



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**REGULACION EMOCIONAL EN TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN
NO GUBERNAMENTAL EN EL PERÚ**

**Línea de investigación:
Evaluación psicológica y psicométrica**

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

Autora

Hernández Loro, Julissa Marisella Gloria Esperanza

Asesora

Ávila Miñan, Mildred

ORCID: 0000-0002-4686-538X

Jurado

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

Mendoza Huaman, Vicente Eugenio

Reyes Rodríguez, Javier Andrés

Lima - Perú

2026



REGULACION EMOCIONAL EN TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN NO GUBERNAMENTAL EN EL PERÚ

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
4	repository.uaeh.edu.mx Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
9	www.cis.es Fuente de Internet	1%
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	prezi.com Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE PSICOLOGÍA
REGULACION EMOCIONAL EN TRABAJADORAS DE UNA ORGANIZACIÓN
NO GUBERNAMENTAL EN EL PERÚ

Línea de investigación: Evaluación psicológica y psicométrica

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

Autora:

Hernández Loro, Julissa Marisella Gloria Esperanza

Asesora:

Ávila Miñan, Mildred

ORCID: 0000-0002-4686-538X

Jurado:

Castillo Gómez, Gorqui Baldomero

Mendoza Huaman, Vicente Eugenio

Reyes Rodríguez, Javier Andrés

Lima- Perú

2026

Pensamientos

“Cuando me atrevo a desplegar mi fuerza y a utilizarla para plasmar mi visión, tener miedo o no, deja de tener tanta importancia”.

Audre Lorde

“Las capacidades de las mujeres no solo se han desarrollado a pesar de las tribulaciones y las dificultades a las que se han enfrentado a lo largo de milenios, sino que, en cierto modo, ha sido gracias a las mismas”.

Susan Nolen -

Hoeksema

Dedicatoria

A Dios, por cuidarme cada día.

A mi familia, por su apoyo permanente.

A las mujeres que formaron parte del estudio.

Agradecimientos

A la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Federico Villarreal, por haberme permitido formarme como profesional.

Agradezco sinceramente a la institución que facilitó y proporcionó el entorno necesario para la realización del estudio.

Sin su apoyo, esta investigación no hubiera sido posible.

Mi más sincero agradecimiento a mi asesora, Mg. Mildred Ávila Miñan, por su valiosa orientación y por compartir generosamente sus conocimientos a lo largo del proceso de asesoría.

Finalmente, agradezco a las personas que me brindaron su apoyo de diversas maneras durante la realización de este estudio.

ÍNDICE

Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Descripción y formulación del problema	12
1.2. Antecedentes	14
1.2.1. <i>Antecedentes Nacionales</i>	14
1.2.2. <i>Antecedentes Internacionales</i>	16
1.3. Objetivos	19
1.3.1. <i>Objetivo General</i>	19
1.3.2. <i>Objetivos Específicos</i>	19
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	21
II MARCO TEÓRICO	23
2.1. Regulación emocional	23
2.1.1. <i>Definición de regulación emocional</i>	23
2.1.2. <i>Proceso de regulación emocional</i>	28
2.1.3 <i>Modelos de regulación de la emoción</i>	32
2.1.4. <i>Dimensiones de la regulación emocional</i>	34
2.1.5. <i>Desregulación emocional</i>	35
III. MÉTODO	38
3.1. Tipo de Investigación	38
3.2. Ámbito temporal y espacial	38

3.3. Variable	38
3.4. Población y muestra	39
3.5. Instrumentos	40
3.6. Procedimientos	44
3.7. Análisis de datos	44
3.8. Consideraciones éticas	45
IV. RESULTADOS	46
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	65
VIII. REFERENCIAS	67
IX. ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Regulación emocional	39
Tabla 2.	Características de la muestra	40
Tabla 3.	Dimensiones de la variable Regulación emocional	41
Tabla 4.	Análisis de validez del Cuestionario de Regulación emocional	43
Tabla 5.	Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Regulación emocional	43
Tabla 6.	Análisis de normalidad Kolmogórov-Smirnov y distribución de datos	45
Tabla 7.	Niveles de regulación emocional por cada dimensión	46
Tabla 8.	Descripción porcentual de los indicadores de la variable regulación emocional	47
Tabla 9.	Niveles de regulación emocional según rango de edad	48
Tabla 10.	Niveles de regulación emocional según tiempo de servicio	49
Tabla 11.	Niveles de regulación emocional según área donde labora	50
Tabla 12.	Niveles de regulación emocional según ubicación geográfica	52
Tabla 13.	Niveles de regulación emocional según modalidad de trabajo	53
Tabla 14.	Reevaluación cognitiva según edad, tiempo de servicio, área donde labora, ubicación geográfica y modalidad de trabajo	56
Tabla 15.	Supresión emocional según edad, tiempo de servicio, área donde labora, ubicación geográfica y modalidad de trabajo	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Modelo procesual de emociones y su regulación de Gross	26
Figura 2.	Modelo modal de la emoción de Gross y Thompson	27
Figura 3.	Mecanismos y procesos de regulación emocional según Gómez y Calleja	29
Figura 4.	Modelo de regulación emocional de Gross y John	30
Figura 5.	Esquema del modelo de autorregulación de Gargurevich y Matos	33
Figura 6.	Modelo de desregulación de la emoción de Behar et al.	36

Resumen

El objetivo del presente estudio fue describir el nivel de regulación emocional en trabajadoras de una organización no gubernamental que laboran en diferentes regiones del Perú. La investigación es de tipo descriptiva y se realizó con una muestra de 92 trabajadoras entre 25 a 63 años, a quienes se aplicó el Cuestionario de regulación emocional (ERQ) de Gross y John (2003). Los resultados revelaron que las dimensiones de la regulación emocional: reevaluación cognitiva y supresión emocional, se encuentran en un nivel alto, alcanzando el 64.37% y 48.27% respectivamente. Se observaron diferencias significativas en la dimensión supresión emocional en relación con la edad y tiempo de servicio, mientras que en la dimensión reevaluación cognitiva no se hallaron diferencias significativas entre las trabajadoras. Tampoco se hallaron diferencias significativas en cuanto al tipo de trabajo que realizan, ubicación geográfica y modalidad de trabajo. Las conclusiones indican que la mayoría de las trabajadoras poseen un nivel alto de regulación emocional, lo cual sugiere que cuentan con las herramientas necesarias para reconsiderar sus pensamientos frente a situaciones adversas y, por tanto, gestionar sus emociones mediante la estrategia de reevaluación cognitiva. Sin embargo, los altos niveles de supresión emocional indican una tendencia de las trabajadoras a no expresar sus emociones.

Palabras clave: regulación emocional, trabajadoras, reevaluación cognitiva, supresión emocional

Abstract

The objective of this study was to describe the level of emotional regulation in female workers of a non-governmental organization who work in different regions of Peru. This descriptive study was conducted with a sample of 92 female workers aged 25 to 63, who were assessed using the Emotional Regulation Questionnaire (ERQ) by Gross and John (2003). The results revealed that the dimensions of emotional regulation: cognitive reappraisal and emotional suppression, were at a high level, reaching 64.37% and 48.27%, respectively. Significant differences were observed in the emotional suppression dimension concerning age and years of service, whereas no significant differences were found among female workers in the cognitive reappraisal dimension. Similarly, no significant difference was found regarding the type of work performed, geographical location, and work modality. The conclusions indicate that most female workers exhibit a high level of emotional regulation, suggesting that they possess the necessary tools to reconsider their thoughts in the face of adverse situations and, therefore, manage their emotions through the cognitive reappraisal. However, the high levels of emotional suppression suggest a tendency among the female workers to refrain from expressing their emotions.

Key words: emotional regulation, female workers, cognitive reappraisal, emotional suppression.

I. INTRODUCCIÓN

El actual entorno laboral marcado por los cambios en la economía global, hacia una economía de servicios enfocada en el consumo y de alta competencia entre empresas, ha generado un aumento en la valoración del factor humano por parte de las organizaciones. Esto debido a que son las personas las que constituyen una organización y determinan su rendimiento. En consecuencia, se ha otorgado mayor importancia a comprender las dimensiones psicosociales que experimentan los trabajadores, con el objetivo de identificar los retos emocionales que enfrentan (Marrero y Abdul-Jalbar, 2015).

A esto se suma el contexto de pandemia por COVID-19 que impactó de manera significativa en la salud mental de la población a nivel mundial (Organización Panamericana de la Salud, 2021). Como resultado, las organizaciones implementaron diferentes medidas para cuidar la salud mental de sus colaboradores. En este contexto, donde los aspectos psicosociales de los trabajadores son fundamentales para el desarrollo organizacional, la regulación emocional se convierte en un aspecto crucial a considerar en la gestión de personas, dado que el bienestar individual de los trabajadores se relaciona estrechamente con el desarrollo de la organización (Organización Mundial de la Salud, 2022).

La estructura de la investigación es la siguiente: en el capítulo I se aborda la problemática de la investigación, los antecedentes nacionales e internacionales, los objetivos, la justificación e hipótesis de estudio; en el capítulo II se exploran las bases teóricas de la variable de estudio, incluyendo definiciones y modelos teóricos; en el capítulo III se describe la metodología de la investigación, que incluye el diseño, el ámbito temporo espacial, la definición operacional de regulación emocional, el instrumento aplicado, los procedimientos llevados a cabo y los métodos estadísticos utilizados para el análisis de datos. En el capítulo

IV se presentan y analizan los resultados y en el capítulo V se discuten dichos resultados; mientras que en los capítulos VI y VII se detallan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, respectivamente.

1.1. Descripción y formulación del problema

La pandemia por COVID-19 generó un cambio repentino en las formas de trabajar estableciéndose las modalidades de trabajo remoto y teletrabajo en las organizaciones. Los trabajadores desarrollaron sus actividades laborales desde sus hogares, lo que les trajo ventajas como la flexibilidad horaria, evitar el traslado y ahorro de tiempo en el mismo, pero también, trajo dificultades para delimitar entre el tiempo que se le dedica al ámbito laboral y el tiempo personal, lo que puede afectar la salud física y mental (Ripani, 2020). Esta situación alcanzó a las mujeres que forman parte del mercado laboral, quienes además de realizar actividades laborales que en muchos casos se vieron incrementadas, debieron asumir la mayor parte de la atención del cuidado de los niños y de ayuda a sus tareas escolares, cuidado de personas mayores o con alguna enfermedad (Deloitte, 2020). Todo esto sumado al aislamiento, temor al contagio, procesos de duelo en algunos casos e incertidumbre general, ocasionó que las mujeres se encuentren dentro de uno de los grupos más vulnerables, presentando afectación en su salud mental (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

En el Perú, las mujeres destinan semanalmente 23 horas más que los hombres en realizar labores domésticas no remuneradas (Instituto Nacional de Estadística e informática, 2021). Durante la pandemia, este tiempo se intensificó con un aumento en el número de mujeres que asumieron la mayor parte de tareas domésticas (Molero, 2020), ocasionando que inviertan menos en tiempo para su autocuidado y otras actividades de recreación personal, generando una carga emocional significativa durante este período. Ante este escenario, luego de dos años

de confinamiento y frente al retorno a la presencialidad laboral de forma parcial o completa, las organizaciones han visto por conveniente mantener actividades o estrategias que contribuyan al manejo de las emociones.

Dada la situación mencionada, resulta fundamental en el entorno organizacional identificar la carga emocional que han experimentado en particular las mujeres durante el periodo de emergencia sanitaria. Esto implica conocer sus niveles de regulación emocional entendiéndose esta como “la influencia que los individuos ejercen para controlar sus emociones utilizando una amplia gama de estrategias que influyen en qué emociones tienen y cuándo las tienen” (Gross y John, 2003, p. 348). Al conocer estos niveles y las estrategias de afrontamiento utilizadas, se puede apreciar el impacto en la salud mental y el desempeño laboral, aspectos cruciales para el logro de objetivos organizacionales.

La organización objeto de estudio es una institución no gubernamental conformada en su mayoría por mujeres que laboran en siete regiones del país. Durante el período de pandemia por COVID-19, se realizaron estudios de satisfacción laboral y encuentros que servían como espacios para que al inicio puedan expresar su sentir sobre la situación general y las problemáticas individuales en el hogar. Estos estudios y encuentros revelaron un interés significativo en abordar la temática de la regulación emocional. La preocupación por el manejo de las emociones y la capacidad de reconocer sus propias respuestas frente a situaciones adversas, fueron respuestas recurrentes tanto en los estudios, como en los encuentros mencionados. Por ello, es fundamental investigar los niveles de regulación emocional y las estrategias utilizadas para esta regulación en el período postpandemia, en una muestra conformada por mujeres de esta institución, para comprender cómo gestionan sus emociones.

Por lo expuesto, el presente estudio plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es el nivel de regulación emocional en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Carhuayo (2021) investigó sobre la relación entre regulación emocional y estrés laboral en el personal que labora en el sector salud durante la pandemia por COVID-19. La muestra estuvo conformada por 159 trabajadores de salud de un hospital de la ciudad de Tacna, a quienes se aplicó el Cuestionario de regulación emocional de Gross y John (2003) adaptado por Gargurevich y Matos (2010), y la Escala de estrés laboral OIT-OMS en su adaptación peruana por Suarez (2013). A partir del estudio se halló que más de la mitad de los trabajadores se encontraban en un nivel medio de regulación emocional en las estrategias de reevaluación cognitiva y supresión emocional durante la emergencia sanitaria; además el 56% presentaba niveles medio y bajo de estrés laboral. El autor identificó que existía una relación significativa entre la reevaluación cognitiva y la supresión emocional con el manejo del estrés, lo que se tradujo en que el uso de ambas estrategias contribuyó a un mejor manejo del estrés y, por tanto, a resultados positivos frente a situaciones estresantes.

