

**intelema** Relaciones Humanas  
Inteligentes



VNIVERSITAT  
E VALÈNCIA

**EFFECTOS DEL PROCEDIMIENTO DE COACHING REALIZADO POR INTELEMA  
SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LA CALIDAD DE VIDA**

**Dra. Pilar Ripoll Botella**

**Instituto de Investigación en Psicología de los RR.HH., del Desarrollo  
Organizacional y de la Calidad de Vida Laboral (IDOCAL)**

**Universitat de València**

[pilar.ripoll@uv.es](mailto:pilar.ripoll@uv.es)

**Octubre, 2018**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Introducción</b>   | <b>3</b>  |
| <b>2. Metodología</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2.1. Diseño y procedimiento de la investigación</b>                       | <b>4</b>  |
| <b>2.2. Muestra</b>  | <b>4</b>  |
| <b>2.3. Instrumentos de medida</b>   | <b>5</b>  |
| <b>2.4. Análisis de datos</b>  | <b>9</b>  |
| <b>3. Resultados</b>   | <b>10</b> |
| <b>3.1. Efectos del coaching sobre la satisfacción con la vida</b>           | <b>10</b> |
| <b>3.2. Efectos del coaching sobre el nivel de optimismo</b>                 | <b>11</b> |
| <b>3.3. Efectos del coaching sobre el nivel de estrés</b>                    | <b>12</b> |
| <b>3.4. Coaching y calidad de las relaciones interpersonales</b>             | <b>13</b> |
| <b>3.5. Efectos del coaching sobre la inteligencia emocional</b>             | <b>17</b> |
| <b>3.6. Efectos del coaching sobre el estado de ánimo negativo</b>           | <b>18</b> |
| <b>3.7. Efectos del coaching sobre el nivel de autoeficacia emprendedora</b> | <b>19</b> |
| <b>3.8. Efectos del coaching sobre la salud mental</b>                       | <b>20</b> |
| <b>3.9. Coaching y estrategias de afrontamiento del estrés</b>               | <b>21</b> |
| <b>3.10. Coaching y “engagement”</b>   | <b>25</b> |
| <b>3.11. Coaching y “burnout”</b>  | <b>28</b> |
| <b>4. Conclusiones</b>   | <b>31</b> |
| <b>5. Bibliografía</b>   | <b>32</b> |

## 1. INTRODUCCIÓN

Según la International Coach Federation (2013), el coaching profesional se define como “una relación profesional continua entre un coach/mentor y una persona o un grupo, cuyo objetivo es lograr resultados que ayuden a las personas en sus vidas, carreras, negocios u organizaciones ”.

Aunque en las últimas décadas se ha observado un inmenso crecimiento del coaching como disciplina profesional, muchos autores (Bachkirova y Cox, 2004; Baron y Morin, 2012; Bono, Purvanova, Towler y Peterson, 2009; Grant, Passmore, Cavanagh y Parker, 2010) expresan su preocupación por la falta de investigación en la que los coach basan su práctica (Bachkirova, Sibley y Myers, 2015). En este sentido, hay una escasez de estudios experimentales y longitudinales que analicen los posibles efectos positivos de este tipo de intervención en los/as empleados/as.

Desde hace veinte años la consultora de Recursos Humanos Intelema viene utilizando el coaching como herramienta de desarrollo personal y profesional de los/as empleados/as. Durante este tiempo, han estado constantemente mejorando su metodología de coaching. Sin embargo, hasta el momento no disponían de ninguna investigación controlada que avalara los posibles efectos de su intervención en coaching sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida de aquellos/as clientes/as a los que prestaban sus servicios.

En este contexto, el objetivo de esta investigación es analizar los posibles efectos positivos de la intervención en coaching, realizada por Intelema, sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida de los empleados/as. Para ello, se ha desarrollado un experimento longitudinal, con dos momentos de recogida de datos.

En el presente informe se presenta, en primer lugar, la metodología que se ha empleado para realizar el experimento. Concretamente, se describen el diseño y procedimiento de la investigación, la muestra recogida, los instrumentos de medida y los análisis estadísticos que se han realizado. En segundo lugar, se describen los resultados obtenidos. Finalmente, se presentan las conclusiones obtenidas en el estudio.

## **2. METODOLOGÍA**

### **2.1. DISEÑO Y PROCEDIMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

En la presente investigación se ha empleado un diseño longitudinal experimental con un grupo experimental y un grupo control y dos momentos de recogida de datos. Antes de la intervención en coaching, todos los participantes completaron todas las medidas (tiempo 1). Los participantes se dividieron al azar en un grupo experimental y un grupo control y, posteriormente, el grupo experimental recibió la intervención en coaching, realizada por Intelema, durante cinco meses. Durante ese tiempo, el coach se reunió una vez a la semana con cada uno de los participantes incluidos en el grupo experimental, durante una sesión de una hora y media. La intervención en coaching se basa en el enfoque centrado en la persona desarrollado por Carl Rogers (1951).

Todas las medidas se recogieron nuevamente 5 meses después de tiempo 1 (en tiempo 2). El grupo de control se utilizó para asegurar que los posibles cambios fueran los efectos reales de la intervención y no un cambio natural o espontáneo. El grupo de control completó todas las medidas en los mismos intervalos de tiempo que el grupo experimental y se le ofreció la misma intervención después de la última recopilación de datos.

### **2.2. MUESTRA**

En una primera fase se reclutó a 190 empleados/as para la realización del presente estudio (35.4% hombres y 64.6% mujeres). De ellos, 96 fueron asignados aleatoriamente al grupo experimental y 94 al grupo de control. Sin embargo, 14 participantes en el estudio (6 del grupo experimental y 8 del grupo control) no llegaron a cumplimentar el cuestionario de tiempo 2. Por ello, la muestra definitiva de la presente investigación está formada por 176 personas. De ellos, 62 son hombres (35.2%) y 114 mujeres (64.8%). La edad media de los participantes es de 39.51 años (desviación típica igual a 9.51). Con respecto al nivel de estudios de los participantes, el 1.2% de los mismos tienen estudios primarios, el 13.6% estudios secundarios y el 85.2% estudios universitarios.

Los criterios de selección de los participantes en el estudio fueron dos: que tuvieran un contrato de trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial y que se

comprometieran a cumplimentar el cuestionario en tiempo 1 (es decir, antes de la intervención en coaching en el caso del grupo experimental) y 5 meses después (tiempo 2, es decir, después de la intervención en el caso del grupo experimental).

### **2.3. INSTRUMENTOS DE MEDIDA**

*Satisfacción con la vida:* se ha evaluado con la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) desarrollada por Diener, Emmons, Larsen y Griffin (1985). Concretamente, se ha utilizado una adaptación al español realizada por Atienza, Balaguer y Garcia-Merita (2003). Esta escala consta de cinco ítems (por ejemplo, “Las condiciones de mi vida son excelentes” y “Estoy satisfecho con mi vida”) y evalúa el bienestar subjetivo general de una persona. Las opciones de respuesta van desde 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). La fiabilidad de la escala es de 0.85 (Tiempo 1) y 0.88 (Tiempo2) para este estudio.

*Optimismo:* se ha evaluado con la adaptación española (Otero, Luengo, Romero, Gómez y Castro, 1998) de The Life Orientation Test (LOT) desarrollada por Scheier y Carver (1985). LOT consta de 5 ítems (por ejemplo, “En momentos de incertidumbre, generalmente espero lo mejor” y “En general, espero que me pasen más cosas buenas que malas”) con una escala de 1 (Muy en desacuerdo) a 5 (Muy de acuerdo) y proporciona una puntuación global de expectativas generalizadas hacia resultados positivos o negativos en la vida. La escala muestra buenas propiedades psicométricas (Scheier y Carver, 1985) y la fiabilidad de la escala para la presente muestra es de 0.76 (en tiempo 1) y 0.80 (en tiempo 2)).

*Estrés:* se ha medido con la versión en español (Remor, 2006) de la Escala de Estrés Percibido (PSS) desarrollada por Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983). PSS evalúa el nivel global de estrés percibido durante el mes anterior. El instrumento incluye 14 ítems (por ejemplo, ¿Con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?” y “¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes en tu vida? “) La escala de respuesta es tipo Likert de cinco puntos (1 = Nunca, 5 = Muy a menudo) y la suma de las puntuaciones arroja un puntaje global de estrés percibido. La fiabilidad de la escala es 0.85 (en tiempo 1) y 0.82 (en tiempo 2).

*Calidad de las relaciones interpersonales:* se ha evaluado con cuatro subescalas de la Échelle de la Qualité des Relations Interpersonnelles (EQRI) desarrollada por Senécal, Vallerand y Vallières (1992). Concretamente, se han medido cuatro aspectos de la calidad de las relaciones interpersonales: la vida familiar, las relaciones de pareja, las relaciones con amigos y las relaciones con la gente en general. Se pidió a los participantes que evaluaran el nivel de armonía, recompensa, satisfacción y confianza que consideran que tienen con su familia, amigos, pareja y personas en general en una escala tipo Likert de 0 a 4. Esta escala ha mostrado buenas cualidades psicométricas (Senecal et al., 1992). Para la presente muestra, las consistencias internas para cada subescala fueron: vida familiar: 0.93 (en tiempo 1) y 0.92 (en tiempo 2), relación de pareja: 0.96 en tiempo 1 y tiempo 2, relaciones con amigos: 0.90 en tiempo 1 y tiempo 2, y relaciones con la gente en general: 0.92 (en tiempo 1) y 0.93 (en tiempo 2).

*Inteligencia emocional:* se ha medido utilizando la adaptación al español (Pérez, 2003) del Cuestionario de Inteligencia Emocional Rasgo – Forma Breve (TEIQue-SF, Petrides y Furnham, 2006). Esta medida de auto-informe incluye 30 ítems y una escala de respuesta desde 1 (muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo) y proporciona una puntuación global de inteligencia emocional. La escala incluye ítems como: “Expresar mis emociones con palabras no es un problema para mí” y “Por lo general, puedo encontrar la forma de controlar mis emociones cuando quiero”. En el presente estudio, la consistencia interna de la escala fue de 0.85 (en tiempo 1) y 0.87 (en tiempo 2).

