

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del  
batallón contraterrorista Mariscal Cáceres nro. 43  
Pampas 2023**

Margot Fiorela Callupe Atahuaman  
America Soffyana Rodriguez Salas

Para optar el Título Profesional de  
Licenciado en Psicología

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

## INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

**A** : Mg. Eliana C. Mory Arciniega  
Decano de la Facultad de Humanidades

**DE** : Mg. Psic. Beck Allen Oscanoa Estrella  
Asesor de tesis

**ASUNTO** : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

**FECHA** : 23 de Noviembre de 2023

---

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES NRO. 43 PAMPAS 2023", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) MARGOT FIORELA CALLUPE ATAHUAMAN - AMÉRICA SOFFYANA RODRIGUEZ SALAS, de la E.A.P. de Psicología; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20% de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI  NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas: 15) SI  NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI  NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Beck Allen Oscanor Estrella

---

Asesor de tesis

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, AMERICA SOFFYANA RODRIGUEZ SALAS , identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 71477301, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: **“BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES NRO. 43 PAMPAS 2023”**, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

23 de noviembre de 2023.



---

AMERICA SOFFYANA RODRIGUEZ SALAS

DNI. No. 71477301

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Margot Fiorela Callupe Atahuaman, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 43409546, de la E.A.P. de Psicología de la Facultad de Humanidades la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES NRO. 43 PAMPAS 2023**", es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

23 de noviembre de 2023.



---

Margot Fiorela Callupe Atahuaman

DNI. No. 4340954

# BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES NRO. 43 PAMPAS 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

**20%**

INDICE DE SIMILITUD

**21%**

FUENTES DE INTERNET

**4%**

PUBLICACIONES

**9%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.unheval.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Católica San Pablo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>bibliotecas.unsa.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.utesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.upt.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.ti.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	eprints.uanl.mx Fuente de Internet	<1 %
14	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
16	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

21	<b>Submitted to uncedu</b> Trabajo del estudiante	<1 %
22	<b>repositorio.unphu.edu.do</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia</b> Trabajo del estudiante	<1 %
24	<b>repositorio.uasb.edu.ec</b> Fuente de Internet	<1 %
25	<b>Submitted to Universidad Nacional San Agustín</b> Trabajo del estudiante	<1 %
26	<b>repositorio.upci.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
27	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<1 %
29	<b>moam.info</b> Fuente de Internet	<1 %
30	<b>repository.ucc.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
31	<b>uniminuto-dspace.scimago.es</b> Fuente de Internet	<1 %

32 [alejandria.poligran.edu.co](http://alejandria.poligran.edu.co) <1 %  
Fuente de Internet

---

33 [pirhua.udep.edu.pe](http://pirhua.udep.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

34 [repositorio.uladech.edu.pe](http://repositorio.uladech.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

### **DEDICATORIA**

A mi madre que siempre supo formarme con buenos principios y valores, para ser un buen ser humano. Demostrándome así, que el seguir sola en la vida no es un obstáculo para cumplir metas, sino un desafío para continuar.

Margot Fiorela Callupe

A mi madre, quien hasta el día de su partida me enseñó a ser perseverante y constante en cada meta y propósito, dejándome el mejor modelo a seguir como madre, hija, amiga y compañera.

America Rodriguez Salas

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por guiarnos y brindarnos la fortaleza para seguir adelante.

A nuestras madres que con su amor incondicional y estímulo constante fue posible cumplir nuestros sueños.

A nuestros familiares y a todas las personas que de una u otra manera estuvieron apoyándonos constantemente para la realización y término de este trabajo.

## RESUMEN

La presente investigación busca determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023. Asimismo, el estudio fue cuantitativo, básico, no experimental, transeccional, prospectivo y correlacional. De esta manera, se trabajó con una muestra censal de 80 soldados. Además, se empleó la técnica de la encuesta para el acopio de información por medio de los instrumentos Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que no existe relación entre bienestar psicológico y el estrés laboral ( $p=0,307$ ) en los soldados. Asimismo, la mayoría de los participantes alcanzaron un nivel elevado de bienestar psicológico (41,3 %) y un nivel bajo y muy bajo de estrés laboral (83,8 %). Se concluyó que la percepción subjetiva de satisfacción no tiene un vínculo con la activación psicofisiológica producida por estímulos del ambiente.