Roque (2021) realizó un estudio sobre la relación entre la claridad del autoconcepto y la regulación emocional durante el periodo de emergencia sanitaria por COVID-19 en trabajadores de tres empresas de Lima y Callao, pertenecientes a los sectores industrial, comercial y de servicios. La muestra estuvo compuesta por 170 personas, de las cuales el 54% eran personal administrativo, 18% jefes de área y 28% personal operario. De los cuales 92 eran mujeres entre los 18 a 54 años. Para el estudio se aplicaron la Escala de claridad del Autoconcepto (SCCS) de Campbell, Trapnell, Heine, Katz, Lavalley y Lehman (1996)

adaptada al contexto nacional, y el Cuestionario de regulación Emocional (ERQ) de Gross y John (2003) adaptado en el Perú por Gargurevich y Matos (2010). Ambos instrumentos se aplicaron de forma virtual y presencial, considerando las restricciones del aislamiento por la pandemia. A partir del estudio se identificó que hay una correlación inversa muy baja entre la claridad del autoconcepto y la estrategia de reevaluación cognitiva, y una correlación inversa baja con la estrategia supresión emocional. El autor concluyó que, para los participantes del estudio el conocimiento de las creencias que se tienen de sí mismo tiene una relación inversa con las estrategias utilizadas para regular las emociones. Además, identificó que no se encontraron diferencias significativas en esta relación según el género.

Uribe et al. (2021) realizaron un estudio sobre la gestión de las emociones y el trabajo remoto en el contexto de pandemia por COVID-19. Para ello, elaboraron dos instrumentos: uno para la medición de la gestión de emociones que consideraba cinco dimensiones: autoconciencia, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales, y otro instrumento para evaluar el trabajo remoto considerando tres dimensiones: jornada de trabajo, soporte laboral y tecnológico, y bienestar. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 148 trabajadores de empresas de diferentes sectores, hombres y mujeres entre los 26 y 55 años de la ciudad de Lima. Los resultados del estudio mostraron una relación positiva entre el trabajo remoto y la gestión de las emociones, concluyendo que los trabajadores que desempeñaban su labor de forma remota manejaban mejor sus emociones.

Enciso (2020) llevó a cabo un estudio sobre regulación emocional y desgaste laboral en trabajadores de un establecimiento de salud en Ayacucho. Para ello, aplicó el Cuestionario de regulación emocional (ERQ) de Gross y John (2003), adaptado por Gargurevich y Matos (2010) y el Inventario de Burnout de Maslach (1997), a una muestra no probabilística de 15 trabajadores. Los resultados mostraron que el 93% de trabajadores presentó un nivel moderado

de desgaste laboral, y solo un trabajador presentó un nivel agudo. En cuanto a la estrategia de reevaluación cognitiva, el 32% de los trabajadores presentaron un nivel alto, el 48% un nivel medio y el 20% presentó un nivel bajo. Respecto a la estrategia de supresión emocional, el 68% de trabajadores presentó un nivel alto, el 32% un nivel medio, y ningún trabajador presentó un nivel bajo. Finalmente, tras el análisis estadístico el autor concluyó que “no existe relación significativa entre las estrategias de regulación emocional y el desgaste laboral” (p. 62).

Salinas (2020) investigó la relación entre la interacción de trabajo-familia y la regulación emocional. La muestra estuvo conformada por 130 trabajadores administrativos de una empresa ubicada en Ascope, La Libertad, a quienes se aplicó el Cuestionario de interacción Trabajo- familia (SWING) y el Cuestionario de regulación emocional de Gross y John (2003) adaptado al contexto peruano. Los resultados mostraron que la variable interacción trabajo-familia tiene una correlación inversa con la dimensión reevaluación cognitiva, mientras que con la dimensión supresión emocional la relación es positiva, aunque no en un grado fuerte. El investigador concluyó que la falta de espacios de apoyo familiar o de comprensión y recuperación en el trabajo dificulta la interpretación y reevaluación de situaciones estresantes, lo que lleva a una preferencia por minimizar las emociones en tales contextos.

1.2.2. Antecedentes Internacionales

Pujol-Cols y Dabos (2021), realizaron una revisión bibliográfica de 55 artículos científicos empíricos sobre las demandas emocionales en el trabajo y las características que influyen en las respuestas frente a estas demandas. Identificaron que los aspectos que juegan un papel importante en las respuestas de regulación emocional son “los rasgos de personalidad, las habilidades emocionales y los motivos de trabajo” (p. 472). Estos factores generan

respuestas diferenciales en las estrategias que los trabajadores utilizan para responder frente a situaciones emocionalmente demandantes.

Oviedo et al. (2021) analizaron la regulación emocional como estrategia de afrontamiento durante la pandemia por COVID-19 en México. Su investigación exploró cómo las restricciones sociales y el aislamiento derivados de la pandemia llevaron a muchas personas a enfrentar niveles elevados de depresión, ansiedad y sentimientos de soledad. Estas condiciones forzaron a las personas a buscar mecanismos efectivos para adaptarse a la nueva realidad y gestionar el impacto emocional de la crisis sanitaria. En este contexto, la regulación emocional resulta una herramienta crucial para manejar el estrés y las emociones negativas, ya que permite tomar acción en situaciones de desregulación emocional, definida como una falta de respuesta emocional. Los autores argumentaron que la regulación emocional debe ser entendida como “una estrategia de afrontamiento preventiva” (p. 32) que puede evitar problemas de salud mental y promover una adaptación más saludable a las circunstancias desafiantes.

Chacón et al. (2020) realizaron un estudio sobre regulación emocional y estrés en trabajadores de Costa Rica. La investigación incluyó a 63 trabajadores administrativos de una institución pública, con una muestra diversa compuesta por hombres y mujeres de entre 20 y 64 años. A los participantes se les aplicó el Cuestionario de regulación emocional (ERQ) de Gross y John (2003), así como la Escala de estrés percibido PSS -14 de Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983) en su versión española. Los resultados del estudio revelaron que la estrategia de reevaluación cognitiva es la más utilizada por los trabajadores para regular sus emociones. Por otro lado, se identificó que la estrategia de supresión emocional estaba directamente relacionada con el nivel de estrés percibido por los participantes, aquellos que frecuentemente utilizaban la estrategia supresión emocional tendían a experimentar niveles

más altos de estrés. De acuerdo con los autores, esto sugiere que, aunque la supresión emocional puede ser una respuesta inmediata frente a emociones negativas, no sería la estrategia más efectiva para afrontar el estrés a largo plazo.

Valdez et al. (2020) llevaron a cabo una investigación sobre regulación emocional, autocuidado y burnout en una muestra de 131 psicólogos clínicos colombianos. En este estudio, más del 80% de participantes eran mujeres que brindaban asistencia psicológica de forma remota debido al confinamiento por COVID-19. Para evaluar los diversos aspectos relacionados con su bienestar emocional y profesional, se les aplicaron tres instrumentos: el Cuestionario de regulación emocional (ERQ) de Gross y John (2003), la Escala de conductas de autocuidado para psicólogos clínicos (EAP) y el Inventario de burnout de Maslach (MBI - HS). El análisis de los datos reveló la importancia de la expresión emocional y las prácticas de autocuidado en la mitigación del agotamiento emocional. En primer lugar, se identificó que aquellos psicólogos que expresaban más sus emociones vivenciadas experimentaban menores niveles de agotamiento emocional. De igual manera, las conductas de autocuidado mostraron una relación inversa con el agotamiento emocional, lo que significa que, a mayor dedicación a actividades de autocuidado, menor es la probabilidad de experimentar agotamiento emocional. El estudio pone de manifiesto la relación entre la regulación emocional, el autocuidado y el agotamiento emocional, y estableciendo en las recomendaciones las prácticas de gestión de emociones y de autocuidado de forma proactiva.

Hirschle et al. (2019) realizaron un estudio sobre el papel de la regulación emocional en el estrés y bienestar laboral. La muestra estuvo conformada por 480 trabajadores, a quienes se les aplicaron tres instrumentos: la Escala de estrés en el trabajo (EET), la Escala de bienestar en el trabajo (EBET), y la Medida de regulación emocional en el trabajo (RE-Trab). Los resultados indicaron una relación positiva entre las estrategias adaptativas de regulación

emocional y el bienestar en el trabajo. Además, se encontró una relación inversa entre el estrés y el bienestar laboral, así como entre el estrés y las estrategias adaptativas de regulación emocional.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de regulación emocional en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

1.3.2. Objetivos específicos

- Comparar los niveles de reevaluación cognitiva según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de supresión emocional según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de reevaluación cognitiva según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de supresión emocional según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de reevaluación cognitiva según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de supresión emocional según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de reevaluación cognitiva según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de supresión emocional según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

- Comparar los niveles de reevaluación cognitiva según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.
- Comparar los niveles de supresión emocional según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

1.4. Justificación

A nivel teórico, esta investigación enriquece el conocimiento del constructo regulación emocional y cómo influye en las personas en ámbitos organizacionales, dado que aún son pocos los estudios realizados en el país que han explorado este constructo en contextos laborales, ya que principalmente se han centrado en estudiantes universitarios y no específicamente en muestras femeninas como en el presente estudio.

A nivel práctico, la investigación es conveniente desde una perspectiva organizacional, ya que permitió conocer las respuestas obtenidas y determinar los niveles de las dimensiones del constructo regulación emocional. Esto es fundamental para la gestión de personas, pues facilita la implementación de acciones de mejora, como programas que ayuden a conocer el proceso de regulación emocional y que pueden tener un impacto positivo en el rendimiento de la organización.

A nivel metodológico, la investigación contribuye al análisis de la validez del instrumento utilizado para medir una variable que ha sido poco estudiada en muestras del ámbito laboral.

Desde el punto de vista social, el estudio es relevante porque ayuda a las organizaciones a comprender mejor las necesidades de sus colaboradores, identificar áreas de mejora y ofrecer una mejor calidad de vida personal y laboral.

Finalmente, la investigación fue viable gracias a la disponibilidad de recursos humanos, financieros y de tiempo necesarios para su realización, así como a la obtención de los permisos correspondientes para la aplicación del cuestionario.

1.5. Hipótesis

H₁: Existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₂: Existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según rango de edad en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₃: Existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₄: Existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según tiempo de servicio en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₅: Existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₆: Existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según área donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₇: Existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₈: Existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según ubicación geográfica donde laboran en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₉: Existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₁₀: Existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

H₀: No existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según modalidad de trabajo en trabajadoras de una organización no gubernamental en el Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Regulación Emocional

2.1.1. *Definición de regulación Emocional*

Para entender la definición de regulación emocional, es importante primero analizar de manera sucinta el concepto y función de las emociones, que son la raíz de la regulación emocional.

Reyes y Tena (2016) exploran la psicología de las emociones describiéndolas como reacciones que surgen ante situaciones relevantes. Estas reacciones no solo permiten procesar información y generar respuestas fisiológicas, sino que también facilitan elaborar respuestas comportamentales que buscan cumplir un objetivo, influyendo significativamente en las relaciones sociales. Además, explican que las emociones tienen una duración corta en el tiempo, y describen el proceso de reconocimiento de la experiencia emocional en las siguientes fases:

- Surgimiento de un evento interno o externo precipitante.
- La atención se centra en el hecho precipitante para optimizar la toma de decisiones.
- Valoración del hecho precipitante en relación con las propias metas.
- Respuesta fisiológica acompañada de comportamientos autónomos.
- Las emociones pueden cambiar frente a otras motivaciones o situaciones relevantes.

Este último aspecto explica la posibilidad de regular las emociones.

Oviedo et al. (2021) señalan que las emociones surgen en situaciones relevantes para una persona y no solo implican la experiencia subjetiva de sentir la emoción, sino que también nos impulsan a realizar conductas orientadas como respuesta a dichas emociones. Aunque la respuesta emocional tiene un componente innato, también puede ser modulada por el aprendizaje. Los autores subrayan la importancia de las emociones por su rol adaptativo,

afirmando que: “las emociones deben ser procesadas, expresadas y permitirse experimentar la emoción ya sea agradable o desagradable para cumplir su rol adaptativo. Cuando se movilizan los recursos internos se puede ofrecer una respuesta más apropiada ante los desafíos” (p. 30).

Gómez y Calleja (2016) definen las emociones como “un fenómeno humano con componentes fisiológicos, psicológicos y conductuales, que tiene bases evolutivas, adaptativas y funcionales, y que requieren de una interpretación de objetos, personas o situaciones, que la preparan para realizar determinadas acciones” (p.98). Los autores también explican que la respuesta emocional abarca pensamientos, expresión, respuestas fisiológicas y comportamiento. Además, señalan que los distintos enfoques que intentan explicar las emociones se diferencian en la manera en que las personas experimentan una emoción y en los factores que las desencadenan:

- Enfoque biológico: Se centra en las respuestas fisiológicas observables y expresivas, que tienen su base en la actividad neurológica, y clasifica a las emociones en positivas y negativas.
- Enfoque funcionalista: Considera que las emociones son el resultado de lo percibido por la persona, el impacto que genera y los cambios fisiológicos que se producen.
- Enfoque construccionista: Considera a la emoción como un proceso en permanente construcción.
- Enfoque apreciativo: Propone que la emoción es una respuesta originada por la interpretación de un evento relevante, lo que permite desarrollar comportamientos adaptativos.
- Enfoque relacional: Busca comprender las emociones de acuerdo con el contexto social, considerando la cultura y las normas sociales.