*Estado de ánimo negativo:* se ha evaluado con la adaptación abreviada en español (Perczek, Carver, Price y Pozo-Kaderman, 2000) del cuestionario del perfil de estados de ánimo (POMS, McNair, Lorr y Droppelman, 1971). POMS incluye una lista de 65 descriptores de estado de ánimo (adjetivos) que se refieren a un estado afectivo de tránsito y fluctuante (por ejemplo, tenso, triste, enojado y ansioso). Los encuestados indican la intensidad de cada estado de ánimo en la semana anterior, en una escala que va desde 1 (nunca) a 5 (extremadamente). En esta investigación, se ha utilizado una versión abreviada de 18 ítems. Para la presente muestra, la consistencia interna de la escala ha sido de 0.86 en tiempo 1 y 0.86 en tiempo 2.

*Autoeficacia emprendedora:* La adaptación al español (Moriano, Palaci y Morales, 2005) de la escala de autoeficacia emprendedora (De Noble, Jung y Ehrlich, 1999) se ha

utilizado para evaluar las creencias de las personas sobre su capacidad para crear y administrar con éxito su propia empresa. Los participantes respondieron a 23 ítems en una escala tipo Likert de 5 puntos, desde “completamente incapaz” (1) a “perfectamente capaz” (5). Algunos ejemplos de ítems son: “Puedo identificar nuevas áreas de crecimiento potencial”, “Puedo inspirar a otros a abrazar la visión y los valores de la compañía” y “Puedo persistir ante la adversidad”. Para la presente muestra, la consistencia interna de la escala es de 0.95 en tiempo 1 y 0.96 en tiempo 2

*Salud mental:* se ha medido mediante la adaptación al español (Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos, 1993) del Cuestionario de Salud General (GHQ-12; Goldberg, 1972). Se les preguntó a los participantes cómo se sentían durante las últimas semanas. La escala de respuesta es tipo Likert de cuatro puntos (de 1 = más que habitualmente, a 4 = mucho menos que habitualmente). Algunos ejemplos de ítems son: “¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?” y “¿Has perdido confianza en ti mismo?”. La consistencia interna en la presente muestra ha sido de 0.89 en tiempo 1 y 0.92 en tiempo 2.

*Estrategias de afrontamiento del estrés:* se han medido con 4 subescalas de la versión adaptada (Cano, Rodríguez Franco y García Martínez, 2007) del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (Tobin, Holroyd, Reynolds y Wigal, 1989). Estas subescalas evalúan la frecuencia de uso de diferentes estrategias de afrontamiento adaptativas en situaciones pasadas estresantes. La escala contiene 20 ítems y los encuestados deben evaluar el nivel en el que utilizaron cada una de las acciones en el mes anterior. Cada ítem se califica en una escala Likert de 5 puntos (1 = Ninguna, 5 = Mucho). Las subescalas son:

*Solución de problemas:* estrategias conductuales y cognitivas dirigidas a cambiar o modificar la situación para reducir el estrés (por ejemplo, “Luché para resolver el problema”, “ Me esforcé para resolver los problemas de la situación”). Los coeficientes alfa para esta subescala son de 0.85 en tiempo 1 y 0.86 en tiempo 2.

*Reestructuración cognitiva:* cambiar o ajustar el significado de situaciones estresantes (por ejemplo, “ Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían”, “ Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas

de una forma diferente “). Los coeficientes alfa son de 0.83 en tiempo 1 y 0.73 en tiempo 2).

*Apoyo social*: acciones orientadas a buscar apoyo emocional (por ejemplo, “Encontré a alguien que escuchó mi problema“, “Hablé con una persona de confianza“). Los coeficientes alfa fueron 0.83 (en tiempo 1) y 0.79 (en tiempo 2).

*Expresión emocional*: revelación emocional y tendencia a expresar emociones que se producen como consecuencia de situaciones estresantes (por ejemplo, “Dejé salir mis sentimientos para reducir el estrés“, “Expresé mis emociones, lo que sentía“). Los coeficientes alfa son 0.80 (en tiempo 1) y 0.76 (en tiempo 2).

*Burnout*: el instrumento utilizado ha sido la versión española de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, y Grau (2000) del Maslach-Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). Consta de un total de 16 ítems. En él encontramos 3 subescalas:

*Agotamiento*: sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (por ejemplo: “Estoy emocionalmente agotado por mi trabajo“) con cinco ítems. Los coeficientes alfa de Cronbach para esta dimensión son 0.86 (en tiempo 1) y 0.88 (en tiempo 2).

*Cinismo*: actitud distante ante el trabajo, las personas objeto del mismo así como los compañeros/as de trabajo (por ejemplo: “He perdido entusiasmo por mi trabajo“) con cinco ítems. La consistencia interna de esta dimensión es de 0.80 en tiempo 1 y 0.81 en tiempo 2.

*Eficacia Profesional*: sensación de hacer adecuadamente las tareas y ser competente en el trabajo (por ejemplo “En mi opinión soy bueno en mi puesto“) con seis ítems. Los coeficientes alfa de Cronbach para esta dimensión son 0.64 (en tiempo 1) y 0.78 (en tiempo 2).

La escala de respuesta es de tipo Likert de 6 puntos (desde 1. *Ninguna vez* hasta 6. *Diariamente*). Altas puntuaciones en agotamiento y cinismo y bajas puntuaciones en eficacia profesional son indicadores de *burnout*.

*Engagement*: Este constructo se ha evaluado con 15 ítems del cuestionario adaptado por Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro y Grau (2000) de la versión de



*engagement* para estudiantes (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma y Bakker, 2002). La escala de respuesta es tipo Likert de 5 puntos (1=nunca, 5=siempre). Esta escala consta de tres dimensiones:

*Vigor*, que se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja, de persistencia y alto deseo de esforzarse en el trabajo. Esta dimensión consta de cinco ítems (por ejemplo.: “En mi trabajo me siento lleno de energía”). Los coeficientes alfa de Cronbach para esta dimensión son 0.87 (en tiempo 1) y 0.88 (en tiempo 2).

*Dedicación*, que se manifiesta por altos niveles de significado por el trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto relacionados con el trabajo. Consta de cinco ítems (por ejemplo.: “Mi trabajo es retador”). La consistencia interna de esta dimensión es de 0.92 en tiempo 1 y 0.91 en tiempo 2.

*Absorción*, que se caracteriza por estar plenamente concentrado y feliz trabajando, se tiene la sensación de que el tiempo pasa volando. Esta dimensión también consta de cinco ítems (por ejemplo: “El tiempo vuela cuando estoy trabajando”). La fiabilidad de esta dimensión es de 0.89 en tiempo 1 y 0.91 en tiempo 2.

#### **2.4. ANÁLISIS DE DATOS**

Para llevar a cabo los análisis estadísticos, se ha utilizado el paquete SPSS Statistics V22. Concretamente, se han realizado análisis de varianza de medidas repetidas utilizando la variable grupo (experimental vs. Control) como un factor entre sujetos y el tiempo (tiempo 1 vs. Tiempo 2) como un factor intra-sujetos.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. EFECTOS DEL COACHING SOBRE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA

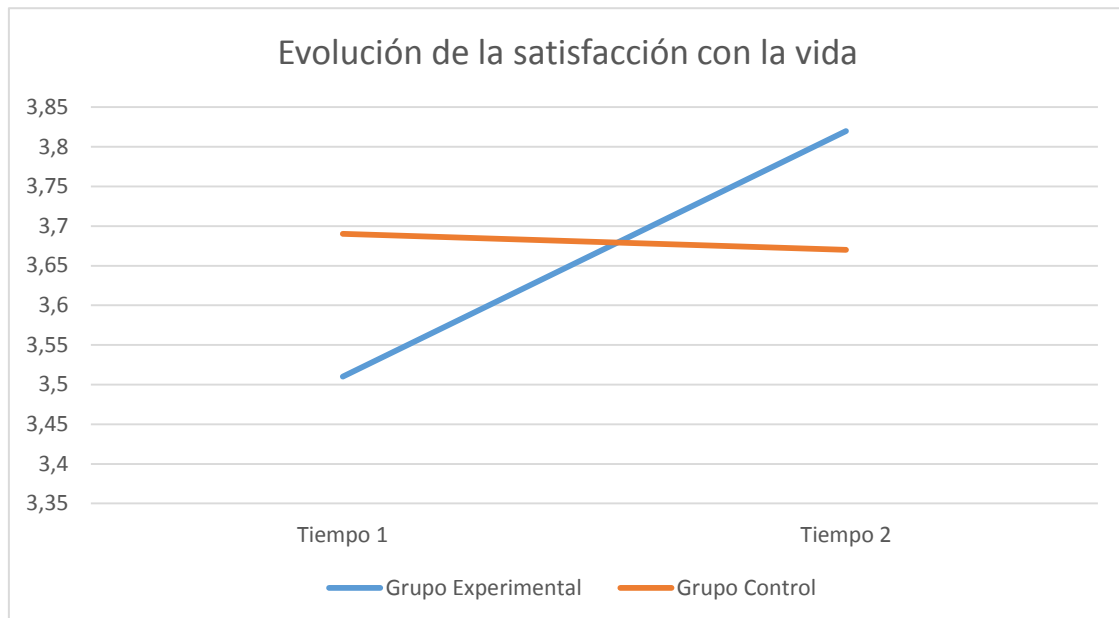
Los resultados indican que la intervención en coaching, que realiza Intelema, tiene un efecto significativo sobre el nivel de satisfacción con la vida ( $F=13.48$ ,  $p<0.001$ ). Concretamente, se observa que en el grupo que ha recibido la intervención en coaching (grupo experimental) el grado de satisfacción con la vida se incrementa ( $t=-5.74$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo que no ha recibido la intervención (grupo control) permanece estable ( $t=0.27$ ,  $p=0.79$ ).