**Palabras clave:** bienestar psicológico, estrés laboral, soldados antiterroristas

### **Abstract**

The present investigation formulated the general objective of determining the relationship between psychological well-being and work stress in soldiers of the counterterrorist battalion Mariscal Cáceres No. 43 Pampas 2023. The study was quantitative, basic, non-experimental, cross-sectional, prospective, and correlational. We worked with a census sample of 80 soldiers. The survey technique was used to collect information through the instruments Psychological Well-Being Scale (EBP) and the OIT-WHO Job Stress Questionnaire. The results showed that there is no relationship between psychological well-being and job stress ( $p=0.307$ ) in the soldiers. Likewise, most of the participants reached a high level of psychological well-being (41.3 %) and a low and very low level of work stress (83.8 %). It was concluded that the subjective perception of satisfaction is not linked to the psychophysiological activation produced by environmental stimuli.

**Keywords:** psychological well-being, work stress, anti-terrorist soldiers

## Índice

Dedicatoria.....	9
Agradecimiento .....	10
Resumen .....	11
Abstract.....	12
Índice .....	13
Índice de tablas .....	16
Índice de figuras .....	17
Introducción.....	18
Capítulo I: Planteamiento del problema de investigación .....	20
1.1 Planteamiento del problema .....	20
1.2 Formulación del problema.....	22
1.2.1 Problema general .....	22
1.2.2 Problemas específicos.....	22
1.3 Objetivos de la investigación.....	23
1.3.1 Objetivo general .....	23
1.3.2 Objetivos específicos.....	23
1.4 Hipótesis .....	23
1.4.1 Hipótesis general .....	23
1.4.2 Hipótesis específicas.....	23
1.5 Justificación e importancia de la investigación .....	24
1.5.1 Justificación teórica .....	24
1.5.2 Justificación social.....	24
1.5.3 Justificación metodológica .....	25

	14
1.6 Variables .....	25
1.6.1 Operacionalización de variables .....	26
CAPÍTULO II: Marco teórico .....	28
2.1 Antecedentes.....	28
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	28
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	30
2.1.3 Antecedentes locales.....	32
2.2 Bases Teóricas .....	34
2.2.1 Definición de bienestar psicológico .....	34
2.2.2 Bases filosóficas del bienestar psicológico .....	34
2.2.3 Teorías de bienestar psicológico.....	35
2.2.4 Definición de estrés .....	38
2.2.5 Definición de estrés laboral .....	38
2.2.6 Fuentes de estrés.....	39
2.2.7 Teorías clásicas de estrés .....	39
2.2.8 Teorías de estrés laboral .....	41
2.3 Definición de términos básicos.....	44
CAPÍTULO III: Metodología.....	46
4.1 Método de investigación.....	46
4.2 Tipo de investigación .....	46
4.2.1 Según el propósito extrínseco de la investigación.....	46
4.2.2 Según el enfoque .....	46
4.2.3 Según la planificación de la toma de datos.....	46
4.2.4 Según número de mediciones de las variables .....	47
4.2.5 Diseño de investigación.....	47
4.2.6 Nivel de investigación .....	48

4.3 Población .....	48
4.4 Muestra .....	48
4.5 Criterios de inclusión y exclusión .....	48
4.5.1 Criterios de inclusión.....	48
4.5.2 Criterios de exclusión .....	48
4.6 La técnica de recolección de datos .....	48
4.7 Los instrumentos .....	49
4.8 Descripción de análisis de datos.....	52
CAPÍTULO IV: Resultados .....	53
4.1 Presentación de resultados.....	53
4.1.1 Descriptivos de variables sociodemográficas.....	53
4.1.2 Descriptivos de las variables de estudio .....	54
4.1.3 Prueba de normalidad K-S.....	57
4.1.4 Contrastación de hipótesis de investigación.....	58
4.1.5 Discusiones .....	61
Conclusiones.....	65
Recomendaciones .....	66
Referencias Bibliográficas.....	69
Anexos.....	73