Los enfoques apreciativo y relacional son los más recientes en el estudio de las emociones, siendo el enfoque apreciativo el de mayor influencia en la actualidad. Este enfoque

destaca la capacidad de modificar la experiencia emocional, lo que resalta la importancia del proceso de regulación emocional. Por esta razón, se adoptó el enfoque apreciativo para investigar el constructo regulación emocional, ya que permite una exploración profunda de las definiciones más actuales y relevantes, enriqueciendo así el conocimiento y la comprensión de este concepto clave en el campo de la psicología.

Oviedo et al. (2021) definieron la regulación emocional como “un esfuerzo para cambiar el cómo se siente uno mediante el control de los elementos que producen la experiencia emocional, es decir, la regulación emocional se enfoca en la respuesta, producto del proceso que genera la emoción” (p. 30). Este concepto implica la capacidad de gestionar las emociones, con el fin de adaptarse de forma efectiva a las circunstancias cambiantes del entorno. Los autores destacaron la importancia de la regulación emocional como una herramienta de afrontamiento ante situaciones angustiantes y en la adaptación conductual, ya que define la forma en que las personas analiza el contexto, interpretan los estímulos del entorno y en última instancia cómo responden ante ellos.

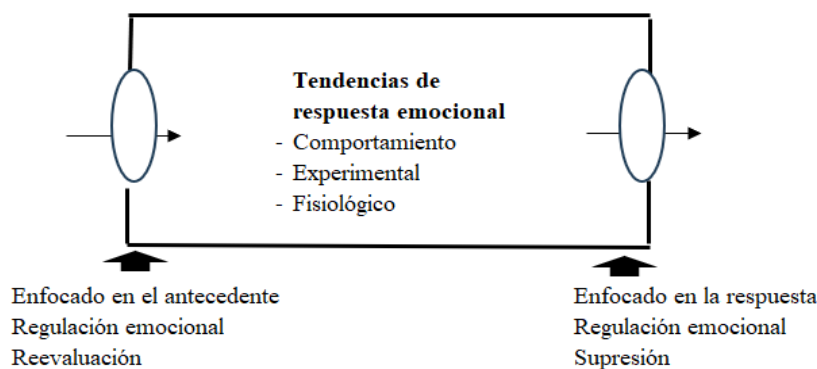
Aitziber y Conejero (2019) explicaron que el concepto de regulación emocional abarca tanto las emociones positivas como las negativas, y la variabilidad en la intensidad con la que cada persona las experimenta. Definieron la regulación emocional como un constructo amplio que va más allá del afrontamiento. En ese sentido, explicaron que es importante distinguir tipos de situaciones emocionalmente desafiantes y las estrategias específicas que cada persona emplea para gestionar sus emociones.

Gross (1998) realizó un estudio con el objetivo de probar la hipótesis de que regular una emoción en sus etapas iniciales tiene efectos distintos a intentar regularla después de que ha generado respuestas emocionales intensas. Para ello, comparó de manera directa dos estrategias de regulación emocional: la reevaluación cognitiva, que se centra en modificar los

antecedentes de la emoción, y la supresión emocional, que actúa sobre las respuestas emocionales ya generadas (ver Figura 1). Estas estrategias se evaluaron frente a una condición de control mediante la exposición de películas como estímulo. Gross, destacó la naturaleza dinámica y recursiva de las emociones, y desarrolló su modelo procesual de regulación emocional, que propone dos formas principales de regular las emociones: interviniendo antes de que se manifiesten (reevaluación) o gestionando sus respuestas una vez generadas (supresión); donde procesos reguladores pueden tener diferentes consecuencias adaptativas.

Figura 1

Modelo procesual de emociones y su regulación de Gross



Nota. Adaptado de “Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology, por Gross, 1998, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1 (74).

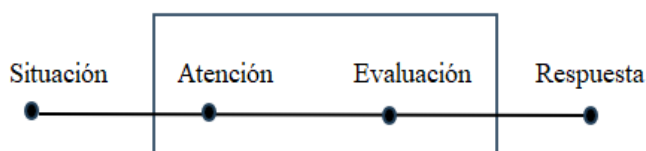
Para Gómez y Calleja (2016), el proceso de regulación emocional puede darse de manera automática o intencional, dependiendo de la situación y de la persona. En su definición, los autores subrayan que este proceso tiene el propósito de alinear sus respuestas emocionales con sus objetivos. Por ello, explicaron que la regulación emocional no es solo un proceso de

gestión interna de las emociones, sino que tiene un impacto directo en el comportamiento y que tiene como finalidad “economizar recursos y alcanzar metas personales y sociales” (p. 100); ya que busca establecer interacciones sociales positivas, tomar decisiones asertivas, y expresar resiliencia emocional para adaptarse a las demandas del entorno.

Gross y Thompson (2007) establecieron el modelo modal de la emoción, que sostiene que las emociones emergen de la interacción entre el individuo y su entorno, el cual posee un significado único para cada persona y genera una respuesta multisistema (cognitiva, fisiológica, conductual), coordinada pero flexible ante la situación que enfrenta. En la Figura 2, se presenta la secuencia básica especificada por el modelo modal: situación, atención, evaluación y respuesta. Esta secuencia es una representación abstracta y simplificada, en la que el organismo denominado como caja negra media entre la situación y la respuesta. El proceso comienza con una situación psicológicamente relevante, que generalmente es externa, pero que también puede ser interna, basada en representaciones mentales. Estas situaciones son atendidas de acuerdo con la valoración individual, esta evaluación puede cambiar a lo largo del desarrollo, y son estas evaluaciones las que dan lugar a las respuestas emocionales.

Figura 2

Modelo modal de la emoción de Gross y Thompson



Nota. Adaptado de *The modal model of emotion*, Gross y Thompson, 2007, *Handbook of emotion regulation*.

2.1.2. Proceso de regulación Emocional

Aitziber y Conejero (2019) señalan que el proceso de regulación emocional puede ser voluntario o involuntario. No obstante, explican que las personas, además de experimentar las emociones pueden controlarlas y ser conscientes del resultado que estas originan. Esto implica un grado de metacognición, es decir la capacidad de reflexionar sobre los propios estados emocionales, evaluar su impacto en el comportamiento y ajustarlos en función de los objetivos personales e interpersonales. En ese sentido, el control emocional no solo implica la supresión de emociones no deseadas, sino también el uso adaptativo de emociones positivas o negativas para enfrentar diversas situaciones, como mantener la calma en una discusión o motivarse ante un desafío.

Por su parte, Salessi y Omar (2017) explicaron que, “los esfuerzos de regulación emocional pueden estar dirigidos a modificar los sentimientos de base o la forma en que las emociones se manifiestan” (p. 90). Esto implica que las personas tienen la capacidad de influir conscientemente en sus emociones, no solo en términos de intensidad sino también en la manera en la que estas se expresan externamente. De este modo, es posible emplear diversas estrategias para ajustar respuestas emocionales, ya sea para suavizar reacciones intensas, amplificar sentimientos positivos, o incluso cambiar la forma en la que se comunican las emociones a los demás.

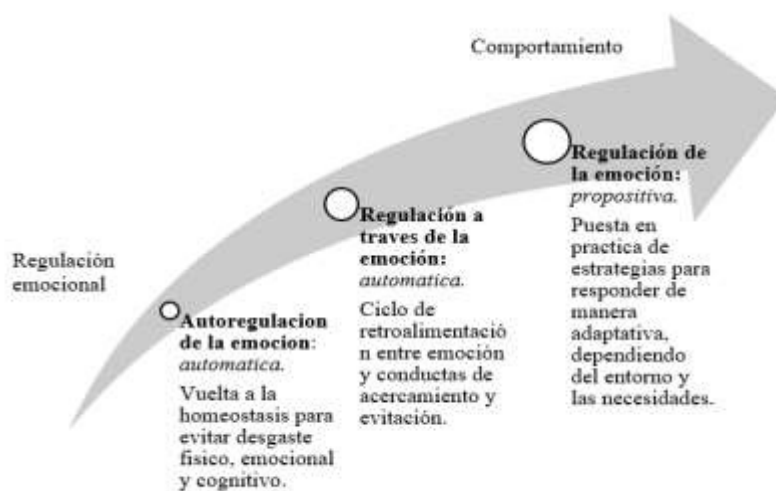
Gómez y Calleja (2016) identificaron tres procesos de regulación emocional y los mecanismos a través de los cuales la emoción se expresa en comportamientos (ver Figura 3):

- Autorregulación de la emoción, dado que las emociones tienen una duración corta en el tiempo debido a la implicancia cognitiva y fisiológica que conllevan,
- La respuesta conductual respecto de la emoción, que puede variar la intensidad de esta.

–Las estrategias de regulación emocional pueden derivar en comportamientos que modifiquen o supriman la emoción. Así mismo resaltan que un gran número de autores están de acuerdo con que la regulación emocional “es un proceso que se dirige a modificar las emociones experimentadas con mecanismos automáticos, conductas de acercamiento o evitación, y selección de estrategias de acuerdo con el propósito personal y social” (p. 110).

Figura 3

Mecanismos y procesos de regulación emocional según Gómez y Calleja.



Nota. Tomado de “Regulación emocional: definición, red nomológica y medición”, por Gómez y Calleja, 2016, *Revista mexicana de investigación en Psicología*, 1, (8).

Según Ribero-Marulanda y Vargas (2013), el proceso de regulación emocional es un “proceso dinámico que se puede mejorar mediante procesos educativos, así como cambiar o modificarse con el paso del tiempo” (p. 499). Este enfoque dinámico sugiere que la regulación emocional no es una habilidad estática o innata, sino que cambia a medida que las personas enfrentan nuevas experiencias, adquieren herramientas para ajustar sus respuestas emocionales de manera más adaptativa, mejorando sus habilidades para regular sus emociones. Además, los autores precisan que existen diferencias entre quienes desde una edad temprana experimentaron

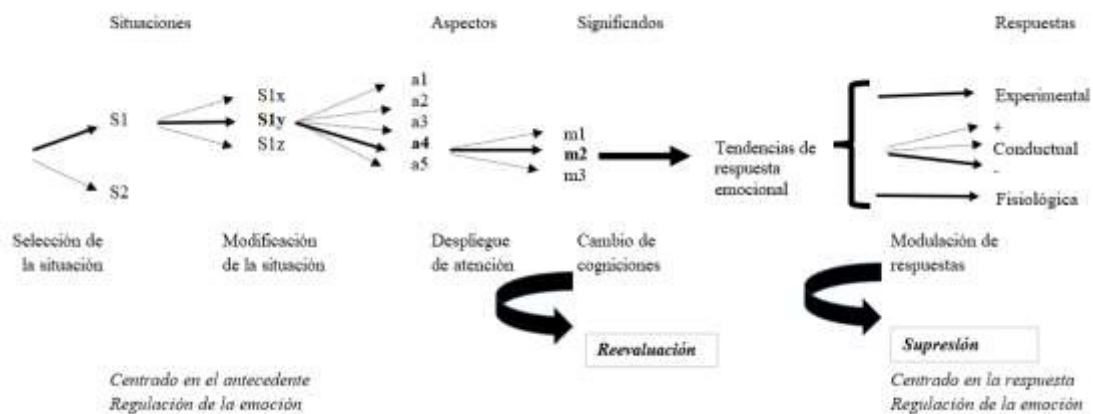
un apego seguro y aquellas que no, ya que el primer grupo tiende a mostrar una mayor capacidad para gestionar sus emociones, mientras que quienes experimentaron un apego inseguro tienden a mostrar mayor impulsividad o dificultades para identificar y procesar adecuadamente sus emociones.

Gross y John (2003), explicaron el proceso de regulación emocional (ver Figura 4), identificando cinco puntos en los que se puede regular la emoción:

Selección de la situación, Modificación de la situación, Despliegue de la atención, Cambio de cogniciones y Modulación de la respuesta experiencial, conductual o fisiológica. Los cuatro primeros puntos de este proceso se centran en los antecedentes (reevaluación cognitiva), mientras que el último punto se centra en las respuestas (supresión emocional) (p. 349).

Figura 4

Modelo de regulación emocional de Gross y John



Nota. Adaptado de “Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being”, por Gross y John, 2003, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2 (85).

Werner y Gross (2010, citado por Reyes y Tena, 2016) proponen un modelo del proceso de regulación emocional que comprende las siguientes etapas:

- Pausarse: Implica aceptar la experiencia emocional sin intentar evitar o modificar los pensamientos, sensaciones y sentimientos asociados. Es decir, permitir que la emoción se manifieste sin resistencia, para facilitar un mejor entendimiento de su origen y naturaleza.

- Reconocer: Identificar y diferenciar cada emoción en sus diferentes dimensiones tanto en lo comportamental como en lo fisiológico, reconociendo las manifestaciones internas y externas como cambios en la conducta, expresiones faciales y corporales.

- Discriminar: Se refiere a diferenciar situaciones que no se pueden controlar y que por tanto generaran emociones que deben ser aceptadas como estrategia de adaptación. La discriminación permite clasificar las emociones según su origen y la posibilidad de intervenir en ellas, facilitando una respuesta más adecuada.

- Consciencia y jerarquización: En esta etapa se elige la conducta más adaptativa de acuerdo con los valores propios, inhibiendo conductas impulsivas y en cambio optar por conductas que alineen mejor con los objetivos propios a largo plazo y el bienestar general.

Para Reyes y Tena (2016), el proceso de regulación emocional descrito por Werner y Gross (2010) garantiza una gestión eficaz de las emociones al adaptarse a las prioridades individuales de cada persona. Este enfoque sugiere que las emociones se gestionen de manera alineada con las necesidades y objetivos personales, lo que refuerza la capacidad de cada uno para enfrentar situaciones emocionales de manera equilibrada y consciente. Este proceso implica un análisis continuo de las emociones y de cómo estas influyen en el comportamiento y en la toma de decisiones, fomentando mayor resiliencia ante situaciones desafiantes. Lo

planteado por los autores destaca la importancia de una regulación emocional adaptativa, que contribuya a enfrentar diferentes desafíos.