**Tabla 1.** Medias en satisfacción con la vida en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.51               | 3.69          |
| TIEMPO 2 | 3.82               | 3.67          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.2. EFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE OPTIMISMO

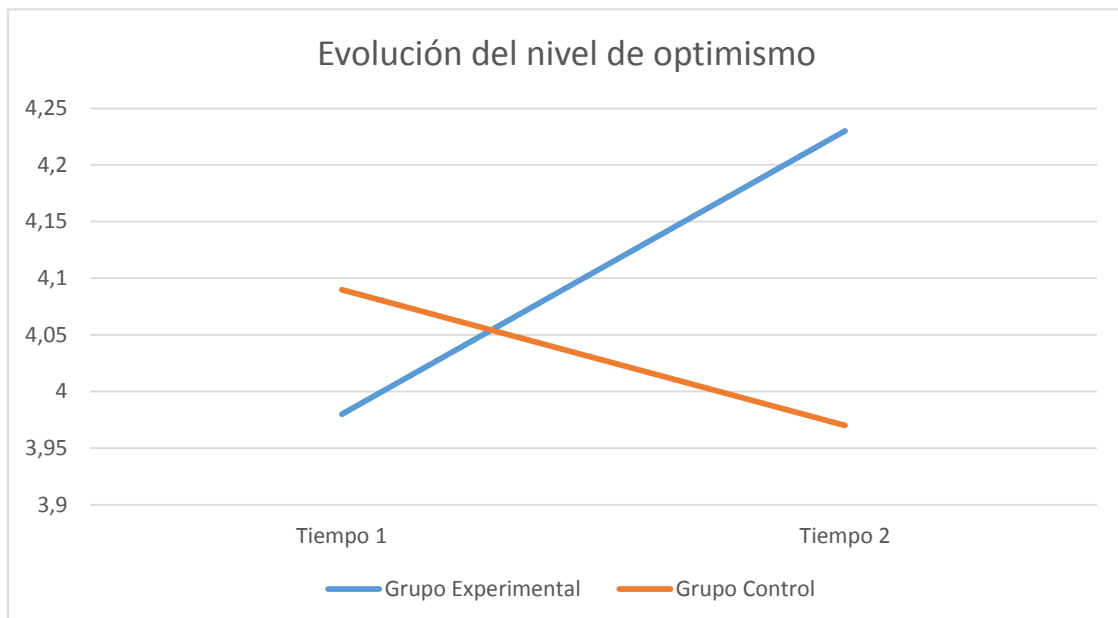
Los resultados muestran que la intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de optimismo ( $F=18.18$ ,  $p<0.001$ ). Concretamente, se observa que en el grupo que ha recibido la intervención en coaching el grado de optimismo aumenta ( $t=-4.38$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control permanece estable ( $t=1.76$ ,  $p=0.09$ ).

**Tabla 2.** Medias en optimismo en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.98               | 4.09          |
| TIEMPO 2 | 4.23               | 3.97          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.3. EFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE ESTRÉS

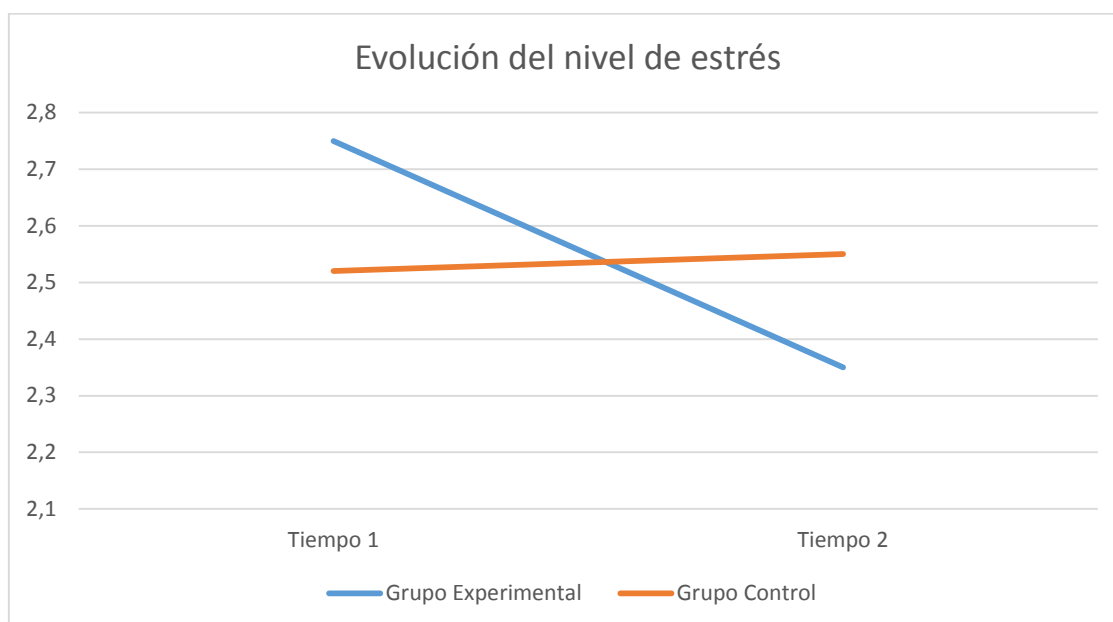
La intervención en coaching, llevada a cabo por Intelema, tiene un efecto significativo sobre el nivel de estrés ( $F=25.74$ ,  $p<0.001$ ). Concretamente, los resultados indican que en el grupo que ha recibido la intervención en coaching el grado de estrés disminuye ( $t=-5.99$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control permanece estable ( $t=5.67$ ,  $p=0.57$ ).

**Tabla 3.** Medias en estrés en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.75               | 2.52          |
| TIEMPO 2 | 2.35               | 2.55          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.4. COACHING Y CALIDAD DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

#### EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON LA FAMILIA

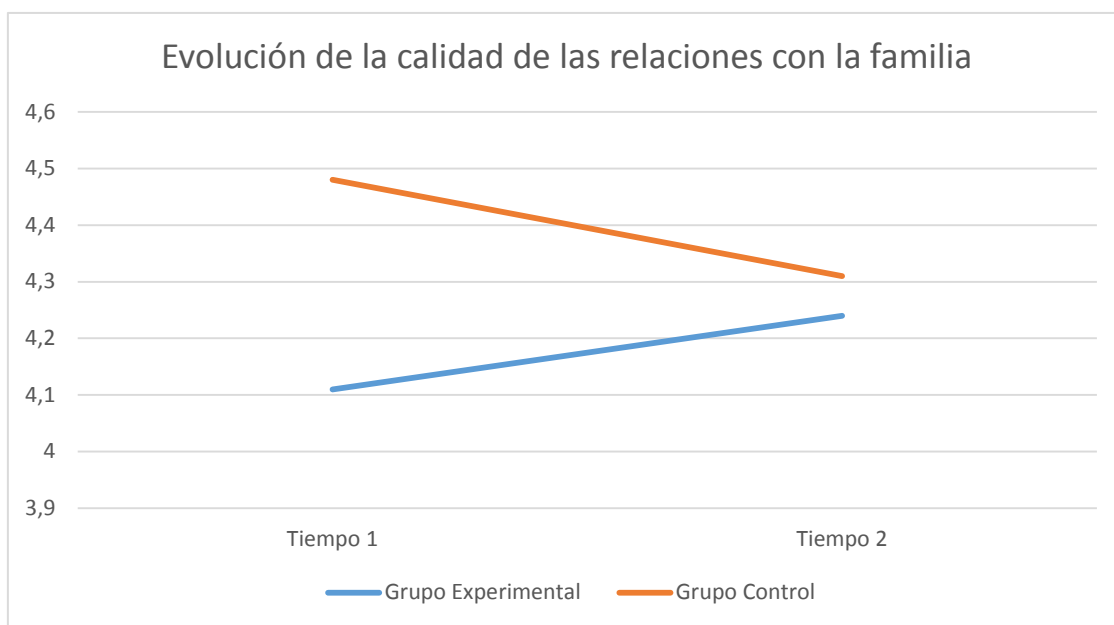
Los resultados indican que la intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la calidad de las relaciones con la familia ( $F=10.99$ ,  $p=0.001$ ). En el grupo experimental la calidad de las relaciones con la familia se mantiene estable ( $t=-1.80$ ,  $p=0.07$ ) mientras que en el grupo control empeora ( $t=3.13$ ,  $p<0.01$ ).

**Tabla 4.** Medias en calidad de las relaciones con la familia en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 4.11               | 4.48          |
| TIEMPO 2 | 4.24               | 4.31          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON LA PAREJA

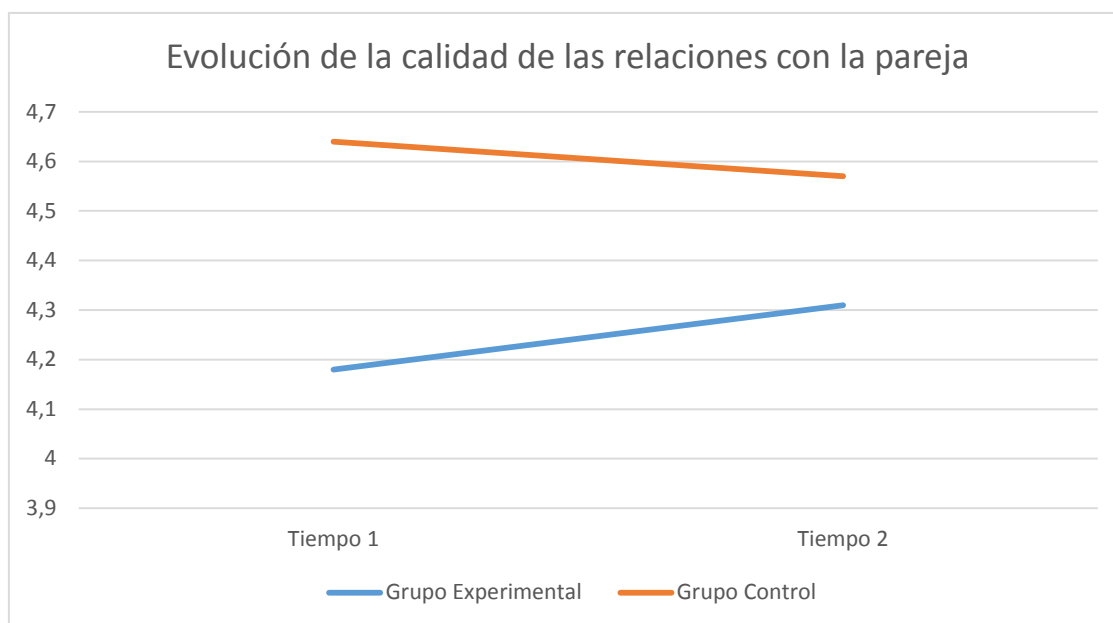
Los resultados sugieren que la intervención en coaching no tiene un efecto significativo sobre la calidad de las relaciones con la pareja ( $F=3.37$ ,  $p=0.07$ ). Tanto en el grupo experimental como en el grupo control la calidad de las relaciones con la pareja se mantiene estable.

