer algo.....	1	2	3	4
50. Hago bromas de la situación.....	1	2	3	4
51. Reduzco la cantidad de esfuerzo que dedico a resolver el problema.....	1	2	3	4
52. Hablo con alguien acerca de cómo me siento.....	1	2	3	4
53. Utilizo alcohol o drogas para ayudarme a superarlo.....	1	2	3	4
54. Aprendo a vivir con el problema.....	1	2	3	4
55. Dejo de lado otras actividades para poder concentrarme en el problema.....	1	2	3	4
56. Pienso profundamente acerca de qué pasos tomar.....	1	2	3	4
57. Actúo como si nunca hubiera ocurrido.....	1	2	3	4
58. Hago lo que hay que hacer, paso a paso.....	1	2	3	4
59. Aprendo algo de la experiencia.....	1	2	3	4
60. Rezo más de lo habitual.....	1	2	3	4

## Apéndice D: Cuestionario del Inventario Emocional de Bar-On

Nombre..... Edad..... Sexo.....  
 Ocupación.....Especialidad..... Fecha.....

### Introducción

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o siempre es mi caso.

### Instrucciones

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Marca con un aspa el número.

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”.

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, NO como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. NO hay límite de tiempo, pero, por favor, trabaja con rapidez y asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Es difícil para mí disfrutar de la vida                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Me agradan las personas que conozco                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Reconozco con facilidad mis emociones                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Soy incapaz de demostrar afecto  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella	1	2	3	4	5
16. Me gusta ayudar a la gente	1	2	3	4	5
17. Me es difícil sonreír	1	2	3	4	5
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	1	2	3	4	5
19. Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías	1	2	3	4	5
20. Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	1	2	3	4	5
21. Realmente no sé para qué soy bueno(a)	1	2	3	4	5
22. No soy capaz de expresar mis ideas	1	2	3	4	5
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	1	2	3	4	5
24. No tengo confianza en mí mismo(a)	1	2	3	4	5
25. Creo que he perdido la cabeza	1	2	3	4	5
26. Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	1	2	3	4	5
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	1	2	3	4	5
28. En general, me resulta difícil adaptarme	1	2	3	4	5
29. Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo	1	2	3	4	5
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen	1	2	3	4	5
31. Soy una persona bastante alegre y optimista	1	2	3	4	5
32. Prefiero que otros tomen decisiones por mí	1	2	3	4	5
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a)	1	2	3	4	5
34. Pienso bien de las personas	1	2	3	4	5
35. Me es difícil entender cómo me siento	1	2	3	4	5
36. He logrado muy poco en los últimos años	1	2	3	4	5
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
38. He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	1	2	3	4	5
39. Me resulta fácil hacer amigos(as)	1	2	3	4	5
40. Me tengo mucho respeto	1	2	3	4	5
41. Hago cosas muy raras	1	2	3	4	5
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas	1	2	3	4	5
43. Me resulta difícil cambiar de opinión	1	2	3	4	5
44. Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	1	2	3	4	5
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	1	2	3	4	5
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí	1	2	3	4	5
47. Estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a)	1	2	3	4	5
49. No puedo soportar el estrés	1	2	3	4	5
50. En mi vida no hago nada malo	1	2	3	4	5
51. No disfruto lo que hago	1	2	3	4	5
52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	1	2	3	4	5
53. La gente no comprende mi manera de pensar	1	2	3	4	5

54. Generalmente espero lo mejor	1	2	3	4	5
55. Mis amigos me confían sus intimidades	1	2	3	4	5
56. No me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven	1	2	3	4	5
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	1	2	3	4	5
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	1	2	3	4	5
60. Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor	1	2	3	4	5
61. Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	1	2	3	4	5
62. Soy una persona divertida	1	2	3	4	5
63. Soy consciente de cómo me siento	1	2	3	4	5
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	1	2	3	4	5
65. Nada me perturba	1	2	3	4	5
66. No me entusiasman mucho mis intereses	1	2	3	4	5
67. Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	1	2	3	4	5
68. Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor	1	2	3	4	5
69. Me es difícil llevarme con los demás	1	2	3	4	5
70. Me resulta difícil aceptarme tal como soy	1	2	3	4	5
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo	1	2	3	4	5
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás	1	2	3	4	5
73. Soy impaciente	1	2	3	4	5
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres	1	2	3	4	5
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	1	2	3	4	5
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	1	2	3	4	5
77. Me deprimó	1	2	3	4	5
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles	1	2	3	4	5
79. Nunca he mentado	1	2	3	4	5
80. En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	1	2	3	4	5
81. Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	1	2	3	4	5
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo	1	2	3	4	5
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	1	2	3	4	5
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	1	2	3	4	5
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy	1	2	3	4	5
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	1	2	3	4	5
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana	1	2	3	4	5
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)	1	2	3	4	5
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	1	2	3	4	5

90. Soy capaz de respetar a los demás	1	2	3	4	5
91. No estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
92. Prefiero seguir a otros a ser líder	1	2	3	4	5
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida	1	2	3	4	5
94. Nunca he violado la ley	1	2	3	4	5
95. Disfruto de las cosas que me interesan	1	2	3	4	5
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	2	3	4	5
97. Tiendo a exagerar	1	2	3	4	5
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas	1	2	3	4	5
99. Mantengo buenas relaciones con los demás	1	2	3	4	5
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101. Soy una persona muy extraña	1	2	3	4	5
102. Soy impulsivo(a)	1	2	3	4	5
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres	1	2	3	4	5
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	1	2	3	4	5
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana	1	2	3	4	5
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	1	2	3	4	5
107. Tengo tendencia a depender de otros	1	2	3	4	5
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles	1	2	3	4	5
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	1	2	3	4	5
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	1	2	3	4	5
113. Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116. Me es difícil describir lo que siento	1	2	3	4	5
117. Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema	1	2	3	4	5
119. Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120. Me gusta divertirme	1	2	3	4	5
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5
122. Me pongo ansioso(a)	1	2	3	4	5
123. No tengo días malos	1	2	3	4	5
124. Intento no herir los sentimientos de los demás	1	2	3	4	5
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida	1	2	3	4	5
126. Me es difícil hacer valer mis derechos	1	2	3	4	5
127. Me es difícil ser realista	1	2	3	4	5
128. No mantengo relación son mis amistades	1	2	3	4	5

129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a) 1 2 3 4 5
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente 1 2 3 4 5
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente 1 2 3 4 5
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar 1 2 3 4 5
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores 1 2 3 4 5