2.1.3. Modelos de regulación emocional

2.1.3.1. Modelo de autorregulación de la emoción. Es también conocido como el modelo procesual o modal de regulación emocional y fue planteado por Gross y John (2003).

Según este enfoque, existen cinco elementos en el proceso de las emociones:

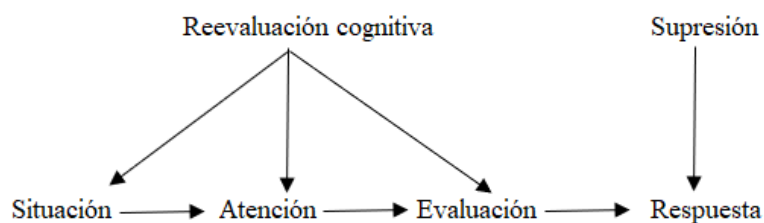
- √ Selección de la situación relevante: Se presenta una situación que es identificada como estresante o emocionalmente significativa. Puede ser interna como en el caso de los recuerdos o externa como en las interacciones con otras personas. Además, la forma en que una persona percibe y clasifica esta situación es crucial para el desarrollo de la respuesta emocional.
- √ Modificación de la situación: Se puede intervenir en la situación para alterar su impacto emocional. Esto puede incluir la búsqueda de soluciones, cambiar el entorno o evitar la situación estresante. La modificación de la situación busca reducir la intensidad del estrés o las emociones negativas asociadas.
- √ Despliegue de atención a la situación: La forma en la que se dirige la atención hacia la situación relevante influye en la experiencia emocional. Las estrategias de atención pueden estar orientadas a cambiar la forma en la que se percibe la situación o distraerse con otras actividades.
- √ Pensamientos asociados: Los pensamientos que surgen en respuesta a una situación pueden incluir evaluaciones de la situación, creencias sobre uno mismo y percepciones de las intenciones de los demás.

- √ Respuesta emocional: Es la reacción que se experimenta frente a la situación relevante, y se puede manifestar en forma de cambios fisiológicos y comportamientos observables de acuerdo con el impacto emocional general.

Sobre este modelo, Gargurevich y Matos (2010), explicaron que, ante una situación relevante, ya sea interna (procesos mentales) o externa (eventos), se seleccionan los elementos más significativos de dicha situación, y luego se evalúa y asigna un nivel de relevancia, lo que genera una respuesta basada en la retroalimentación ante los cambios en los elementos de la situación. Los autores describieron un esquema del modelo (ver Figura 5), que resume el flujo de procesamiento y las estrategias que se pueden adoptar para regular las emociones.

Figura 5

Esquema del modelo de autorregulación, Gargurevich y Matos (2010)



Nota. Tomado de “Propiedades psicométricas del cuestionario de autorregulación emocional adaptado para el Perú (ERQP)”, por Gargurevich y Matos, 2010, *Revista de Psicología*, 12.

2.1.3.2. Modelo de regulación para las emociones básicas. Enunciado por Martínez et al. (2009), este modelo tiene un enfoque apreciativo y se basa en el planteamiento de Ekman, quien estableció cuáles eran las emociones básicas: felicidad, ira, miedo, tristeza, disgusto y sorpresa. Este modelo plantea que las estrategias de regulación emocional están presentes en todas las etapas del proceso: “preevaluación, ejecución y posevaluación”, además de elementos

como la cultura y la autoeficacia como herramienta individual, influyen sobre la elección de la estrategia de regulación emocional (Gómez y Calleja, 2016, p. 104).

Para la presente investigación se consideró el modelo procesual de Gross y John (2003).

2.1.4. Dimensiones de la regulación emocional

Aunque existen varias propuestas sobre estrategias de regulación emocional, este estudio se centrará en las estrategias establecidas por Gross (1998). Este autor considera que la regulación emocional se puede abordar mediante dos estrategias principales:

2.1.4.1. Reevaluación cognitiva: “Es la interpretación de una situación potencialmente generadora de emociones de manera que modifique su impacto emocional” (Gross y Jhon, 2003, p. 349). Esta estrategia permite reconfigurar las emociones mediante el razonamiento frente a situaciones inesperadas. El objetivo de la reevaluación cognitiva es minimizar el impacto negativo de las emociones al cambiar la forma en que se interpreta una situación. Funciona como una especie de “rompe muelle” en el ámbito emocional, facilitando una respuesta más adaptativa. Según Gómez y Calleja (2016), la reevaluación cognitiva, es una estrategia que aparece tempranamente en el proceso emocional permitiendo analizar y modificar el significado que atribuimos a un evento, es decir, se enfoca en el antecedente de la emoción, permitiendo una reinterpretación de la situación que puede disminuir su impacto emocional.

2.1.4.2. Supresión emocional: “Es la inhibición del comportamiento expresivo de las emociones mientras se está emocionalmente activado” (Gross y Jhon, 2003, p. 349). Esta estrategia consiste en evitar la expresión externa de las emociones, dependiendo del proceso interno de cada persona y su capacidad para contener, ocultar y controlar la manifestación visible de las emociones. La supresión emocional implica un esfuerzo consciente para inhibir la expresión de las emociones, de manera que estas no se reflejen en la conducta observable.

Para Gómez y Calleja (2016), la supresión emocional se enfoca en modular o suprimir la respuesta emocional, ya sea reduciendo su intensidad o manteniéndola oculta en situaciones donde la expresión abierta de las emociones podría resultar inapropiada o contraproducente, o en contextos en los que es necesario evitar posibles conflictos.

2.1.5. Desregulación emocional

La desregulación emocional puede definirse como “un déficit en la respuesta emocional que se manifiesta de una manera desadaptativa ya sea por una excesiva manifestación o por la evitación e inhibición de la emoción” (Oviedo et al., 2021, p. 31). Este fenómeno se presenta cuando las personas tienen dificultades para gestionar sus emociones de manera efectiva, por un lado mostrando una excesiva manifestación de emociones que puede traducirse en reacciones desproporcionadas como la ira explosiva o la tristeza abrumadora, y por otro lado, la evitación o inhibición de las emociones, donde se evade situaciones que puedan generar malestar emocional y por un cumulo de emociones no expresadas que puede conllevar a cuadros de ansiedad o depresión.

Vargas y Muñoz-Martínez (2013) definen a la desregulación emocional como “dificultades en la habilidad para regular o modular la emoción” (p. 226). La desregulación emocional se manifiesta en diversas formas, incluyendo la incapacidad para identificar y expresar adecuadamente las emociones, así como la dificultad para ajustar las respuestas emocionales a las circunstancias específicas. Los autores también explicaron que, aunque es posible entrenar a las personas para regular sus emociones mediante intervenciones terapéuticas los resultados pueden diferir de una persona a otra, dependiendo de factores individuales como la predisposición, el tipo de personalidad, y las experiencias previas con la regulación emocional.

Behar et al. (2011) explicaron que el modelo de desregulación emocional consta de cuatro componentes fundamentales (ver Figura 6): hiperexcitación emocional, poca comprensión de las propias emociones, percepción negativa acerca de las emociones y regulación emocional mal adaptativa. Estos elementos interactúan entre sí y configuran un patrón de dificultades en la gestión emocional que puede afectar de manera significativa el bienestar psicológico. La intensidad de las emociones se experimenta de manera rápida y fácil, y especialmente en las emociones negativas y que contribuye a un estado de alta reactividad emocional. En cuanto a la pobre comprensión de las emociones, esto se expresa como una dificultad para identificar, describir y usar la información emocional de manera adecuada. La percepción negativa de las propias emociones está relacionada con una evaluación distorsionada o excesivamente crítica de los estados emocionales y suele ir acompañada de sobrecarga emocional que genera un ciclo de espiral de malestar emocional. La regulación emocional poco adaptativa se manifiesta a través de estrategias ineficaces para manejar las emociones, como la rumiación de pensamiento frente a emociones negativas y respuestas comportamentales desproporcionadas frente a ciertas emociones percibidas como incómodas.

Figura 6

Modelo de desregulación de la emoción, Behar et al. (2011)



Nota. Tomado de “Modelos teóricos actuales del trastorno de ansiedad generalizada (TAG): revisión conceptual e implicaciones en el tratamiento, por Behar et al., 2011, *Revista de toxicomanías*, 63.

Para Reyes y Tena (2016), la desregulación emocional está relacionada a la implementación de estrategias de regulación emocional que, en lugar de facilitar un manejo adecuado de las emociones, resultan ineficaces como:

a) Selección y evitación situacional: Este tipo de estrategias implica por un lado una manipulación intencional de la atención, y por otro, una tendencia hacia la supresión de las emociones. La selección situacional se refiere a la tendencia a manipular de forma deliberada la atención, redirigiéndola hacia estímulos o situaciones específicas con el fin de evitar el malestar emocional, como el monitoreo constante de estímulos desagradables, centrando la atención en pensamientos o situaciones negativas. Esto también puede incluir la rumiación de pensamientos negativos sin llegar a una resolución. Por otro lado, las estrategias de evitación implican la supresión expresiva de las emociones con un rechazo intencional a experimentarlas debido a la percepción negativa que se tiene de las emociones. Esta práctica recurrente puede contribuir al deterioro de la salud mental y del bienestar en general, afectando las relaciones en diferentes ámbitos.

b) Modificación situacional y estrategias de control o seguridad situacionales: Estas estrategias implican la adopción de comportamientos destinados a evitar la experiencia de emociones negativas. La modificación situacional se refiere a cambios en el entorno con la intención de no experimentar emociones desagradables, como cuando una persona evita situaciones o conversaciones incómodas. Las estrategias de control o seguridad involucran un esfuerzo cognitivo en recordar formas o técnicas que eviten sentir dichas emociones negativas, lo cual puede resultar en un enfoque mental excesivo. Este tipo de estrategias tienden a ocupar gran parte de la atención de la persona, lo que puede afectar negativamente en su capacidad para concentrarse en otras tareas, afectando otros procesos cognitivos y la interacción social en general.

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

Desde el punto de vista metodológico la investigación tiene un enfoque cuantitativo, el alcance es descriptivo – comparativo. El diseño del estudio es no experimental dado que no hubo manipulación de las variables, y de corte transversal ya que los datos se recogieron en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La presente investigación se llevó a cabo entre enero y octubre del año 2023 y se enmarca a nivel nacional ya que la muestra se ubica en siete regiones del país.

3.3. Variable

3.3.1. Regulación emocional

3.3.1.1. Definición conceptual. La regulación emocional es un proceso por el cual las personas influyen sobre las emociones que experimentan, esta influencia puede darse de forma consciente o de forma automática sin mucha deliberación (Gross y John, 2003, p. 348).

3.3.1.2. Definición operacional. La definición operacional de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de regulación emocional ERQ de Gross y John (2003) adaptado en el Perú por Gargurevich y Matos (2010), que considera dos dimensiones: reevaluación cognitiva y supresión emocional, caracterizadas por indicadores que se especifican en 6 ítems para la dimensión de reevaluación cognitiva y 4 ítems para la dimensión de supresión emocional (ver Tabla 1).

Tabla 1*Operacionalización de la variable Regulación emocional*

Variable	Definición teórica	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Regulación emocional	“La regulación emocional un proceso por medio del cual las personas ejercen una influencia sobre las emociones que experimentan, sobre cuándo suceden y sobre cómo se experimentan y se expresan” Gross y John (2003)	La definición operacional de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de regulación emocional ERQ de Gross y John (2003), que consta de dos dimensiones: reevaluación cognitiva (seis ítems) y supresión emocional (cuatro ítems).	Reevaluación cognitiva Supresión emocional	1,3,5,7,8 y 10 2,4,6 y 9	Cuestionario de regulación emocional: (ERQ) de Gross y John (2003), adaptado en Perú por Gargurevich y Matos (2010).

3.4. Población y muestra

La Población y la muestra son iguales, conformadas por 87 mujeres del programa de autonomía económica de una organización no gubernamental. La caracterización de la muestra se detalla en la Tabla 2. Las trabajadoras se caracterizan por tener edades entre 25 y 63 años, con un promedio de 39.5 años (DS=9.1), el 79.3% de ellas tiene estudios universitarios completos y trabajan en diferentes regiones del país. El 51.7% tiene más de ocho años de tiempo de servicio, y el 55.2 % realiza trabajo mixto (virtual y presencial). En el programa se realizan dos tipos de actividades: i) trabajo administrativo en oficina y ii) trabajo operativo de campo, atendiendo a socias de banca comunal para el otorgamiento de microcréditos.

Tabla 2*Características de la muestra (n=87)*

Característica	Categoría	Dato estadístico	%
Edad	Promedio	39.5	
	Desviación Estándar	9.1	
	Rango	25-63	
Nivel educativo	Estudios técnicos		16.1
	Estudios universitarios incompletos		3.4
	Estudios universitarios completos		79.3
	Postgrado (Maestría)		1.1
Región donde labora	Lima		13.8
	La Libertad		12.6
	Lambayeque		3.4
	Amazonas		8.0
	San Martín		21.8
	Puno		23.0
	Ucayali		17.2
Tiempo de servicio laboral	Menos de 1 año		4.6
	Entre 1 y 2 años		10.3
	Entre 3 y 4 años		19.5
	Entre 5 y 7 años		13.8
	Más de 8 años		51.7
Modalidad de trabajo	Solo de forma virtual		13.8
	Solo de forma presencial		31.0
	Mixta: presencial y virtual		55.2
Área de trabajo	Área operativa		72.4
	Área administrativa		27.6

3.5. Instrumento

Para una mejor organización en la obtención de los datos se envió un formulario, el cual estuvo conformado por cuatro partes:

Introducción. Se explicó el propósito del estudio y se informó sobre el anonimato y confidencialidad de las respuestas.