**Tabla 5.** Medias en calidad de las relaciones con la pareja en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 4.18               | 4.64          |
| TIEMPO 2 | 4.31               | 4.57          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON LOS AMIGOS

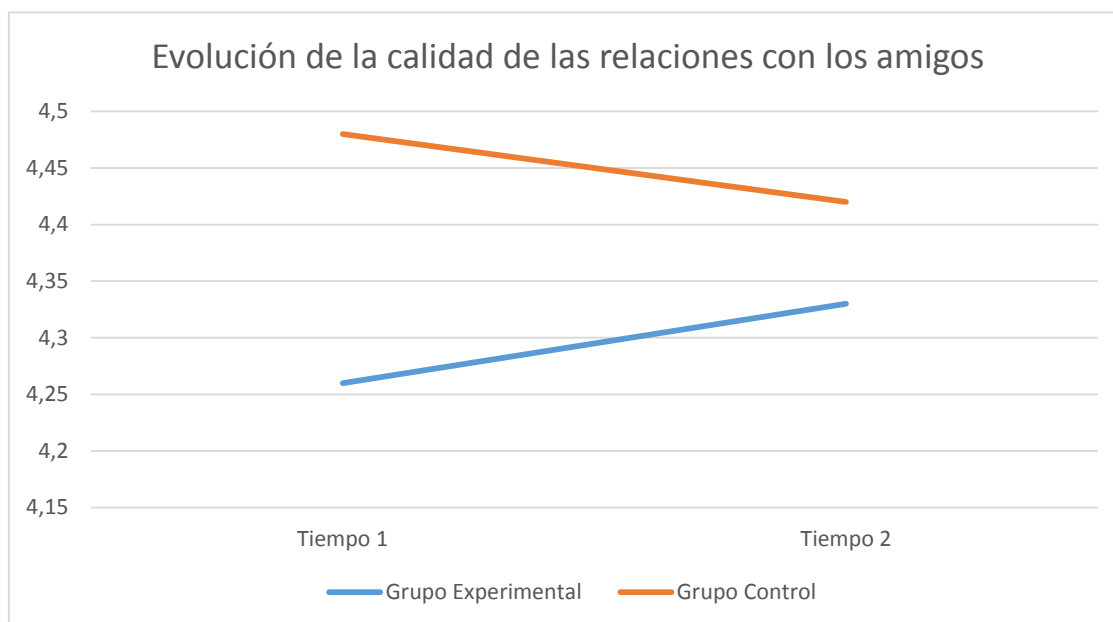
La intervención en coaching no tiene un efecto significativo sobre la calidad de las relaciones con los amigos ( $F=2.16$ ,  $p=0.14$ ). Tanto en el grupo experimental como en el grupo control la calidad de las relaciones con los amigos se mantiene estable.

**Tabla 6.** Medias en calidad de las relaciones con los amigos en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 4.26               | 4.48          |
| TIEMPO 2 | 4.33               | 4.42          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



*después de la intervención en coaching en el grupo experimental.*

## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA CALIDAD DE LAS RELACIONES CON LA GENTE

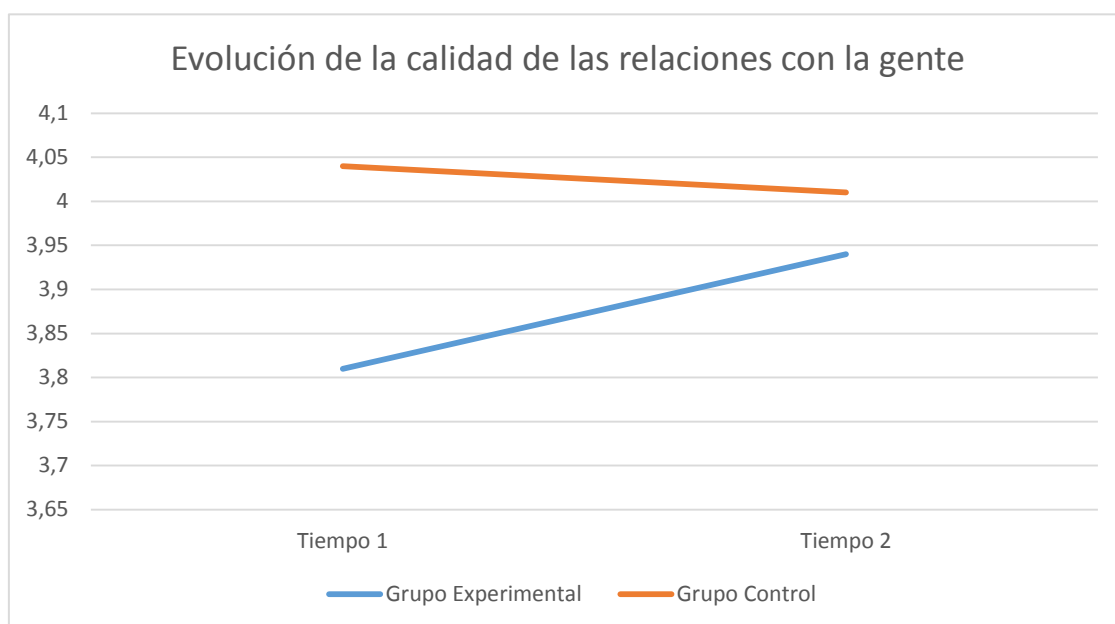
La intervención en coaching no tiene un efecto significativo sobre la calidad de las relaciones con la gente ( $F=2.67$ ,  $p=0.10$ ). Tanto en el grupo experimental como en el grupo control la calidad de las relaciones con la gente se mantiene estable.

**Tabla 7.** Medias en calidad de las relaciones con la gente en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.81               | 4.04          |
| TIEMPO 2 | 3.94               | 4.01          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



*después de la intervención en coaching en el grupo experimental.*



### 3.5. EFECTOS DEL COACHING SOBRE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

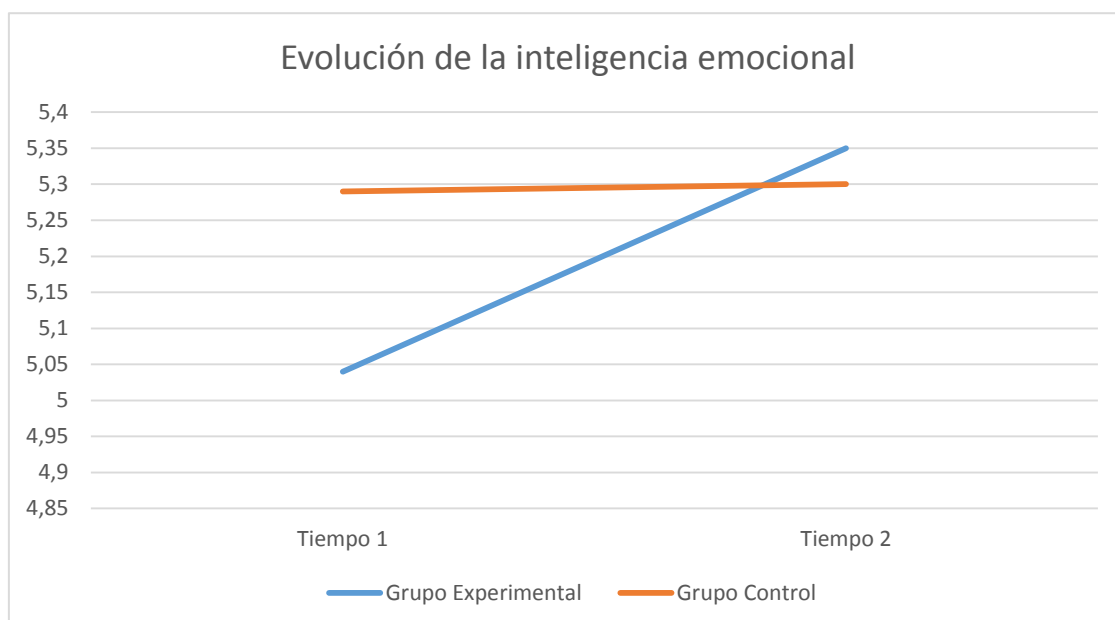
Los resultados sugieren que la intervención en coaching, que realiza Intelema, tiene un efecto significativo sobre el nivel de inteligencia emocional ( $F=17.27$ ,  $p<0.001$ ). Concretamente, se observa que en el grupo experimental el nivel de inteligencia emocional incrementa ( $t=-6.14$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control permanece estable ( $t=-0.21$ ,  $p=0.84$ ).

**Tabla 8.** Medias en inteligencia emocional en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 5.04               | 5.29          |
| TIEMPO 2 | 5.35               | 5.30          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.6. EFECTOS DEL COACHING SOBRE EL ESTADO DE ÁNIMO NEGATIVO

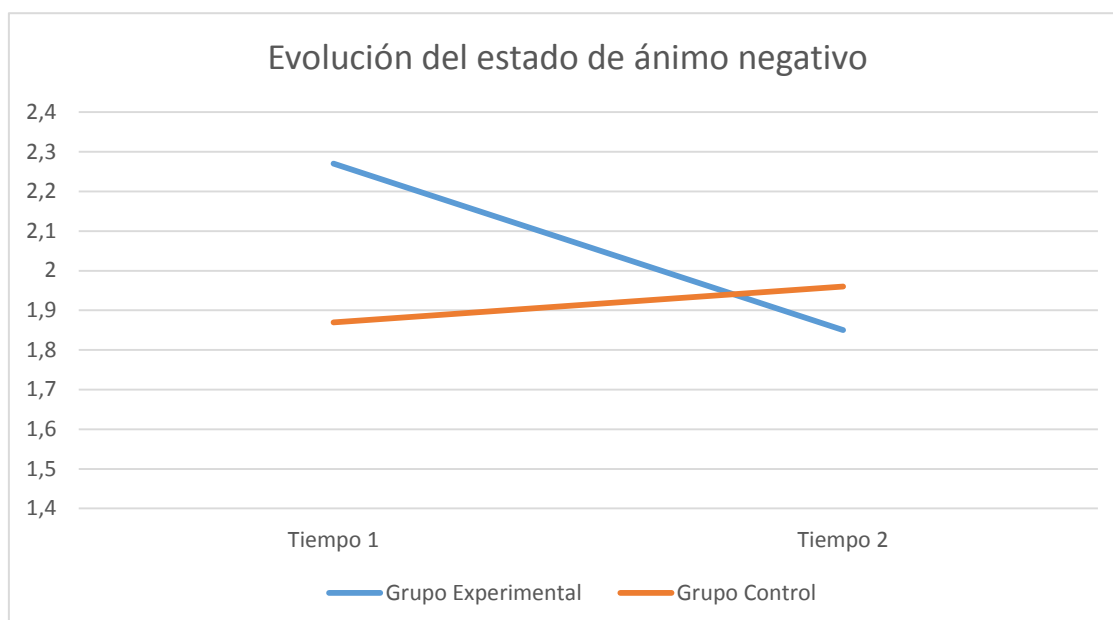
Los resultados muestran que la intervención en coaching tiene un efecto significativo sobre el estado de ánimo general ( $F=28.04$ ,  $p<0.001$ ). Concretamente, se observa que en el grupo experimental el estado de ánimo mejora ( $t=-5.67$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control permanece estable ( $t=-1.52$ ,  $p=0.13$ ).