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 <i>Bienestar psicológico</i> .....	26
Tabla 2 <i>Estrés laboral</i> .....	27
Tabla 3 <i>Descriptivos de la edad</i> .....	53
Tabla 4 <i>Frecuencias según el sexo</i> .....	53
Tabla 5 <i>Frecuencias y porcentajes según el nivel del bienestar psicológico</i> .....	54
Tabla 6 <i>Frecuencias y porcentajes según el nivel de estrés laboral</i> .....	56
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad K-S</i> .....	58
Tabla 8 <i>Correlaciones de interés</i> .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo de Karasek, obtenido de Fernández (2009) .....	41
Figura 2. Modelo de Siegrist, obtenido de Fernández (2009) .....	42
Figura 3. Diseño correlacional.....	47
Figura 4. Porcentaje según el sexo .....	54
Figura 5. Porcentajes según el nivel de bienestar psicológico .....	56
Figura 6. Porcentajes según el nivel de estrés laboral .....	57

## INTRODUCCIÓN

En el mundo actual existen varios factores de riesgo que podrían reducir el bienestar psicológico de las personas como los siguientes: crisis económicas, crisis sanitarias, violencia sociopolítica, violencia familiar, violencia de género, precariedad laboral, etc. Esto afecta a las personas en general, por ende, al personal de las instituciones armadas, quienes en muchos casos deben exponer su integridad y vida para cumplir su trabajo. Uno de los factores que podría estar vinculado al bienestar psicológico es el estrés laboral, que se produce por factores del entorno laboral como son los siguientes: condiciones laborales precarias, deficiencias en la estructura y estrategia de la institución, comunicación confusa, agresiva o pobre, exigencia de estándares irreales, etc.

Por ello, este estudio encuentra su relevancia profesional en el diagnóstico psicométrico de bienestar psicológico y estrés laboral en una población de soldados en un cuartel de Huancavelica. En ese sentido, podrían sugerirse el diseño y aplicación de programas de corte preventivo promocional del bienestar psicológico y la gestión del estrés. Mientras tanto, la relevancia académica de la investigación reside en la aportación de conocimiento acerca de cómo se relacionan la variable bienestar psicológico y sus dimensiones con la variable estrés laboral.

De esta manera, la principal motivación para llevar a cabo el presente estudio es encontrar posibles variables predictoras del bienestar psicológico en poblaciones que realizan trabajos con un alto riesgo. Por tanto, se podrían sugerir acciones preventivas y correctivas a los altos mandos con el propósito de mejorar la calidad de vida de los soldados.

Asimismo, la investigación se enmarca en la metodología básica, cuantitativa, no experimental, correlacional, transeccional y prospectiva. Se emplea una muestra censal de 80 soldados pertenecientes al batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023 y se emplean instrumentos psicométricos como la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS.

Además, el alcance del estudio implica que los hallazgos de la investigación son generalizables a la población de soldados del batallón Mariscal Cáceres N.º 43, ya que el muestreo fue censal. Asimismo, las limitaciones del estudio residen en que el diseño de investigación no permitió identificar otras variables intervinientes del cuartel de Pampas, que podrían estar produciendo los resultados descriptivos e inferenciales, estas variables son probablemente diferentes a otros cuarteles a nivel nacional; por este motivo es imperativo que la investigación sea replicada en otros cuarteles y discutida.

Este informe de tesis se encuentra constituido por los siguientes capítulos: el capítulo I muestra el planteamiento del problema de investigación, los objetivos, las hipótesis, la operacionalización de variables y la justificación. Además, el capítulo II contiene los antecedentes de investigación, las bases teóricas de ambas variables, y la definición de términos básicos.