Datos sociodemográficos. Se registraron datos como la edad y el nivel educativo.

Datos laborales. Se recopiló información sobre la región de trabajo, tiempo de permanencia en la organización, modalidad de trabajo y área de pertenencia.

Para la recopilación de información se utilizó un cuestionario estructurado anónimo y confidencial (ver Anexo B). El cuestionario estuvo compuesto por 10 ítems de puntuación directa, como se detalla a continuación:

Cuestionario de regulación emocional: (ERQ): Esta escala, desarrollada por Gross y John (2003), evalúa las estrategias de regulación emocional: Reevaluación cognitiva y Supresión emocional, a través de 10 ítems (ver Tabla 3). La escala de medición fue de siete puntos: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ligeramente en desacuerdo (3), ni de acuerdo ni en desacuerdo (4), ligeramente de acuerdo (5), de acuerdo (6) y totalmente de acuerdo (7).

Tabla 3

Dimensiones de la variable Regulación emocional

Dimensiones	Indicadores	Niveles y rangos	Algoritmo
Reevaluación cognitiva	Habilidad para reconfigurar las emociones a partir de razonamientos ante una situación que causa afectación emocional.	Reevaluación Cognitiva: Bajo (6 -23) Medio (24 - 30) Alto (31 - 42)	Reevaluación cognitiva= $\sum (1,3,5,7,8,10)$
Supresión emocional	Habilidad para evitar exteriorizar emociones.	Supresión emocional: Bajo (4-11) Medio (12-16) Alto (17-28)	Supresión emocional = $\sum (2,4,6,9)$

3.5.1. Validez y fiabilidad

Gargurevich y Matos (2010) llevaron a cabo un estudio sobre la validez y confiabilidad del Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) de Gross y John (2003) en una población de 320 universitarios limeños de ambos sexos, provenientes de dos universidades privadas. Primero, realizaron la adaptación lingüística del cuestionario, seguida de un análisis factorial exploratorio con rotación Varimax, considerando el género como variable. Los resultados indicaron que la estructura factorial para hombres y mujeres fue similar para la muestra total. Sin embargo, se encontraron diferencias en la dimensión de supresión emocional, revelando que los hombres tienden a recurrir más a esta estrategia que las mujeres. Además, analizaron la validez de constructo identificando la naturaleza bifactorial del instrumento, evaluaron la validez convergente y divergente mediante correlaciones entre el ERQ y la Escala de afecto positivo y negativo (SPANAS) de Thompson (2007). Encontraron una correlación positiva entre las dimensiones reevaluación cognitiva y afecto positivo, así como una correlación positiva entre supresión emocional y afecto negativo. Para el análisis de confiabilidad, verificaron el índice de consistencia interna alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.72 para reevaluación cognitiva y 0.74 para supresión emocional.

En el presente estudio también se llevó a cabo el análisis de validez y confiabilidad del instrumento. La validez de constructo se estableció mediante la prueba ítem -test de Spearman para cada una de las dos dimensiones, considerando la estructura bifactorial de la escala para asegurar su validez interna (ver Tabla 4).

Para el estudio se obtuvieron valores considerados como aceptables para cada ítem en relación con la dimensión correspondiente del instrumento, con correlaciones significativas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 4*Análisis de validez del Cuestionario de Regulación emocional*

Reevaluación cognitiva		Supresión emocional	
Ítem	<i>rho</i>	Ítem	<i>rho</i>
1	.669**	2	.732**
3	.712**	4	.822**
5	.405**	6	.793**
7	.713**	9	.733**
8	.631**		
10	.749**		

Nota: ** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

En la tabla 5 se presenta la confiabilidad de la escala a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con un resultado general de 0.740 para el Cuestionario de regulación emocional, considerado como un valor aceptable para la investigación. En cuanto a las dimensiones que componen el cuestionario, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.653 para la dimensión reevaluación cognitiva y 0.777 para la dimensión de supresión emocional, ambos valores también considerados aceptables, según Palella y Martins (2012).

Tabla 5*Análisis de confiabilidad del Cuestionario de Regulación emocional*

Instrumento	Nº de ítems	Alpha de Cronbach
Cuestionario de regulación emocional	10	.740
Reevaluación cognitiva	06	.653
Supresión emocional	04	.777

3.6. Procedimientos

Para la recopilación de datos, primero se obtuvo el permiso correspondiente para la realización del estudio. Antes de proceder con la distribución general del cuestionario, se realizó una prueba piloto con un grupo de diez trabajadoras, explicándoles que podían plantear sus preguntas sobre el llenado del cuestionario, pero no surgieron dudas significativas en esta etapa. Posteriormente, se les envió a todas las participantes vía correo electrónico institucional, el enlace del cuestionario en formato virtual elaborado en Microsoft Forms, explicándoles el objetivo del estudio y se proporcionaron instrucciones detalladas para el correcto llenado. El enlace para responder el cuestionario estuvo habilitado durante cuatro semanas, para que todas las trabajadoras tuvieran tiempo suficiente para completarlo. Durante este período se realizaron recordatorios periódicos a través de correos electrónicos para animar a las participantes a completar el cuestionario, esto fue clave para maximizar el número de respuestas y garantizar la muestra representativa para el análisis estadístico posterior.

3.7. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 29, ya que es una herramienta ampliamente reconocida para el análisis estadístico en investigaciones científicas. Inicialmente, se utilizaron técnicas de estadística descriptiva para describir y analizar la distribución de frecuencias y porcentajes en cada nivel de las dimensiones evaluadas. A continuación, para determinar si los datos obtenidos de medición de la variable se ajustaban o no a una distribución normal, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (ver Tabla 6). Esta prueba es adecuada cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50 ($n > 50$) y considerando un valor de probabilidad ($\text{sig.} < 0.05$). Posteriormente, se elaboraron tablas y figuras para el análisis descriptivo necesario para los objetivos del estudio que

facilitaron la interpretación de los datos. Finalmente, para el análisis de los resultados inferenciales se utilizó la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis, con el propósito de determinar si el valor de probabilidad hallado es menor a 0.05 y así decidir si se aceptan o se rechazan las hipótesis de investigación según cada variable de comparación correspondiente, (Crispín y Tinoco, 2005).

Tabla 6

Análisis de normalidad Kolmogórov-Smirnov y distribución de datos

Dimensiones	Estadístico	gl	p
Reevaluación cognitiva	0.095	87	.049
Supresión emocional	0.087	87	.137

Nota: Es significativo ($p < .05$), No es significativo ($p > .05$)

3.8. Consideraciones éticas

Se llevaron a cabo todas las consideraciones éticas necesarias para la realización de esta investigación, garantizando que la participación libre y voluntaria de las participantes. Para ello, se proporcionó un consentimiento informado al inicio del cuestionario estructurado, en el que se detallaba toda la información pertinente sobre el estudio, los objetivos, la naturaleza de la participación, y los derechos de las participantes, conforme a lo establecido en el Código Ético y Deontológico del Psicólogo del Perú (Colegio de Psicólogos del Perú, 2024).

Para asegurar el anonimato y la confidencialidad de las respuestas, estas solo fueron revisadas por la investigadora, y la institución solo tendrá acceso al informe general en el que los resultados se presentarán de manera agregada, para asegurar que los datos individuales no sean divulgados ni utilizados para fines distintos a los previstos en el estudio.

IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

4.1. Análisis de Resultados descriptivos

En la Tabla 7 se presentan los porcentajes de frecuencia obtenidos en cada nivel de la variable regulación emocional. De acuerdo con la naturaleza bifactorial de esta variable, conforme a lo señalado por Gargurevich y Matos (2010), se analizaron los resultados obtenidos en sus dos dimensiones: reevaluación cognitiva y supresión emocional.

Los datos revelan que, en ambas dimensiones de regulación emocional, la mayoría de las respuestas se ubicaron en el nivel alto, con un 64.37% para la dimensión reevaluación cognitiva y 48.27% para la dimensión supresión emocional. En contraste, el menor número de respuestas se registró en el nivel bajo, con un 5.75% para la dimensión reevaluación cognitiva y 24.24% para la dimensión supresión emocional.

Tabla 7

Niveles de regulación emocional por cada dimensión

Dimensión	Nivel	f	%
Reevaluación cognitiva	Bajo (6- 23)	5	5.75
	Medio (24-30)	26	29.88
	Alto (31 – 42)	56	64.37
Supresión emocional	Bajo (4 - 11)	21	24.14
	Medio (12- 16)	24	27.59
	Alto (17 –28)	42	48.27

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje válido

En la Tabla 8 se presenta la descripción porcentual de cada uno de los indicadores de la variable regulación emocional. En la dimensión reevaluación cognitiva, el ítem 10: “Cuando quiero sentir una emoción negativa en menor intensidad, cambio la manera de pensar sobre la situación que generó la emoción” es el más representativo de la categoría “totalmente de acuerdo” con un 24.1%. Mientras que en la dimensión supresión emocional, el ítem 9: “Cuando estoy sintiendo emociones negativas, me aseguro de no expresarla”, es el más representativo de la categoría “Totalmente de acuerdo” con un 9.2%.

Tabla 8

Descripción porcentual de los indicadores de la variable regulación emocional

	TD	ED	LD	Total (%)			
				NN	LA	DA	TA
D1: Reevaluación cognitiva							
Ítem 1	4.6	10.3	2.3	17.2	16.1	28.7	20.7
Ítem 3	1.1	8.0	6.9	5.7	18.4	41.4	18.4
Ítem 5	2.3	3.4	5.7	2.3	8.0	56.3	21.8
Ítem 7	3.4	11.5	3.4	9.2	17.2	37.9	17.2
Ítem 8	1.1	2.3	2.3	8.0	20.7	47.1	18.4
Ítem 10	0.0	2.3	3.4	6.9	14.9	48.3	24.1
D2: Supresión emocional							
Ítem 2	8.0	17.2	8.0	11.5	28.7	21.8	4.6
Ítem 4	17.2	35.6	5.7	12.6	10.3	17.2	1.1
Ítem 6	8.0	26.4	9.2	12.6	24.1	16.1	3.4
Ítem 9	2.3	17.2	12.6	6.9	23.0	28.7	9.2

Nota. TD=totalmente en desacuerdo, ED=en desacuerdo, LD= ligeramente en desacuerdo, NN=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, LA= Ligeramente de acuerdo, DA=De acuerdo, TA= Totalmente de acuerdo.

En la Tabla 9 se presentan los rangos de edad establecidos para comparar los niveles de regulación emocional entre los diferentes grupos etarios. Al analizar la dimensión reevaluación cognitiva, se observa en casi todos los rangos de edad el nivel de esta estrategia emocional es principalmente alto. En particular, el grupo de 46 a 55 años destaca con un 73.33% de

respuestas en el nivel alto, seguido por el grupo de 36 a 45 años con un 69.44%. En el grupo de 56 a 63 años, los resultados muestran una distribución más homogénea con un 40.00% de respuestas tanto en los niveles medio como alto. Sin embargo, este mismo grupo también presenta el mayor porcentaje en el nivel bajo con un 20.00%, seguido de un porcentaje de 11.11% del grupo de 36 a 45 años. En los otros dos grupos de edad (25 a 35 años y 46 a 55 años) no se registraron respuestas en el nivel bajo, con un 0.00% en ambos casos. En cuanto a la estrategia supresión emocional, el nivel alto se observa con mayor frecuencia en el grupo de 25 a 35 años. En contraste, el grupo de 56 a 63 años obtuvo el porcentaje más bajo con un 0.00% en el nivel medio de supresión emocional.

Tabla 9

Niveles de regulación emocional según rango de edad

	Edad		Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión: Reevaluación cognitiva	De 25 a 35 años	f	0	13	18	31
		%	0.00	41.94	58.06	100
	De 36 a 45 años	f	4	7	25	36
		%	11.11	19.44	69.44	100
	De 46 a 55 años	f	0	4	11	15
		%	0.00	26.67	73.33	100
	De 56 a 63 años	f	1	2	2	5
		%	20.00	40.00	40.00	100
Dimensión: Supresión emocional	De 25 a 35 años	f	2	9	20	31
		%	6.45	29.03	64.52	100
	De 36 a 45 años	f	12	8	16	36
		%	33.33	22.22	44.44	100
	De 46 a 55 años	f	5	7	3	15
		%	33.33	46.67	20.00	100
	De 56 a 63 años	f	2	0	3	5
		%	40.00	0.00	60.00	100

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje válido

La Tabla 10 presenta los niveles de regulación según el tiempo de permanencia de las trabajadoras en la organización, diferenciados en cinco grupos basados en el tiempo de servicio.

En cuanto a la estrategia reevaluación cognitiva se observó que el mayor porcentaje se encuentra en el grupo de trabajadoras con 5 a 7 años en la institución, con un 83.33% en el nivel alto de esta dimensión, seguido por el grupo con 1 a 2 años de servicio, que registró un 77.78%. Por otro lado, los menores porcentajes en el nivel bajo de esta estrategia se ubicaron en tres grupos (menos de 1 año, entre 1 a 2 años y entre 5 a 7 años) con un 0.00%. Respecto a la estrategia supresión emocional, el mayor porcentaje se registró en el grupo de trabajadoras con 1 a 2 años de tiempo de servicio, alcanzando un 77.78% en el nivel alto. En contraste, el grupo con menos de un año de servicio mostró el menor porcentaje en la estrategia de supresión emocional con un 0.00% en el nivel bajo.