**Tabla 9.** Medias en estado de ánimo negativo en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.27               | 1.87          |
| TIEMPO 2 | 1.85               | 1.96          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.7. EFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE AUTOEFICACIA EMPRENDEDORA

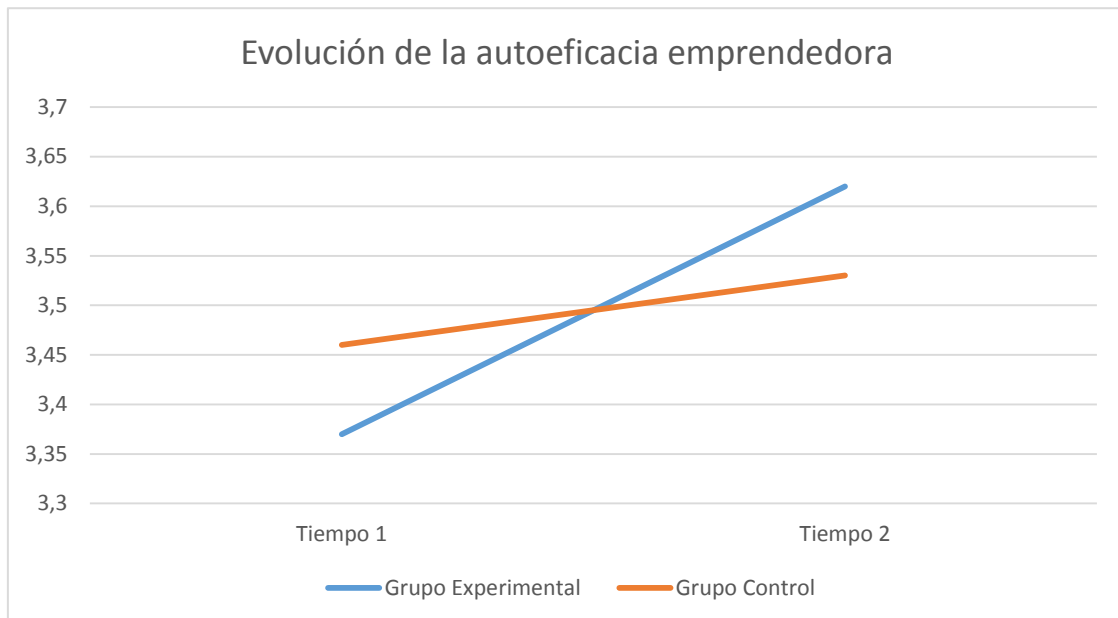
La intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de autoeficacia emprendedora ( $F=4.89$ ,  $p<0.05$ ). En el grupo experimental se incrementa la percepción de eficacia emprendedora ( $t=-4.36$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control permanece estable ( $t=-1.18$ ,  $p=0.24$ ).

**Tabla 10.** Medias en autoeficacia emprendedora en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.37               | 3.46          |
| TIEMPO 2 | 3.62               | 3.53          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### 3.8. EFECTOS DEL COACHING SOBRE LA SALUD MENTAL

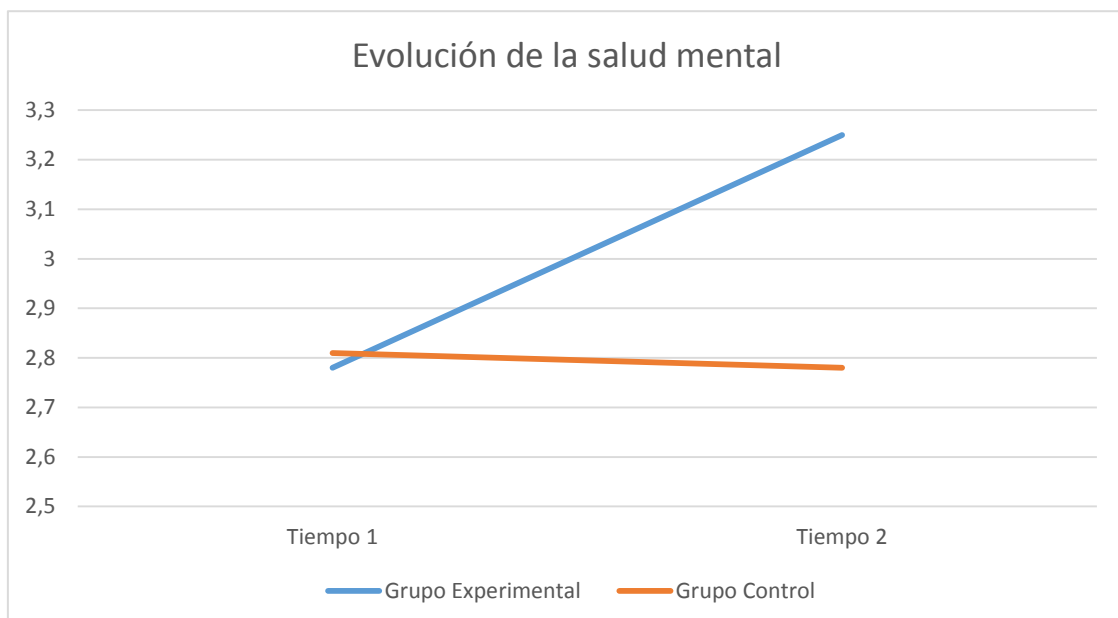
Los resultados indican que la intervención en coaching, llevada a cabo por Intelema, tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la salud mental ( $F=25.29$ ,  $p<0.001$ ). Específicamente, se observa que en el grupo que ha recibido la intervención en coaching la salud mental mejora ( $t=-6.59$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo que no ha recibido la intervención permanece estable ( $t=0.50$ ,  $p=0.62$ ).

**Tabla 11.** Medias en salud mental en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.78               | 2.81          |
| TIEMPO 2 | 3.25               | 2.78          |

*Nota 1: El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.*

*Nota 2: Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.*



### 3.9. COACHING Y ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS

#### EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

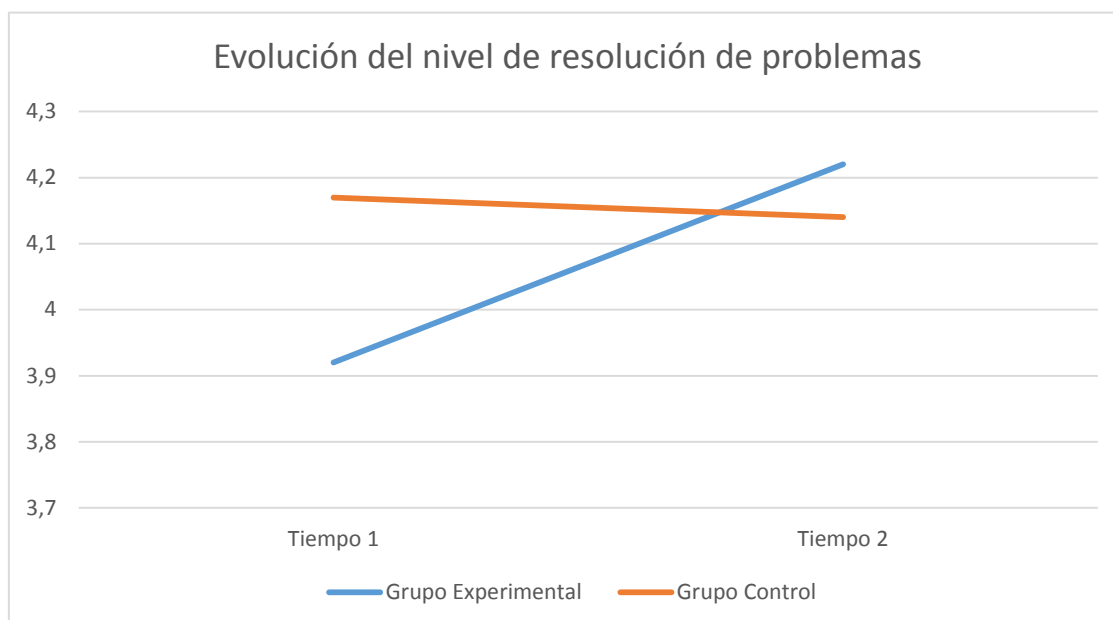
La intervención en coaching tiene un efecto significativo sobre el grado en que los participantes en el estudio utilizan la estrategia de afrontamiento activa de resolución de problemas ( $F=9.83$ ,  $p<0.01$ ). En el grupo experimental se incrementa el nivel de utilización de esta estrategia de afrontamiento adaptativa ( $t=-3.72$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=0.49$ ,  $p=0.63$ ).