Asimismo, el capítulo III se constituye por la taxonomía metodológica de la investigación, la especificación de la población, la muestra, los instrumentos psicométricos y el tratamiento estadístico de la información. Mientras que el capítulo IV presenta los hallazgos a través de tablas y gráficos, y las discusiones, donde se realiza la comparación de los resultados con los antecedentes y las bases teóricas; asimismo, se incluyen los aportes científicos del estudio. Finalmente, se presentan las conclusiones, las sugerencias y los anexos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Planteamiento del Problema

Los tres primeros lugares de ejércitos más numerosos del mundo los componen China con dos millones, India con 1, 450, 000 y Estados Unidos con 1, 390, 000 efectivos, mientras tanto Perú se encuentra en el puesto 47 con 97 000 soldados (Active Military Man Power, 2022). A pesar de que Perú se encuentra lejos de los primeros puestos se advierte que un gran número de peruanos realizan la carrera militar, la cual implica riesgos, operaciones difíciles y variables psicosociales que podrían medrar su bienestar psicológico (Bardera et al., 2014). Asimismo, de acuerdo con Bautista (2019), las instituciones armadas se caracterizan por tener una estructura jerárquica inflexible, sin deliberación, con subordinación incondicional, y cumplimiento estricto de órdenes; por lo que podrían generar estrés, esto a su vez, produciría menor desempeño y complicaría la convivencia institucional de los soldados.

También, es importante considerar el momento sanitario histórico que se atraviesa a nivel mundial, y que ha afectado de manera general a la población, por ejemplo se reportó un incremento de factores de riesgo de la salud mental en China a causa de la pandemia COVID-19 con un 53, 8 % de pobladores con impacto psicológico entre moderado y severo; 28,8 % con sintomatología ansiosa ;y un 8,1 % con niveles de estrés moderados y severos, estos estados psicológicos se relacionaron a factores sociodemográficos como sexo, nivel educativo, enfermedades preexistentes y percepción pobre acerca de la salud propia, aunque otros estudios reportaron hasta un 35 % de la población general con distrés psicológico (Lozano-Vargas, 2020). Esta situación no es ajena al Perú, ya que se ha reportado ansiedad, depresión y estrés durante la pandemia en la población general (Huarcaya-Victoria, 2020).

Por su parte, Taberné (2012) menciona que los soldados tienen un mayor riesgo para desarrollar un trastorno de estrés post traumático, con niveles elevados de malestar y dolor, asimismo señala que solo en Estados Unidos, entre 2004 y 2008, se reportó un incremento de 80 % de suicidios en esta población, especialmente en militares que ya reportaban serias alteraciones, con una incidencia de 20 casos cada 100 000 soldados y frecuencia más elevada entre 18 y 24 años (45 %).

Mientras que Morales et al. (2016) señalan que los eventos estresantes más comunes en el personal militar son contextos de trabajo hostiles o desagradables, accidentes, atentados terroristas y condiciones insatisfactorias en el lugar de trabajo. Asimismo, con la finalidad de mitigar estos factores, refieren que las instituciones de sanidad militar y la OTAN, especialmente Estados Unidos y Gran Bretaña, realizan esfuerzos para tratar las necesidades psicológicas de los militares a fin de incrementar su calidad de vida. Por otra parte, Martínez-Sánchez (2014) afirma que las razones más frecuentes para intervenir psicológicamente en el personal militar son los problemas familiares por el riesgo que implica su actividad, trastornos de estrés y adaptación, así como problemas de trabajo, convivencia y del sueño. Sin embargo, es importante mencionar que también existen factores protectores para el bienestar psicológico de los soldados como la familia (Celis et al., 2020).

De acuerdo con la Defensoría del Pueblo (2002) en el Perú solo entre los años 1998 y 2002, fallecieron 56 soldados por las siguientes causas: 15 por suicidios, 11 por accidentes, 9 por asesinatos, 9 por enfermedades, 8 por situaciones no clarificadas y 4 tipificados como desapariciones. También, se reportaron circunstancias negativas como trato inhumano o humillante, puñetazos o patadas en el vientre, vejiga, testículos, riñones, pulmones, también salieron a relucir jalones de oreja y lengua, golpes de la culata de fusil en la cabeza, piernas y espalda, inmersiones en recipientes con agua,

castigos con varillas de metal, goma o madera en el trasero, así como violaciones o abuso sexual.