Tabla 10

Niveles de regulación emocional según tiempo de servicio

	Tiempo de servicio		Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión: Reevaluación cognitiva	Menos de 1 año	f	0	3	1	4
		%	0.00	75.00	25.00	100
	Entre 1 y 2 años	f	0	2	7	9
		%	0.00	22.22	77.78	100
	Entre 3 y 4 años	f	2	5	10	17
		%	11.76	29.41	58.82	100
	Entre 5 y 7 años	f	0	2	10	12
		%	0.00	16.67	83.33	100
	Más de 8 años	f	3	14	28	45
		%	6.67	31.11	62.22	100
Dimensión: Supresión emocional	Menos de 1 año	f	0	1	3	4
		%	0.00	25.00	75.00	100
	Entre 1 y 2 años	f	1	1	7	9
		%	11.11	11.11	77.78	100
	Entre 3 y 4 años	f	3	3	11	17
		%	17.65	17.65	64.71	100
	Entre 5 y 7 años	f	1	4	7	12
		%	8.33	33.33	58.33	100
	Más de 8 años	f	16	15	14	45
		%	35.56	33.33	31.11	100

Nota. f = frecuencia, % = porcentaje válido

En la Tabla 11 se muestran los niveles de regulación emocional de las trabajadoras según el área donde laboran, diferenciadas en tres grupos: área operativa, área administrativa en las regiones, y el área administrativa principal que brinda soporte a todas las regiones.

En la dimensión reevaluación cognitiva, todos los grupos alcanzaron principalmente un nivel alto, destacando el área administrativa principal con un 66.67%, mientras que el grupo administrativo en regiones obtuvo el menor porcentaje, con 58.33%.

En la dimensión supresión emocional, los resultados varían en cada grupo: el área operativa alcanzó un 52.38% en el nivel alto, el área administrativa en regiones se concentró en el nivel medio con un 41.67%, y el grupo área administrativa principal obtuvo un 41.67% en el nivel alto. El menor porcentaje se registró en el área operativa, con un 23.81% en los niveles bajo y medio.

Tabla 11

Niveles de regulación emocional según área donde labora

		Tiempo de servicio		Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión: Reevaluación cognitiva	Área operativa	f	3	19	41	63	
		%	4.76	30.16	65.08	100	
	Área administrativa en regiones	f	1	4	7	12	
		%	8.33	33.33	58.33	100	
	Área administrativa principal	f	1	3	8	12	
		%	8.33	25.00	66.67	100	
Dimensión: Supresión emocional	Área operativa	f	15	15	33	63	
		%	23.81	23.81	52.38	100	
	Área administrativa en regiones	f	3	5	4	12	
		%	25.00	41.67	33.33	100	
	Área administrativa principal	f	3	4	5	12	
		%	25.00	33.33	41.67	100	

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje válido

En la Tabla 12 se presenta los resultados de los niveles de regulación emocional de las trabajadoras según la ubicación geográfica donde desempeñan sus labores. El análisis se muestra detallado para las dos dimensiones de regulación emocional. Para la dimensión reevaluación cognitiva, se observó que en todas las regiones los porcentajes fueron predominantemente altos, lo que sugiere que las trabajadoras tienden a utilizar esta estrategia con frecuencia. Destaca especialmente la región Amazonas, donde se alcanzó el porcentaje más elevado, con un 85.71% de las trabajadoras empleando la reevaluación cognitiva de manera significativa. Esta región es seguida por La Libertad, que registró un 72.73% en el mismo nivel. En contraste, la región Puno presentó el porcentaje más bajo con 55.00% en este nivel, seguido por la región Ucayali con un 60.00%. Estos datos indican que, aunque la reevaluación cognitiva es una estrategia comúnmente utilizada, su predominancia varía ligeramente entre las diferentes regiones.

En cuanto a la dimensión supresión emocional, las respuestas de las trabajadoras mostraron una mayor variabilidad entre las distintas regiones. La Libertad se destacó como la única región donde el nivel de supresión emocional fue predominante bajo, con un 54.55% de las trabajadoras reportando un uso mínimo de esta estrategia. Por otro lado, en la región Lambayeque, la distribución fue más equitativa, con un 33.33% de las trabajadoras en cada uno de los tres niveles (bajo, medio y alto), lo que refleja una diversidad en las estrategias de supresión emocional empleadas en esta región. En contraste, en las otras regiones se observó una mayor tendencia hacia un nivel alto de supresión emocional, particularmente en la región Amazonas, donde un 71.43% de las trabajadoras reportaron utilizar esta estrategia con alta frecuencia. Sin embargo, es importante notar que la región Lambayeque registró el porcentaje más bajo en este nivel con solo un 9.09%. Esto sugiere que la supresión emocional no es

utilizada de manera uniforme en todas las regiones, con variaciones significativas dependiendo del contexto geográfico.

Tabla 12

Niveles de regulación emocional según ubicación geográfica

	Región	donde	Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión: Reevaluación cognitiva	Lima	f	1	3	8	12
		%	8.33	25.00	66.67	100
	La Libertad	f	1	2	8	11
		%	9.09	18.18	72.73	100
	Lambayeque	f	0	1	2	3
		%	0.00	33.33	66.67	100
	Amazonas	f	0	1	6	7
		%	0.00	14.29	85.71	100
	San Martin	f	0	7	12	19
		%	0.00	36.84	63.16	100
	Puno	f	2	7	11	20
		%	10.00	35.00	55.00	100
	Ucayali	f	1	5	9	15
		%	6.67	33.33	60.00	100
Dimensión: Supresión emocional	Lima	f	3	4	5	12
		%	25.00	33.33	41.67	100
	La Libertad	f	6	4	1	11
		%	54.55	36.36	9.09	100
	Lambayeque	f	1	1	1	3
		%	33.33	33.33	33.33	100
	Amazonas	f	1	1	5	7
		%	14.29	14.29	71.43	100
	San Martin	f	3	4	12	19
		%	15.79	21.05	63.16	100
	Puno	f	5	4	11	20
		%	25.00	20.00	55.00	100
	Ucayali	f	2	6	7	15
		%	13.33	40.00	46.67	100

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje válido

En la Tabla 13 se presentan los niveles de regulación emocional de las trabajadoras de la organización objeto de estudio según la modalidad de trabajo que realizan. Se distingue entre tres modalidades: aquellas que trabajan exclusivamente de forma virtual, aquellas que laboran

únicamente de manera presencial y aquellas que realizan un trabajo mixto, es decir trabajan de forma presencial como virtual. En cuanto a la dimensión reevaluación cognitiva, estrategia que implica reinterpretar situaciones para modificar su impacto emocional, los datos revelan que tanto las trabajadoras que operan exclusivamente de manera virtual como aquellas que tienen una modalidad mixta alcanzaron un 66.67% en el nivel alto, lo que sugiere un uso significativo de esta estrategia en ambos grupos. Esto indica que, independientemente de la modalidad, la reevaluación cognitiva es una herramienta clave para la regulación emocional de las trabajadoras. Por otro lado, en la dimensión supresión emocional, estrategia que se refiere a la inhibición de la expresión emocional, los resultados muestran que el 50% de las trabajadoras que laboran en modalidad mixta se ubicaron en el nivel alto. Esto sugiere que la combinación de trabajo presencial y virtual podría estar asociada con un mayor uso de la supresión emocional como estrategia de regulación de las emociones, en comparación con las otras modalidades de trabajo.

Tabla 13

Niveles de regulación emocional según modalidad de trabajo

		Tiempo de servicio	Bajo	Medio	Alto	Total
Dimensión: Reevaluación cognitiva	Solo de forma virtual	f	1	3	8	12
		%	8.33	25.00	66.67	100
	Solo de forma presencial	f	2	9	16	27
		%	7.41	33.33	59.26	100
	Mixta: presencial y virtual	f	2	14	32	48
		%	4.17	29.17	66.67	100
Dimensión: Supresión emocional	Solo de forma virtual	f	3	4	5	12
		%	25.00	33.33	41.67	100
	Solo de forma presencial	f	7	7	13	27
		%	25.93	25.93	48.15	100
	Mixta: presencial y virtual	f	11	13	24	48
		%	22.92	27.08	50.00	100

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje válido

4.2. Análisis de Resultados inferenciales

En el análisis inferencial realizado, se determinó que para la dimensión reevaluación cognitiva el nivel de significancia es .049, lo que indica que la distribución de datos en esta dimensión no es normal. Por otro lado, en la dimensión supresión emocional el nivel de significancia fue de .137, lo que sugiere que en esta dimensión los datos siguen una distribución normal. Dado que una de las dimensiones muestra una distribución de datos no normal, se rechaza la hipótesis nula H_0 : Los datos tienen una distribución normal, y se acepta la hipótesis alternativa H_1 : Los datos no tienen una distribución normal. Por tanto, se consideró adecuado el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman para el análisis ítem-test, dado que esta prueba es más apropiada para analizar relaciones en datos que no siguen los supuestos de normalidad, ya que permite evaluar relaciones entre variables sin depender de la distribución de datos (Crispín y Tinoco, 2005).

Además, para abordar los objetivos específicos de la investigación, se empleó la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis. Esta prueba es adecuada para comparar las distribuciones de dos a más grupos de una variable, especialmente cuando la naturaleza de los datos no cumple con los supuestos de normalidad requeridos por las pruebas paramétricas, (Crispín y Tinoco, 2005). En esta investigación, los grupos comparados se definieron según características claves de las participantes: edad, tiempo de servicio, área en la que trabajan, región donde laboran, y modalidad de trabajo. Estos factores son relevantes para explorar posibles diferencias en las estrategias de regulación emocional entre diferentes subgrupos de la muestra, permitiendo identificar patrones que podrían no ser evidentes.

Dado que el instrumento utilizado para la evaluación tiene una naturaleza bifactorial, el análisis se realizó diferenciando cada una de las dimensiones de regulación emocional, reevaluación cognitiva (ver Tabla 14) y supresión emocional (ver Tabla 15).

Para determinar la validez de la hipótesis en esta investigación se adoptó un enfoque basado en el nivel de significancia estadística. De acuerdo con este criterio si el valor de probabilidad hallado es menor a .05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, mientras que si el valor de probabilidad es mayor a .05 entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de investigación, lo que sugiere que no hay diferencias significativas entre los grupos (Vara-Horna, 2015).

Como se observa en la Tabla 14, las valoraciones de probabilidad revelan que, para la dimensión reevaluación cognitiva no se presentan diferencias significativas en relación con las variables demográficas y laborales analizadas, que incluyen edad, tiempo de servicio, área donde labora, ubicación geográfica y modalidad de trabajo. Los resultados muestran que el valor de probabilidad (p) es mayor a .05 ($p > .05$) en todas estas comparaciones, lo que indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula, por tanto, se acepta la hipótesis nula H_0 : No existen diferencias significativas en el uso de la reevaluación cognitiva entre diferentes grupos, y se rechaza la hipótesis de investigación, H_1 : Existen diferencias significativas en el uso de la reevaluación cognitiva entre diferentes grupos.

Las tendencias indican que las puntuaciones más altas en la dimensión reevaluación cognitiva se observa en las trabajadoras que se encuentran en el rango de edad de 36 a 45 años. En cuanto al tiempo de servicio que vienen trabajando en la institución, las trabajadoras que obtuvieron mayores puntuaciones son las que tienen un tiempo de servicio de entre 1 a 2 años. Respecto al área donde labora, las puntuaciones más altas se obtuvieron en el área administrativa principal. En relación con la ubicación geográfica, las mayores puntuaciones de la dimensión reevaluación cognitiva se alcanzaron en la región Amazonas. Finalmente, en cuanto a la modalidad de trabajo, las puntuaciones más elevadas se encontraron en aquellas trabajadoras que laboran exclusivamente de forma virtual.

Tabla 14

Reevaluación cognitiva según edad, tiempo de servicio, área donde labora, ubicación geográfica y modalidad de trabajo, (n=87)

Dimensión de la variable de estudio	Característica sociolaboral	Categoría	N	Rango promedio	Prueba
Reevaluación cognitiva	Edad	“De 25 a 35 años”	31	45.13	H de Kruskal Wallis X ² =1.528; gl=3; Sig.=.676
		“De 36 a 45 años”	36	46.06	
		“De 46 a 55 años”	15	40.30	
		“De 56 a 63 años”	5	33.30	
	Tiempo de servicio	Menos de 1 año	4	34.13	H de Kruskal Wallis X ² = 4.647; gl=4; Sig.=.325
		Entre 1 y 2 años	9	55.50	
		Entre 3 y 4 años	17	42.71	
		Entre 5 y 7 años	12	52.54	
		Más de 8 años	45	40.79	
	Área donde labora	Área operativa	63	43.06	H de Kruskal Wallis X ² =.570; gl=2; Sig.=.752
		Área administrativa en regiones	12	43.92	
		Área administrativa principal	12	49.04	
	Ubicación geográfica	Lima	12	49.04	H de Kruskal Wallis X ² =5.027; gl= 6; Sig.=.540
		La Libertad	11	46.00	
		Lambayeque	3	32.33	
		Amazonas	7	57.14	
		San Martín	19	45.79	
		Puno	20	36.50	
	Modalidad de trabajo	Ucayali	15	42.43	H de Kruskal Wallis X ² = 2.081; gl=2; Sig.=.353
		Solo de forma virtual	12	49.04	
Solo de forma presencial		27	38.41		
Mixta: presencial y virtual		48	45.89		

Nota: N= muestra; Sig. = significancia; X²=distribución Chi cuadrado para determinar los valores de la prueba H de Kruskal Wallis; gl=grados de libertad.