**Tabla 12.** Medias en resolución de problemas en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.92               | 4.17          |
| TIEMPO 2 | 4.22               | 4.14          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA RESTRUCTURACIÓN COGNITIVA

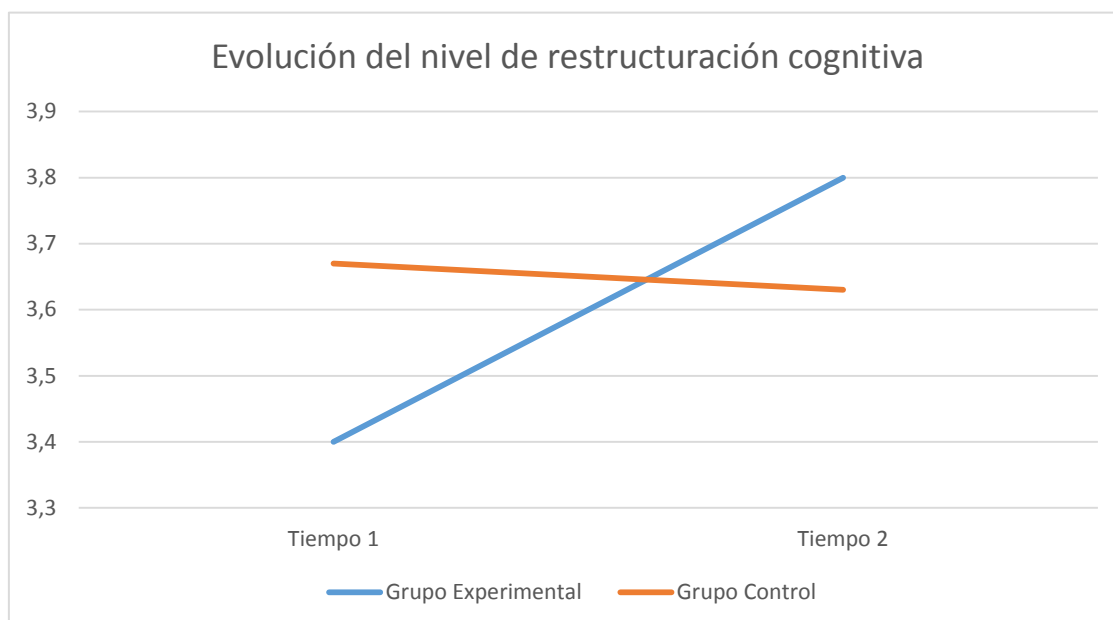
Los resultados muestran que la intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el grado en que los participantes en el estudio utilizan la estrategia de afrontamiento denominada restructuración cognitiva ( $F=9.81$ ,  $p<0.01$ ). En el grupo que recibe el coaching se incrementa el nivel de utilización de esta estrategia de afrontamiento adaptativa ( $t=-3.79$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=0.42$ ,  $p=0.67$ ).

**Tabla 13.** Medias en restructuración cognitiva en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.40               | 3.67          |
| TIEMPO 2 | 3.80               | 3.63          |

*Nota 1: El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.*

*Nota 2: Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.*



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA BÚSQUEDA DE APOYO SOCIAL

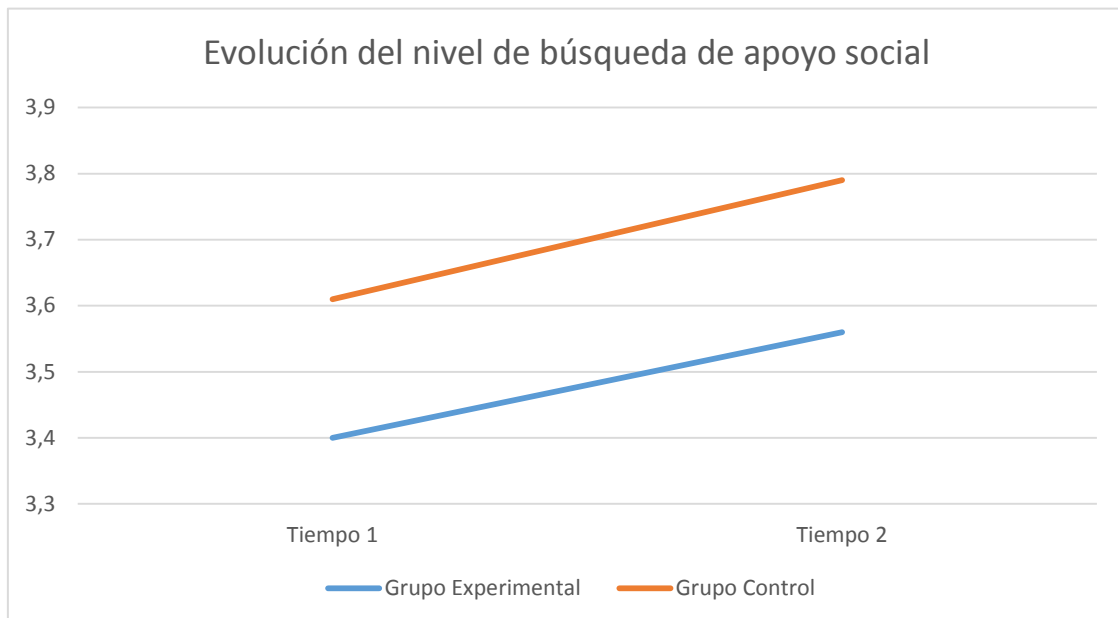
Los resultados indican que la intervención en coaching no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el grado en que los participantes en el estudio utilizan la estrategia adaptativa de buscar apoyo social ante las situaciones estresantes ( $F=0.004$ ,  $p=.95$ ).

**Tabla 14.** Medias en búsqueda de apoyo social en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.40               | 3.61          |
| TIEMPO 2 | 3.56               | 3.79          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE LA EXPRESIÓN EMOCIONAL

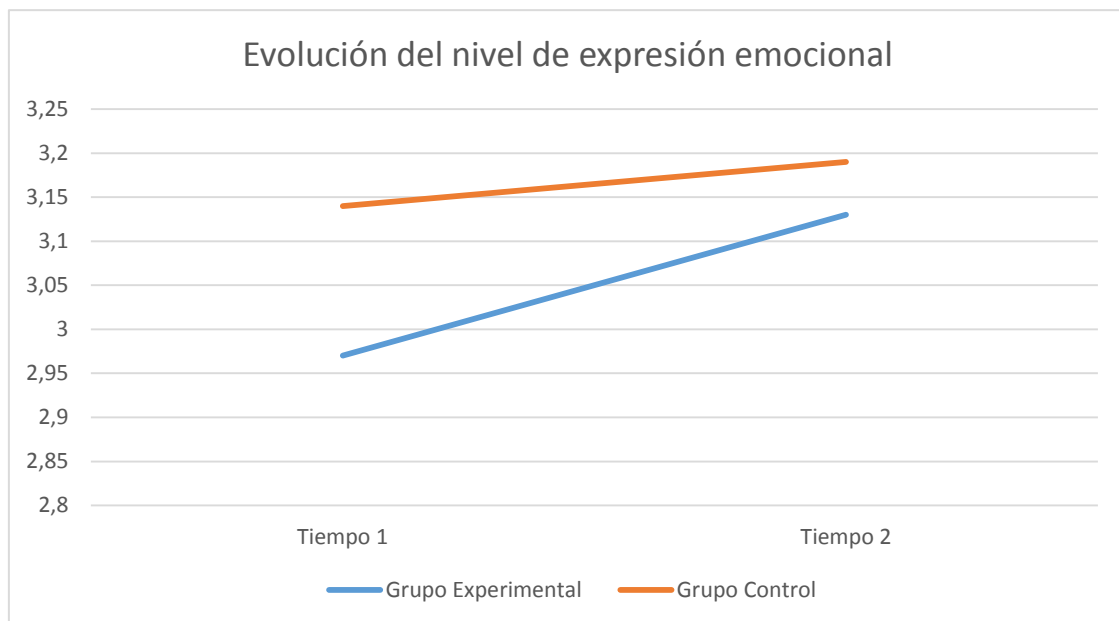
La intervención en coaching no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el grado en que los participantes en el estudio utilizan la estrategia de afrontamiento adaptativa denominada expresión emocional ( $F=0.61$ ,  $p=.43$ ).

**Tabla 15.** Medias en expresión emocional en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.97               | 3.14          |
| TIEMPO 2 | 3.13               | 3.19          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.





### 3.10. COACHING Y “ENGAGEMENT”

#### EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL VIGOR

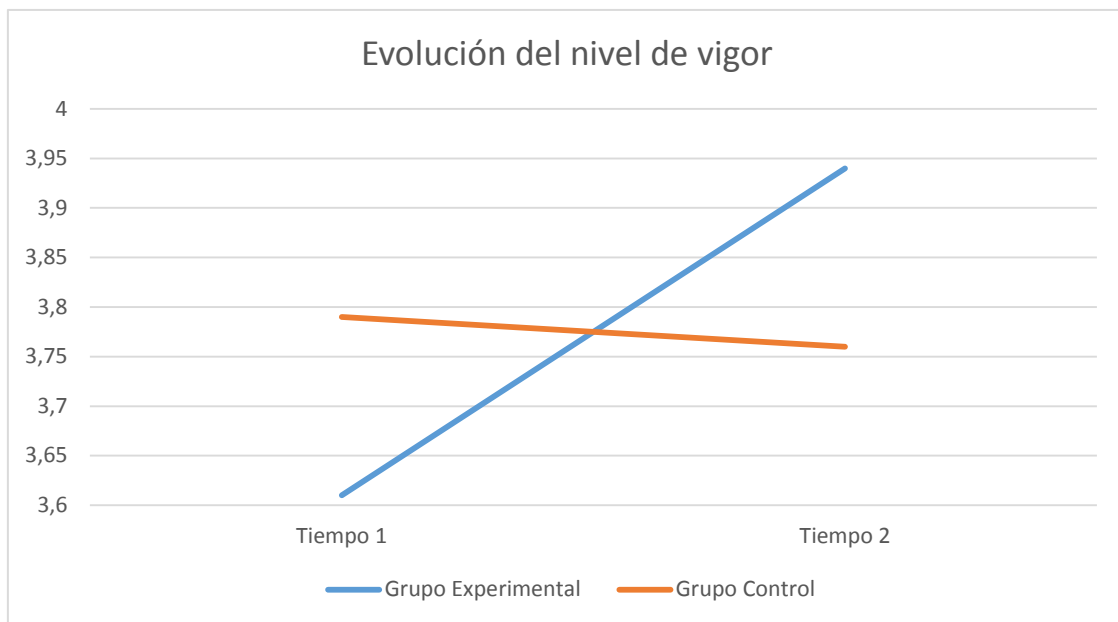
La intervención en coaching tiene un efecto significativo sobre el nivel de vigor en el trabajo ( $F=12.46$ ,  $p=0.001$ ). En el grupo experimental el vigor se incrementa ( $t=-4.38$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=0.42$ ,  $p=0.68$ ).