Por otra parte, Velez (2018) menciona que entre 1998 y 2002 se reportaron 118 denuncias de crueldad y trato inhumano en distintas unidades militares a nivel nacional y en el periodo entre el 2010 al 2013 se realizaron 137 quejas por transgresión de los derechos humanos del personal militar. De acuerdo con la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) aunque entre los años 2009 y 2013 hubo menos quejas a comparación de periodos anteriores, todavía existen incidentes que afectan a los soldados y generan deserción.

Ante este panorama problemático, es necesario que las instituciones armadas cuenten con la colaboración interna o externa de profesionales de la psicología a fin de establecer un diagnóstico del bienestar psicológico y del estrés laboral en los soldados, y sobre todo para esclarecer cómo es que ambas variables se relacionan en la población de efectivos militares, por lo tanto, se plantean las siguientes preguntas de investigación.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?

- ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?

### **1.3 Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023
- Determinar la relación entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023
- Determinar la relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023

### **1.4 Hipótesis**

#### **1.4.1 Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

#### **1.4.2 Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

- Existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.
- Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

## **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

### **1.5.1 Justificación teórica**

El estudio buscará relacionar el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023. Los resultados que se alcancen serán útiles para alimentar conocimiento científico a las líneas de investigación de ambas variables en una población de una institución castrense. Asimismo, el estudio contribuirá al mundo académico como un importante antecedente, debido a que no existen estudios correlacionales con estas variables en soldados de la localidad de Pampas, por tanto, los hallazgos brindarán un panorama general de la relación entre ambas variables en esta población particular.

### **1.5.2 Justificación social**

En la actualidad se advierte una variedad de problemas sociales, políticos, sanitarios y culturales, que son factores que influyen en el bienestar psicológico de las personas. Así mismo, las actividades propias del soldado podrían generar niveles de estrés elevados. En ese sentido, el bienestar psicológico se presenta como un indicador de protección que facilita el afrontamiento a los desafíos actuales. Sentir satisfacción, felicidad y un bajo nivel de estrés laboral son consecuencias de cómo las personas interactúan con el mundo, del nivel de desarrollo de habilidades sociales y del modo de empleo de herramientas de adaptación a las exigencias económicas, políticas y

laborales. Por lo tanto, el estudio de estos constructos en los soldados del batallón contraterrorista Mariscal C aceres N.  43 Pampas 2023 es muy importante porque brinda la oportunidad de observar el comportamiento de estas variables.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

En el presente estudio se realiza la importancia de la investigación correlacional como una fase investigativa previa al nivel explicativo aplicativo, es decir, la información que se obtenga en el presente estudio correlacional sentar  una base, si los resultados lo avalan, para realizar un programa de intervención diseñado a fin de reducir el estrés laboral o incrementar el bienestar psicológico de los soldados del batallón contraterrorista Mariscal C aceres N.  43 Pampas 2023.

### **1.6 Variables**

#### **Variable 1:** bienestar emocional

- Bienestar subjetivo
- Bienestar material
- Bienestar laboral

#### **Variable 2:** estrés laboral

- Clima organizacional
- Estructura organizacional
- Territorio organizacional
- Tecnología
- Influencia del líder
- Falta de cohesión
- Respaldo del grupo

### 1.6.1 Operacionalización de variables

#### Bienestar psicológico

**Tabla 1**

*Bienestar psicológico*

---

**Título preliminar:** Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023

---

**Variable de estudio:** Bienestar psicológico

---

**Conceptualización de la variable:** Se refiere a la felicidad o bienestar, que es una percepción subjetiva de la vida, considera tres factores generales: el bienestar subjetivo, material, y en el trabajo (Sánchez-Cánovas, 1998, citado en Castillo, 2018).

---

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Bienestar subjetivo	Percepción de aspectos generales de bienestar en la actualidad (personal y familiar)	Del 1 al 30	
Bienestar material	Percepción de bienestar material actual (economía personal)	Del 31 al 40	Alto Medio bajo muy bajo
Bienestar laboral	Percepción de bienestar en la actividad laboral actual	Del 41 al 50	

---

## Estrés laboral

**Tabla 2**

*Estrés laboral*

**Título preliminar:** Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023

**Variable de estudio:** Estrés laboral

**Conceptualización de la variable:** El estrés laboral es producto de diferentes variables como el contexto, la fisiología, la cantidad, contenido y organización de trabajo, vida personal y familiar (Del Hoyo, 2004, citado en Granados, 2019).