En la Tabla 15 se observa que las valoraciones de probabilidad revelan diferencias significativas en la dimensión supresión emocional en relación con las variables de edad y tiempo de servicio, con un valor de probabilidad (p) menor a .05 ($p < .05$). Este resultado implica que se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existen diferencias significativas en el uso de la supresión emocional entre diferentes grupos; y se acepta la hipótesis de investigación que

sugiere que existen diferencias H_1 . Existen diferencias significativas en el uso de la supresión emocional entre diferentes grupos. Lo que indica que estas dos variables tienen un impacto en el uso de la supresión emocional como estrategia de regulación de las emociones. Por otro lado, en relación con las variables área de trabajo, ubicación geográfica y modalidad de trabajo, los valores de probabilidad obtenidos fueron mayores a .05 ($p > .05$); por tanto, se acepta la hipótesis nula H_0 : No existen diferencias significativas en el uso de la supresión emocional entre diferentes grupos; y se rechaza la hipótesis de investigación, H_1 : Existen diferencias significativas en el uso de la supresión emocional entre diferentes grupos. Lo que indica que no se encontraron diferencias significativas entre los grupos definidos por estas categorías, esto sugiere que el uso de la supresión emocional es relativamente consistente, es decir, que las trabajadoras que laboran en distintas áreas, ubicaciones geográficas o modalidades de trabajo (presencial, virtual o híbrida), no difieren significativamente en su uso de la supresión emocional como estrategia para regular emociones.

Las tendencias observadas en los datos muestran que las puntuaciones más altas en la dimensión supresión emocional se presentan en las trabajadoras que se encuentran en el rango de edad de 25 a 35 años. En cuanto al tiempo de servicio en la institución, las trabajadoras que llevan entre 1 y 2 años en su puesto de trabajo obtuvieron las mayores puntuaciones. Respecto al área donde labora, las puntuaciones más altas se registraron en el área operativa. Mientras que, en relación con la ubicación geográfica, las mayores puntuaciones de la dimensión supresión emocional se obtuvieron en la región San Martín. Por último, en cuanto a la modalidad de trabajo, las puntuaciones más altas se encontraron en la modalidad de trabajo mixta, que combina el trabajo virtual y presencial.

Tabla 15

Supresión emocional según edad, tiempo de servicio, área donde labora, ubicación geográfica y modalidad de trabajo, (n=87)

Dimensión de la variable de estudio	Característica sociolaboral	Categoría	N	Rango promedio	Prueba
Supresión emocional	Edad	“De 25 a 35 años”	31	55.08	H de Kruskal Wallis X ² =10.243.; gl=3; Sig.=.017
		“De 36 a 45 años”	36	39.00	
		“De 46 a 55 años”	15	33.03	
		“De 56 a 63 años”	5	44.20	
	Tiempo de servicio	Menos de 1 año	4	53.00	H de Kruskal Wallis X ² =13.435.; gl=4; Sig.=.009
		Entre 1 y 2 años	9	62.00	
		Entre 3 y 4 años	17	52.15	
		Entre 5 y 7 años	12	50.08	
		Más de 8 años	45	34.90	
	Área donde labora	Área operativa	63	45.05	H de Kruskal Wallis X ² =.402; gl=2; Sig.=.818
		Área administrativa en regiones	12	40.79	
		Área administrativa principal	12	41.71	
	Ubicación geográfica	Lima	12	41.71	H de Kruskal Wallis X ² =10.067; gl=6; Sig.=.122
		La Libertad	11	24.45	
		Lambayeque	3	32.83	
		Amazonas	7	49.71	
		San Martín	19	51.95	
		Puno	20	44.80	
		Ucayali	15	48.60	
	Modalidad de trabajo	Solo de forma virtual	12	41.71	H de Kruskal Wallis X ² =.205; gl=2; Sig.=.903
Solo de forma presencial		27	43.20		
Mixta: presencial y virtual		48	45.02		

Nota: N= muestra; Sig. = significancia; X²=distribución Chi cuadrado para determinar los valores de la prueba H de Kruskal Wallis; gl=grados de libertad.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se realizó con el objetivo de conocer y analizar el nivel de regulación emocional de las trabajadoras de una organización no gubernamental en Perú. Para el desarrollo de este estudio se utilizó como base el modelo teórico propuesto por Gross y John (2003), y el instrumento utilizado para medir la regulación emocional fue el Emotion Regulation Questionnaire (ERQ), que fue adaptado para el contexto peruano por Gargurevich y Matos (2010). Las técnicas utilizadas facilitaron la realización del análisis de fiabilidad del instrumento, lo que confirmó la validez de los resultados obtenidos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Gargurevich y Matos (2010) resaltaron la naturaleza bifactorial del ERQ, y por tanto el análisis a lo largo de la investigación se realizó diferenciando las dos dimensiones que son objeto de medición del instrumento: reevaluación cognitiva y supresión emocional.

Los resultados obtenidos en este estudio fueron analizados en función de los objetivos planteados al inicio de la investigación. Los hallazgos revelaron que el nivel de regulación emocional es predominantemente alto en ambas dimensiones que componen esta variable. Estos resultados son particularmente relevantes ya que contrastan con investigaciones previas realizadas a nivel nacional, como los estudios de Carhuayo (2021) y Enciso (2020), donde los puntajes en relación con los niveles de las dos dimensiones de regulación emocional se ubicaron principalmente en la categoría de nivel medio.

En particular, en el análisis de cada una de las dimensiones de la variable regulación emocional, se observó que el 64.37% de las trabajadoras alcanzó un nivel alto en la dimensión reevaluación cognitiva, lo que indica una capacidad significativa para reinterpretar situaciones emocionales de manera adaptativa (Gómez y Calleja, 2016). De acuerdo con lo explicado por

Oviedo et al. (2021), el uso adecuado de esta estrategia de afrontamiento tiene un impacto positivo en la salud mental, ya que permite a las personas gestionar sus emociones de manera más adaptativa, promoviendo un bienestar psicológico duradero. Por otro lado, en la dimensión supresión emocional, el porcentaje fue de 48.27%, lo que sugiere que casi la mitad de las trabajadoras también presenta una capacidad notable para inhibir sus emociones (Gross, 1998). Este dato es importante de considerar ya que como explicaron Valdez et al. (2020), la expresión de las emociones vividas es fundamental para mantener una buena salud emocional. Un nivel alto en la supresión emocional, que implica ocultar o ignorar las emociones experimentadas, podría ser indicativo de un riesgo elevado de agotamiento emocional. Esta supresión puede llevar a una acumulación de tensiones no expresadas, que pueden devenir en estrés prolongado (Chacón et al., 2020), afectando negativamente el bienestar general de las trabajadoras.

En relación con los objetivos secundarios de este estudio, estos se orientaron principalmente a realizar comparaciones entre distintos grupos de la muestra. Para ello, se establecieron categorías basadas en diferentes variables, como la edad, el tiempo de servicio, el área de trabajo, la región en la que laboran y la modalidad de trabajo. Este enfoque permitió analizar cómo cada una de estas variables puede influir en el nivel de regulación emocional y particularmente en las dos dimensiones que la componen.

En relación con la variable edad se establecieron cuatro grupos etarios, revelando que, en la dimensión reevaluación cognitiva, todos los grupos mostraron consenso al obtener puntajes principalmente en el nivel alto. Esto indica que no existen diferencias significativas en esta dimensión entre los grupos, lo que lleva a rechazar la H1 de la investigación, que señalaba que hay diferencias significativas en esta dimensión de acuerdo con la edad. Por otro

lado, en la dimensión de supresión emocional, los resultados no son confirmatorios, ya que tres grupos mostraron respuestas predominantemente en el nivel alto, mientras que en uno de ellos se registró en un nivel medio. Por lo tanto, se acepta la H2 de la investigación, que sugiere que hay diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según la edad. Este hallazgo puede relacionarse con lo indicado por Ribero-Marulanda y Vargas (2013), quienes explicaron que la regulación emocional es una habilidad que varía a lo largo de los años, en función con las situaciones nuevas que enfrenta cada persona. Esto podría explicar porque las trabajadoras de diferentes edades muestran variaciones en su estrategia de supresión emocional.

Respecto a la variable tiempo de servicio, en la dimensión reevaluación cognitiva, solo se identificó una diferencia en el grupo de trabajadoras con menos de un año de servicio, cuyas respuestas se ubicaron mayoritariamente en el nivel medio, mientras que en los otros cuatro grupos presentaron puntuaciones principalmente en el nivel alto. Sin embargo, esta diferencia no fue estadísticamente significativa, lo que conduce al rechazo de la H3 de la investigación, que señala que existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva de acuerdo con el tiempo de servicio. En cuanto a la dimensión supresión emocional el grupo de trabajadoras con un tiempo de servicio mayor a ocho años presentó puntajes mayoritarios en el nivel bajo, a diferencia de los demás grupos que presentaron un nivel alto. Esta diferencia se consideró significativa, lo que lleva a aceptar la H4 de la investigación, que indica que existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según el tiempo de servicio. Cabe mencionar que, según Enciso (2020) no hay una relación entre regulación emocional y el desgaste laboral, lo que podría sugerir que otros factores también desempeñan un papel importante en el bienestar emocional a lo largo del recorrido laboral.

En relación con la variable área de trabajo, se definieron tres grupos distintos. El análisis reveló que no hay diferencias significativas entre estos grupos, tanto en la dimensión reevaluación cognitiva como en la dimensión supresión emocional. Por lo tanto, se rechazan la H5 y la H6 de investigación, que señalaban que existen diferencias significativas según el área de trabajo en las dimensiones reevaluación cognitiva y supresión emocional respectivamente. Sin embargo, la comparación entre diferentes áreas de trabajo sigue siendo relevante, dado que cada contexto laboral puede presentar demandas emocionales específicas que afectan la manera en que se manejan las emociones (Chacón et al., 2020).

En relación con la variable ubicación geográfica, los resultados mostraron que no hubo diferencias significativas en la dimensión de reevaluación cognitiva según la región en la que laboran las trabajadoras, por tanto, se rechaza la H7 de investigación, que indica que existen diferencias significativas en los niveles de reevaluación cognitiva según ubicación geográfica. Sin embargo, en la dimensión de supresión emocional sí se encontraron diferencias, especialmente en el grupo de trabajadoras de la región de La Libertad, donde los puntajes se concentraron mayoritariamente en el nivel bajo, a diferencia de las otras regiones, que obtuvieron puntajes predominantemente en el nivel alto, por tanto, se acepta la H8 que señala que existen diferencias significativas en los niveles de supresión emocional según ubicación geográfica. Estos resultados sugieren que el manejo de la supresión emocional puede estar influenciado por factores contextuales o culturales específicos de la región. Esto abre la posibilidad de explorar cómo las diferencias culturales, asociadas a la ubicación geográfica, pueden impactar las estrategias de regulación emocional que emplean las trabajadoras, ya que como indican Gómez y Calleja (2016), la cultura es también un elemento que influye en la elección de las estrategias de regulación emocional.

Finalmente, se analizaron los resultados de acuerdo con la modalidad de trabajo, categoría en la que se definieron tres grupos según la forma en que las trabajadoras desempeñan sus labores diarias. No se encontraron diferencias significativas entre estos grupos, por tanto, se rechazan la H9 y la H10 de investigación, que indican que existen diferencias significativas según la modalidad de trabajo en los niveles de reevaluación cognitiva y supresión emocional respectivamente. En la dimensión reevaluación cognitiva, los porcentajes se distribuyeron de manera homogénea, con la mayoría de las trabajadoras alcanzando un nivel alto. De igual manera en la dimensión supresión emocional, los puntajes fueron similares en los tres grupos, también predominantemente en el nivel alto. Estos resultados contrastan con lo descrito por Uribe et al. (2021), quienes identificaron una relación positiva entre el trabajo remoto y la gestión emocional. Sin embargo, en la organización estudiada, solo hay un grupo de doce personas que realizan exclusivamente trabajo remoto, mientras que la mayoría tiene un esquema mixto entre trabajo virtual y presencial. A pesar de esto, al analizar al grupo que trabaja de forma completamente presencial, sus respuestas en ambas dimensiones fueron similares a las de los otros dos grupos. Es relevante destacar el estudio de Salinas (2020), que encontró que la falta de espacios de recuperación en el trabajo, algo que podría estar asociado a modalidades de trabajo remoto o híbrido, estaba vinculada con un mayor nivel de supresión emocional. No obstante, en el presente estudio no se hallaron diferencias significativas en este aspecto entre las trabajadoras de distintas modalidades de trabajo. En conclusión, aunque la modalidad de trabajo ya sea presencial, remoto o híbrido, puede influir en cómo se enfrentan y regulan las emociones, los resultados de esta investigación sugieren que no existen diferencias sustanciales entre los distintos grupos en términos de regulación emocional dentro del contexto de esta organización.

VI. CONCLUSIONES

- Las trabajadoras de la organización no gubernamental presentan en su mayoría un nivel alto de regulación emocional, reflejado en ambas dimensiones de la variable. Esto sugiere dos aspectos importantes: en primer lugar, que, respecto a la reevaluación cognitiva, cuentan con las herramientas personales que les permiten reconsiderar sus pensamientos frente a una situación adversa y por tanto gestionar de mejor manera sus emociones. Sin embargo, el hecho de obtener también puntajes altos en la dimensión supresión emocional, indica una tendencia a no expresar las propias emociones.
- Las trabajadoras participantes del estudio al utilizar la estrategia reevaluación cognitiva para regular sus emociones, no presentan diferencias que puedan considerarse significativas entre los diferentes grupos establecidos para la comparación de acuerdo con edad, tiempo de servicio, área donde trabajan, ubicación geográfica y modalidad de trabajo.
- Las trabajadoras del presente estudio al utilizar la estrategia supresión emocional para regular sus emociones, sí presentan diferencias significativas entre los grupos establecidos para la comparación en cuanto a la edad y tiempo de servicio. Sin embargo, no presentan diferencias importantes en cuanto al área de trabajo, ubicación geográfica y modalidad de trabajo.
- Las trabajadoras que utilizan con mayor frecuencia la estrategia de reevaluar sus pensamientos frente a una situación amenazante se ubican en la región Amazonas.
- Las trabajadoras que utilizan con mayor frecuencia la estrategia de supresión emocional se ubican principalmente en la región San Martín.