**Tabla 16.** Medias en vigor en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.61               | 3.79          |
| TIEMPO 2 | 3.94               | 3.76          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE DEDICACIÓN

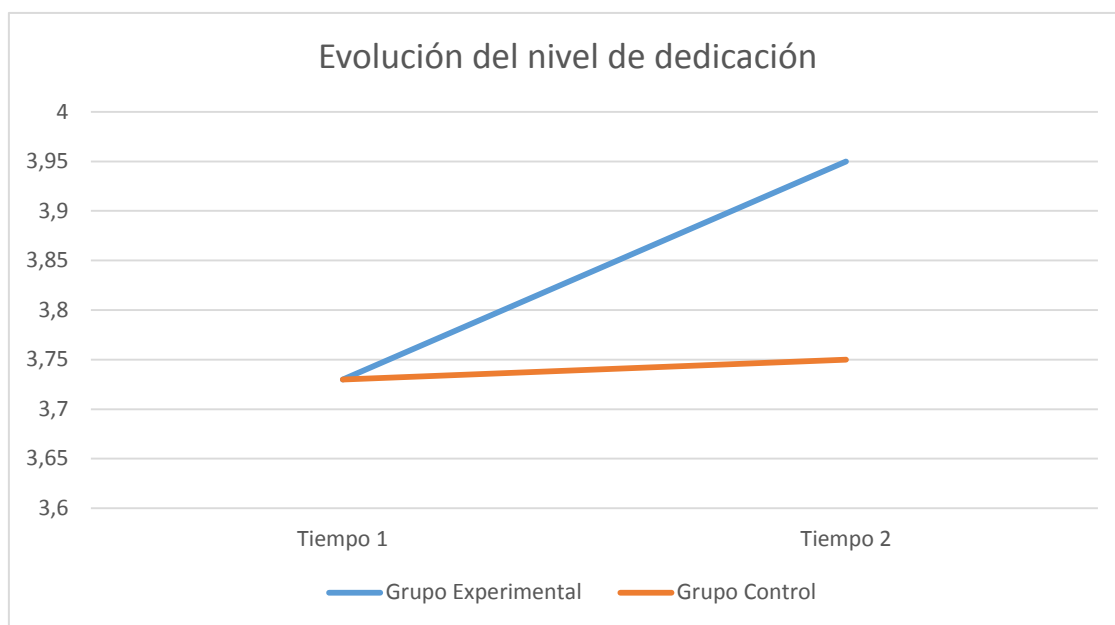
Los resultados indican que la intervención en coaching no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de dedicación en el trabajo ( $F=3,27$ ,  $p=0.07$ ). Ni en el grupo experimental ni en el grupo control se produce un cambio significativo en el nivel de dedicación.

**Tabla 17.** Medias en nivel de dedicación en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.73               | 3.73          |
| TIEMPO 2 | 3.95               | 3.75          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE ABSORCIÓN

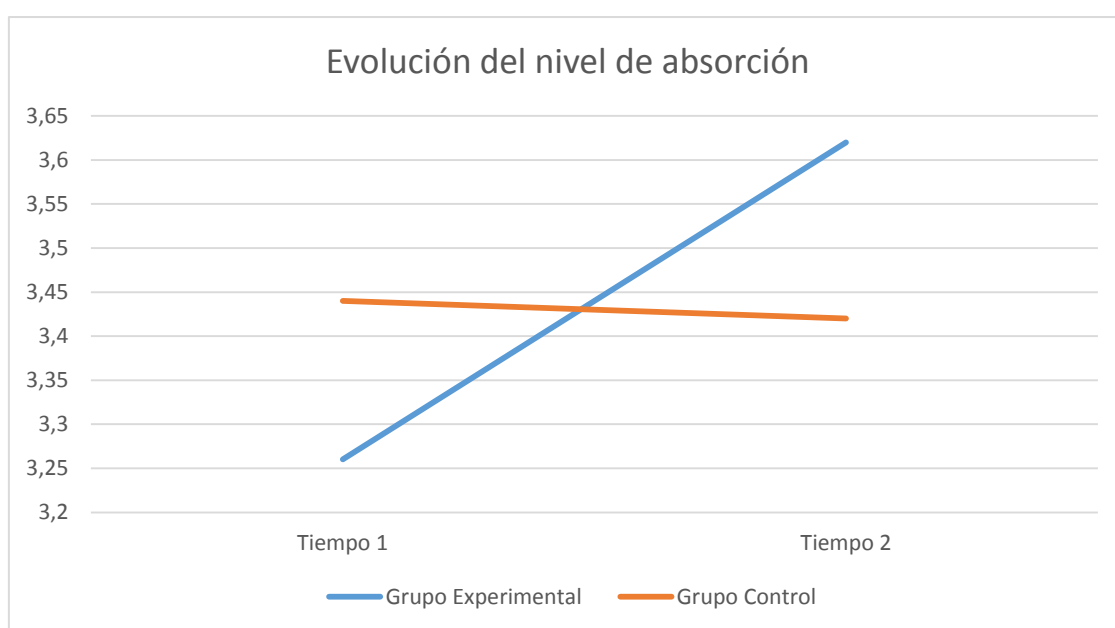
La intervención en coaching tiene un efecto significativo sobre el nivel de absorción en el trabajo ( $F=10.66$ ,  $p=0.001$ ). En el grupo experimental el nivel de absorción se incrementa ( $t=-4.25$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=0.26$ ,  $p=0.79$ ).

**Tabla 18.** Medias en nivel de absorción en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 3.26               | 3.44          |
| TIEMPO 2 | 3.62               | 3.42          |

*Nota 1: El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.*

*Nota 2: Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.*



### 3.11. COACHING Y “BURNOUT”

#### EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL

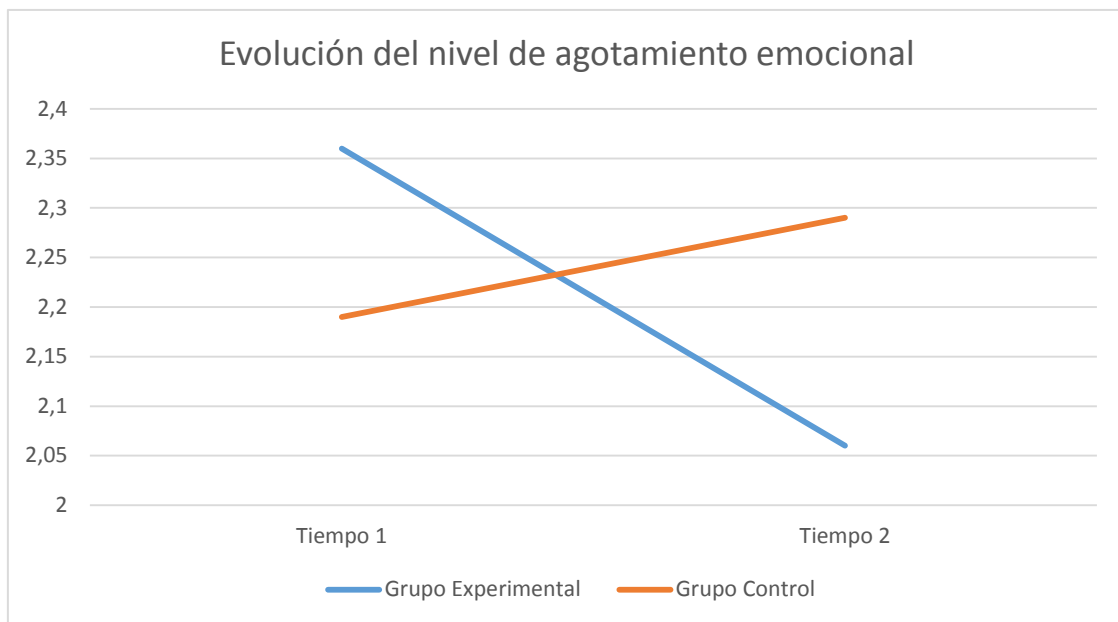
Los resultados muestran que la intervención en coaching, que lleva a cabo Intelema, tiene un efecto significativo sobre el nivel de agotamiento emocional en el trabajo ( $F=13.85$ ,  $p<0.001$ ). En el grupo experimental el agotamiento emocional disminuye ( $t=-4.21$ ,  $p<0.001$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=-1.22$ ,  $p=0.23$ ).

**Tabla 19.** Medias en agotamiento emocional en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.36               | 2.19          |
| TIEMPO 2 | 2.06               | 2.29          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



### EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE CINISMO

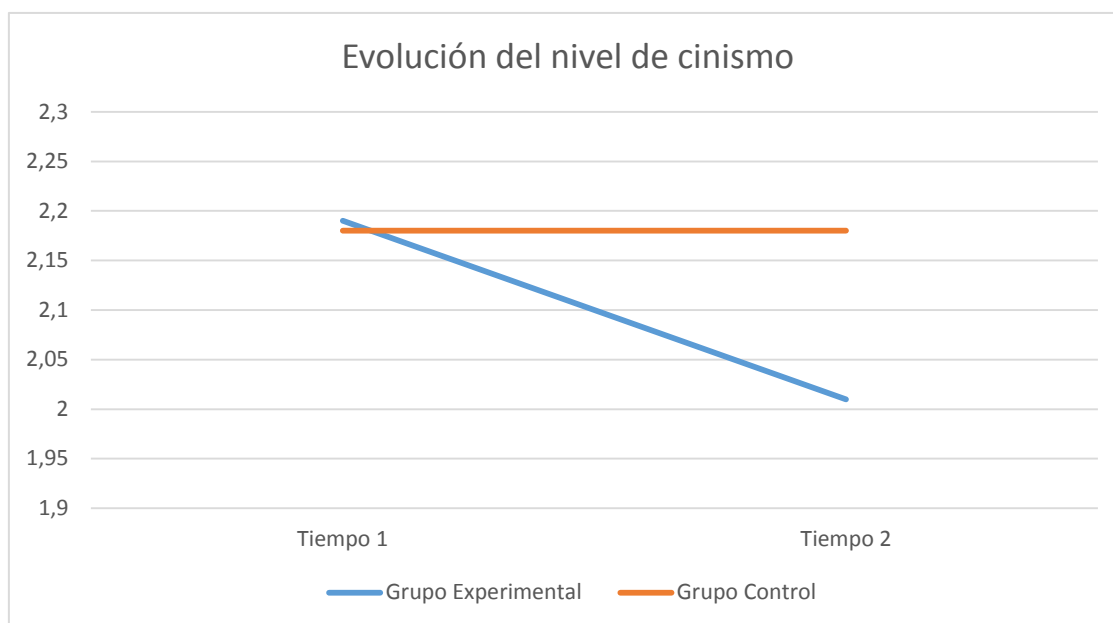
Los resultados indican que la intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de cinismo en el trabajo ( $F=3.77$ ,  $p=0.05$ ). En el grupo experimental el nivel de cinismo disminuye ( $t=-2.93$ ,  $p<0.01$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=-0.04$ ,  $p=0.97$ ).

**Tabla 20.** Medias en cinismo en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 2.19               | 2.18          |
| TIEMPO 2 | 2.01               | 2.18          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



## EFFECTOS DEL COACHING SOBRE EL NIVEL DE EFICACIA PROFESIONAL

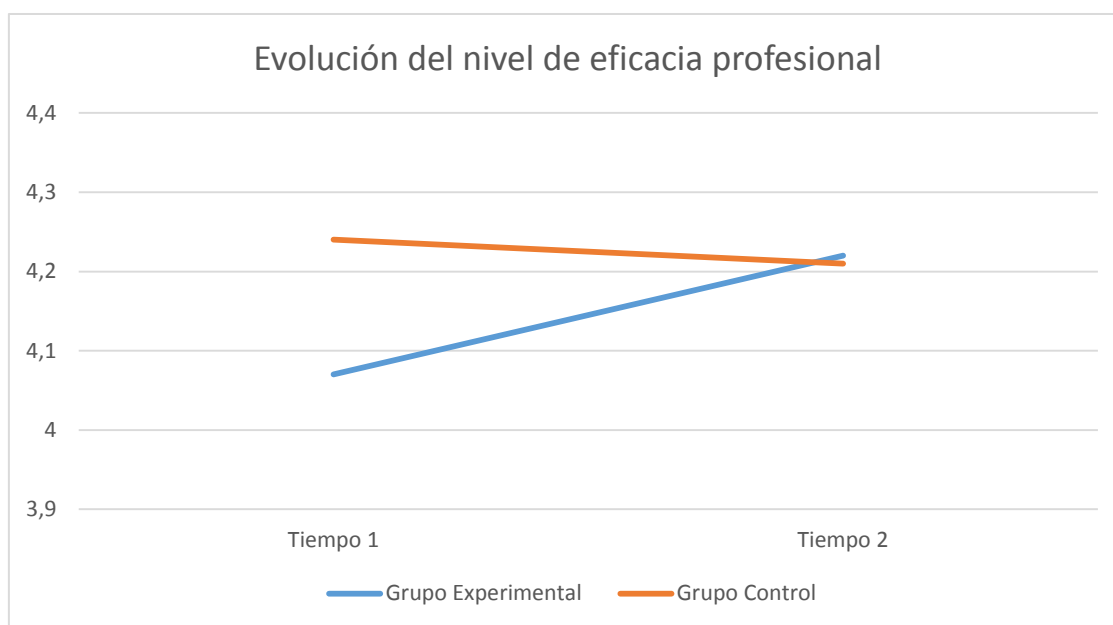
La intervención en coaching tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el nivel de eficacia profesional percibida ( $F=4.32$ ,  $p<0.05$ ). En el grupo que ha recibido la intervención en coaching el nivel de eficacia profesional aumenta ( $t=-2.88$ ,  $p<0.01$ ) mientras que en el grupo control se mantiene estable ( $t=-0.41$ ,  $p=0.68$ ).

**Tabla 21.** Medias en eficacia profesional en el grupo experimental y el grupo control antes y después de la intervención en coaching

|          | GRUPO EXPERIMENTAL | GRUPO CONTROL |
|----------|--------------------|---------------|
| TIEMPO 1 | 4.07               | 4.24          |
| TIEMPO 2 | 4.22               | 4.21          |

*Nota 1:* El grupo experimental es el que ha recibido la intervención en coaching. El grupo control no ha recibido la intervención en coaching.

*Nota 2:* Tiempo 1: antes de la intervención en coaching en el grupo experimental. Tiempo 2: después de la intervención en coaching en el grupo experimental.



#### **4. CONCLUSIONES**

El objetivo del presente estudio ha sido analizar los efectos de la metodología de desarrollo personal y profesional, aplicada por Intelema, sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida de los/as empleados/as. Concretamente, se han analizado los efectos del coaching sobre las siguientes variables: satisfacción con la vida, optimismo, estrés, calidad de las relaciones interpersonales, inteligencia emocional, estado de ánimo negativo, autoeficacia emprendedora, salud mental, estrategias de afrontamiento del estrés, “engagement” y “burnout”.

Los resultados indican que el coaching llevado a cabo por Intelema tiene efectos positivos destacables sobre la mayoría de las variables contempladas en esta investigación. Concretamente, se observa que aquellos participantes en el estudio que han recibido la intervención en coaching incrementan su nivel de satisfacción con la vida, su grado de optimismo e inteligencia emocional. Asimismo, se observa que el coaching disminuye de manera significativa el nivel de estrés, el estado de ánimo negativo y el nivel de “burnout”. También los resultados muestran que el coaching que emplea Intelema mejora el nivel de autoeficacia emprendedora, la salud mental y el grado de “engagement” en el trabajo (excepto en la dimensión dedicación en la que no se han encontrado resultados estadísticamente significativos). Otro efecto positivo del procedimiento de coaching que realiza Intelema es que las personas utilizan en mayor medida estrategias de afrontamiento positivas centradas en el problema ante una situación estresante (resolución de problemas y reestructuración cognitiva).

Por otro lado, no se han observado efectos positivos significativos del coaching sobre la calidad de las relaciones interpersonales y las estrategias de afrontamiento adaptativas centradas en la emoción como son la búsqueda de apoyo social y la expresión de las emociones.

En suma, de los resultados de esta investigación se puede concluir que la metodología de coaching, aplicada por Intelema, tiene efectos beneficiosos sobre el bienestar psicológico y la calidad de vida de los/as empleados/as.

## 5. Bibliografía

- Atienza, F., Balaguer, I. y García-Merita, M. (2003). Satisfaction with life scale: Analysis of factorial invariance across sexes. *Personality and Individual Differences*, 35, 1255–1260.
- Bachkirova, T. y Cox, E., (2004). A bridge over troubled water: Bringing together coaching and counselling. *Counselling at Work*, 48, 2–9.
- Bachkirova, T., Sibley, J. y Myers, A. C. (2015). Developing and Applying a New Instrument for Microanalysis of the Coaching Process: The Coaching Process Q-Set. *Human Resource Development Quarterly*, 26, 431-462.
- Baron, L. y Morin, L. (2012). The coach-coachee relationship in executive coaching: A field study. *Human Resource Development Quarterly*, 20, 85–106.
- Bono, J., Purvanova, R., Towler, A. y Peterson, D. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology*, 62, 361–404.
- Cano, F.J., Rodríguez, L. y García, J. (2007). Adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento. *Actas Españolas de Psiquiatría*, 35, 29-39.
- Cohen, S., Kamarck, T. y Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behaviour*, 24, 385-396.
- De Noble, A., Jung, D. y Ehrlich, S. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial actions. Comunicación presentada en el Frontiers of Entrepreneurship Research, Waltham.
- Diener, E.D., Emmons, R.A., Larsen, R.J. y Griffin, S. (1985). The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Grant, A., Passmore, J., Cavanagh, M. y Parker, M. (2010). The state of play in coaching today: A comprehensive review of the field. En G. Hodgkinson y K. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 125–167). Chichester, England: Wiley-Blackwell.



- International Coach Federation. (2013). 2013 ICF organizational coaching study. Recuperado de <http://coachfederation.org/orgstudy>
- McNair, D. M., Lorr, M. y Droppleman, L. F. (1971). *Manual for the Profile of Mood States*. San Diego, CA: Educational and Industrial Testing Services
- Moriano, J. A., Palací, F. J., y Morales, J. F. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21, 51-64.
- Otero, J.M., Luengo, A., Romero, E. Gómez, J.A. y Castro, C. (1998). *Psicología de personalidad. Manual de prácticas*. Barcelona: Ariel Practicum.
- Perczek, R., Carver, C.S., Price, A.A. y Pozo-Kaderman, C. (2000). Spanish adaptation of the Profile of Mood States (POMS). *Psicothema*, 12, 47-51.
- Pérez. J. E. (2003). Adaptación y validación española del "Trait Emotional Intelligence Questionnaire" (TEIQue) en población universitaria. *Encuentros en Psicología Social*, 5, 278-283
- Petrides, K. V. y Furnham, A. (2006). The Role of Trait Emotional Intelligence in a Gender-Specific Model of Organizational Variables. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 552-569.
- Remor, E. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9, 86-93.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M. J., Grau, R. y Ramos, J. (1993). Bienestar psicológico. En J. M. Peiró, F. Prieto, M. J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (pp.139-148). Valencia: Nau Llibres.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement. ¿Una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A.B., (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. y Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory –General Survey. En C. Maslach, S.E. Jackson y M.P. Leiter (Eds.). *The Maslach Burnout Inventory- Test Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Scheier, M. y Carver, C.S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implication of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology, 4*, 219-247.
- Senécal, C.B., Vallerand, R.J. y Vallières, E.F. (1992). Construction et validation de l'Échelle de la Qualité des Relations Interpersonnelles (EQRI). *Revue européenne de psychologie appliquée, 42*, 315-322.
- Tobin, D., Holroyd, K.A., Reynolds, R. y Wigal, J.K. (1989). The hierarchical structure of the Coping Strategies Inventory. *Cognitive Therapy and Research, 13*, 343-361.