VII. RECOMENDACIONES

- A partir de los resultados del estudio que consideró una muestra compuesta por mujeres, es importante que a futuro puedan realizarse más investigaciones que permitan comparar el nivel de regulación emocional de acuerdo con el género.
- Para futuras investigaciones, sería conveniente se realicen estudios sobre regulación emocional en diferentes poblaciones a nivel nacional, para hacer comparaciones entre grupos de diferentes regiones, dado que los ciudadanos de cada zona geográfica en el país tienen diferentes costumbres e idiosincrasias, y serían enriquecedor conocer las similitudes o diferencias que puedan existir, y que permitan diseñar intervenciones de apoyo emocional adaptadas a las necesidades particulares de cada grupo, respetando las particularidades culturales que influyen en la forma en que se manejan las emociones.
- La diferencia en los resultados de la estrategia supresión emocional para las variables edad y tiempo de servicio, sugiere la necesidad de investigar más a fondo las variables que pueden influir en la regulación emocional en contextos específicos.
- La segmentación en diferentes grupos en el estudio buscó identificar patrones y diferencias en la regulación emocional, que es útil para futuras investigaciones que busquen realizar análisis comparativos con muestras más grandes.
- Para la institución objeto de estudio, es importante que pueda fomentar más espacios que permitan a las trabajadoras reconocer que es importante que expresen las emociones que están experimentando por algún acontecimiento, que puede ser tanto de índole laboral como personal. Es decir que, se debe fomentar un enfoque equilibrado que combine la capacidad de reevaluar cognitivamente las situaciones con la expresión saludable de las emociones podría ser esencial para el bienestar emocional de las trabajadoras.

- También para la institución donde se realizó el estudio, considerar la realización de talleres o programas de formación y apoyo acerca de la autogestión emocional, sobre todo en las regiones donde se obtuvo puntajes más altos en la dimensión supresión emocional, además de contar con espacios que incentiven el autocuidado de la salud mental.
- Es importante que las organizaciones promuevan el conocimiento y uso de estrategias de regulación emocional con sus trabajadores, como un recurso clave para el bienestar laboral y la eficacia organizacional.

VIII. REFERENCIAS

- Aitziber, P. y Conejero, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista mexicana de psicología*, 36 (1), 74-83. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243058940007>
- Behar, E., Dobrow, I., Hekler, E., Mohlman, J. y Staples, A. (2011). Modelos teóricos actuales del trastorno de ansiedad generalizada (TAG): revisión conceptual e implicaciones en el tratamiento. *Revista de toxicomanías*, 63, 15-36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5509545>
- Carhuayo, A. (2021). *Regulación emocional y estrés laboral en el personal de salud del hospital Hipólito Unanue de Tacna, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73875>
- Chacón, L., Vasquez, L. y Solano, A. (2020). La regulación emocional y el estrés en población trabajadora costarricense. *Presencia: Revista internacional de salud mental, investigación y humanidades*. 16 (1), 1-7. <http://ciberindex.com/p/p/e12581>
- Colegio de psicólogos del Perú (2024). *Código de ética y deontología*. https://www.cpsp.pe/images/documentos/marco_legal/CPsP_CDN_codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Crispín, S. y Tinoco, O. (2005). *Estadística básica para ciencias del comportamiento*. Juan Gutenberg Editores- impresores.
- Deloitte (2020). *Mujeres en pandemia: El impacto del COVID- 19 en el progreso de su carrera profesional*. <https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-pandemia.html>

- Enciso, R. (2020). *Regulación emocional y desgaste laboral en trabajadores de un establecimiento de salud del centro poblado de Mollepata, Ayacucho del 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote]. Repositorio Institucional ULADECH Católica. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/18162>
- Gargurevich, R. & Matos, L. (2010). *Propiedades psicométricas del cuestionario de autorregulación emocional adaptado para el Perú (ERQP)*. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/346852>
- Gómez, O. y Calleja, N. (2016). Regulación emocional: definición, red nomológica y medición. *Revista mexicana de investigación en Psicología*, 8 (1), 96-117. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revmexinvpsi/mip-2016/mip161g.pdf>
- Gross, J. (1998). Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (1), 224-237. <https://psycnet.apa.org/record/1997-38342-016>
- Gross, J. y John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85 (2), 348- 362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross y Thompson (2007). Emotion regulation: conceptual foundations, *Handbook of emotion regulation*. The Guilford Press, 3-24. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01392-001>
- Hernandez-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw- Hill interamericana editores.
- Hirschle, A., Gondim, S., Alberton, G. y Ferreira, A. (2019). Estresse e bem-estar no trabalho: O papel moderador da regulação emocional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19 (1), 532 -540. [doi: 10.17652/rpot/2019.1.14774](https://doi.org/10.17652/rpot/2019.1.14774)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). *Perú: Brechas de género 2021. Avances hacia la igualdad de mujeres y hombres*. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/2947246-peru-brechas-de-genero-2021-avances-hacia-la-igualdad-de-mujeres-y-hombres>
- Marrero, J. y Abdul-Jalbar, B. (2015). Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español. *Papers, Revista de Sociología*, 100 (2), 173-193. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2015m4-6v100n2/papers_a2015m4-6v100n2p173.pdf
- Martínez, M., Retana, B. y Sánchez- Aragón, R. (2009). Identificación de las estrategias de regulación emocional del miedo en adultos de la ciudad de Mexico. *Psicología Iberoamericana*, 17 (2), 49-59. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133912609007>
- Molero, M. (2020). *Repensar la flexibilidad laboral*. <https://blog.genderlab.io/repensar-la-flexibilidad-laboral-2/>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Organización Panamericana de la Salud (2021). *El impacto de la pandemia COVID-19 en la salud mental de la población*. <https://www.paho.org/es/boletin-desastres-n131-impacto-pandemia-covid-19-salud-mental-poblacion>
- Oviedo, M., Rendón, M., y Mendoza, N. (2021). *Salud mental: El COVID y la salud mental*. Ediciones Colegio de ciencias y artes de Tabasco. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/20264/libro-salud-1era-edicion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologic3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>

Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2021). Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: una revisión de la literatura sobre características individuales y trabajo emocional. *Estudios Gerenciales*, 37 (160), 472-491.

<https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.160.4088>

Reyes, M. y Tena, E. (2016). Regulación emocional en la práctica clínica. Una guía para terapeutas. Manual Moderno.

<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/1b3af5334102e93946bfa6f8036b1cbe.pdf>

Ripani, L. (2020). Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial. *Banco Interamericano de Desarrollo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Ribero- Marulanda, S. y Vargas, R. (2013). Análisis bibliométrico sobre el concepto de regulación emocional desde la aproximación cognitivo conductual: una mirada desde las fuentes y los autores más representativos. *Psicología desde el Caribe*, 30 (3), 496-525. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a04.pdf>

Roque, N. (2021). *Claridad del autoconcepto y regulación emocional en colaboradores de empresas privadas de Lima durante pandemia COVID-19*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9498/ROQUE_VN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salessi, S. y Omar, A. (2017). Capital psicológico y regulación emocional en el trabajo: El rol mediador de la satisfacción laboral. *Estudios de Psicología*, 22(1), 89-98.

<http://dx.doi.org/10.22491/1678-4669.20170010>

- Salinas, N. (2020). Interacción trabajo-familia y regulación emocional en trabajadores de una empresa privada en Ascope. [Tesis de pregrado, Universidad privada del Norte]. Repositorio institucional UPN. <https://hdl.handle.net/11537/24767>
- Uribe, J., Jiménez de Aliaga, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M. y Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data*, 24 (1), 179-199. <https://dx.doi.org/10.15381/idata.v24i1.19858>
- Valdez, K., Gonzales-Tovar, J., Hernández, A., Sánchez, L. (2020). Regulación emocional, autocuidado y burnout en psicólogos clínicos ante el trabajo en casa por confinamiento debido al COVID-19. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 10(1), 1-8. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2020.6430>
- Vara-Horna, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis: Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades*. Macro EIRL.
- Vargas, R. y Muñoz-Martínez, A. (2013). La regulación emocional: precisiones y avances conceptuales desde la perspectiva conductual. *Psicología USP Universidad Sao Paulo*, 24(2), 225-240. <https://www.scielo.br/j/pusp/a/cT9JgNg4bW6wKQQjfm9zXGw/abstract/?lang=es>

IX. ANEXOS

Anexo A: Instrumento - Formato de encuesta y consentimiento informado

Encuesta anónima y confidencial de regulación emocional

Estimada colaboradora,

La siguiente encuesta tiene como objetivo conocer aspectos relacionados al manejo individual de las emociones. Es importante que sus respuestas sean lo más sinceras posibles para poder recoger la información real y plantear las acciones que se requieran.

Esta encuesta es completamente anónima y confidencial, por lo que nadie conocerá sus respuestas individuales y su procesamiento es confidencial, no se usará para ningún otro propósito que no sea el de la investigación. Siéntase con libertad de responder con total sinceridad.

Su participación es voluntaria, por lo que no está obligada a responder el cuestionario.

De antemano se agradece su colaboración.

P1.- Consentimiento informado

He decidido libremente participar en el estudio: Sí () No ()

I.- Información personal y laboral:

Instrucción: A continuación, le presentamos una serie de preguntas acerca de su información personal y laboral, donde debe marcar o escribir la opción que se adecúa a usted.		
N°	Preguntas	Alternativas de respuesta
P2.-	¿Cuántos años cumplidos tiene?	_____ años
P3.-	¿Cuál es su grado educativo?	() Estudios técnicos () Estudios universitarios incompletos

		<input type="checkbox"/> Estudios universitarios completos <input type="checkbox"/> Postgrado (Maestría)
P4.-	¿En qué región trabaja?	<input type="checkbox"/> Lima <input type="checkbox"/> La Libertad <input type="checkbox"/> Lambayeque <input type="checkbox"/> Amazonas <input type="checkbox"/> San Martín <input type="checkbox"/> Puno <input type="checkbox"/> Ucayali
P5.-	¿Desde cuándo viene trabajando para la institución?	<input type="checkbox"/> Menos de 1 año <input type="checkbox"/> De 1 a 3 años <input type="checkbox"/> De 3 a 5 años <input type="checkbox"/> De 5 a 10 años <input type="checkbox"/> Más de 10 años
P6.-	Actualmente ¿en qué modalidad realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> Solo de forma virtual <input type="checkbox"/> Solo de forma presencial <input type="checkbox"/> Mixta: presencial y virtual
P7.-	¿En qué área trabaja?	<input type="checkbox"/> Área administrativa principal: con sede en Lima <input type="checkbox"/> Área operativa: Promotoras y Oficiales de crédito, Supervisoras, Jefatura regional, <input type="checkbox"/> Área administrativa en regiones.

II.- Regulación emocional

10 ítems del Cuestionario de Regulación emocional ERQ de Gross y John (2003), adaptado en el Perú por Gargurevich y Matos (2010).

Anexo B: Formulario Google del Instrumento de Recolección de datos

<https://forms.office.com/r/BSEMnGREVM>

Anexo C: Permisos del autor del Instrumento

Solicito autorización para el uso de ERQP 🔍 📧 📧

Julissa Hernandez Jun 27 Feb 2023, 6:43 p.m. ☆
 Estimado Rafael buenas tardes. Esperando se encuentre bien, lo saludo y paso a comentarle el motivo del presente correo, mi nombre es Julissa Hernandez, soy llac

rafael.gargurevich@gmail.com mar, 28 feb 2023, 7:34 a.m. ☆ 😊 ↩️ ⋮
 para mi →
 Hola Julissa
 Gracias por tu correo. No hay problema con que uses la prueba para tu investigación pero si te pido que cumplas con algunos puntos importantes y me escribas diciéndome que los vas a seguir antes de mandarte la prueba

1. La prueba solo puede ser utilizada en tu investigación y la puedes reproducir para tu investigación pero no la puedes modificar de ninguna manera (no puedes cambiar instrucciones, opciones de respuesta o items), y no la puedes reproducir en ninguna otra parte, es decir no puede estar en copiada en tu tesis ni en cualquier otro documento escrito que hagas (online o impreso)
2. Por favor no entregues la prueba a nadie más, si alguien te la pide dale a esa persona mi contacto y que me la pida directamente.
3. Cita por favor a los autores originales y a los autores de la adaptación peruana de la prueba (Gargurevich & Matos, 2010).
 Si aceptas estas condiciones te envío la prueba ¿te parece?

Saludos,
 Rafael

 Rafael Gargurevich, PhD

Julissa Hernandez dom, 5 mar 2023, 9:58 p.m. ☆ 😊 ↩️ ⋮
 para rafael.gargurevich →
 Estimado Rafael buenas noches,
 De acuerdo a lo que indicaba en el correo anterior, estoy de acuerdo con las indicaciones explicadas de su parte para el uso de la prueba, por lo que agradecería mucho pudiera enviarme la prueba.

Quedo atento a su respuesta

Gracias

Saludos cordiales
 Julissa Hernandez

rafael.gargurevich@gmail.com dom, 5 mar 2023, 9:22 p.m. ☆ 😊 ↩️ ⋮
 para mi →
 Hola Julissa
 Envío la prueba
 Saludos,
 Rafael