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Misión y metas, estrategias, políticas generales, dirección y objetivo	1, 10, 11, 20	
Estructura organizacional	Informes, control sobre el trabajo, burocracia, cadena de mando	2, 12, 16, 24	
Territorio organizacional	Espacio de trabajo, trabajo con otros equipos	3, 15, 22	alto
Tecnología	Equipo, conocimiento técnico, tecnología	4, 14, 25	medio bajo
Influencia del líder	Protección, respeto, bienestar personal, confianza	5, 6, 13, 17	muy bajo
Falta de cohesión	Sentirse parte, prestigio, organización, presión	7, 9, 18, 21	
Respaldo del grupo	Metas profesionales, protección, ayuda técnica	8, 19, 23	

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes**

##### **2.1.1 Antecedentes internacionales**

Taruchaín et al. (2020) realizaron la investigación titulada “Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12”, con el propósito de caracterizar las dos variables de interés. Asimismo, la metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal y descriptiva. Además, se trabajó con una muestra de 280 trabajadores quienes respondieron el Cuestionario de Salud General Goldberg GHQ-12. Los resultados mostraron que 61 % de participantes alcanzaron niveles de estrés muy alto y alto, asimismo el 59 % obtuvieron niveles muy bajo y bajo de bienestar psicológico auto percibido. Se concluyó que el estrés es experimentado por personas con diferentes características sociodemográficas como edad, sexo, nivel socio económico, estado civil y nivel educativo.

Por su parte, Celis et al. (2020) llevaron a cabo el estudio denominado “Bienestar Psicológico y su influencia en la calidad de vida de los soldados profesionales afectados por artefactos explosivos del batallón de sanidad soldado José María Hernández (BASAN) del Ejército Nacional de Colombia”, con la finalidad de establecer la relación entre las dos variables de interés. Asimismo, la metodología fue cuantitativa, básica, transeccional y correlacional. Se trabajó en una muestra censal de 15 soldados víctimas de explosivos en la sanidad a quienes se aplicó la encuesta de bienestar psicológico de 10 ítems y la encuesta de calidad de vida de 8 ítems ambas construidas y validadas para el estudio. Los resultados mostraron que existe una relación entre el bienestar psicológico y la calidad de vida de los participantes,

asimismo los participantes obtuvieron un 67 % de satisfacción con respecto a su bienestar psicológico y a su calidad de vida a pesar de su estado de salud. Se concluyó que el bienestar psicológico determina la calidad de vida satisfactoria del soldado.

Mientras que Bautista (2019) desarrolló el estudio denominado “Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal militar en la Unidad Operativa Industria Naval” en Cochabamba Bolivia, con el propósito de determinar el vínculo que existe entre ambas variables de interés. Asimismo, la metodología empleada fue cuantitativa, no experimental y correlacional. La población estuvo conformada por 43 trabajadores de la industria naval, de los cuales 21 son civiles y 22 militares, la muestra no probabilística fue de 22 militares, trabajadores de la industria naval. Además, se aplicaron el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés CAE y el Cuestionario de Estrés Laboral. Los resultados mostraron que el nivel de estrés significativo fue el mayoritario (42 %) en los participantes, mientras que el 12 % de militares alcanzaron el nivel grave. Asimismo, se encontró la existencia de una relación positiva, significativa y fuerte ( $r=0,79$ ;  $p<0,05$ ) entre las estrategias de afrontamiento y los niveles de estrés. Se concluyó que los niveles significativos de estrés pueden deberse a que la institución es de corte castrense que tiene una jerarquía vertical, un estilo de liderazgo totalitario donde se evidencian sanciones, grados, antigüedad y cambios de objetivos constantes, a diferencia de las organizaciones civiles con una cultura más flexible.

A su vez, Pérez et al. (2019) realizaron el trabajo investigativo titulado “Estrés laboral y la satisfacción marital en integrantes de las fuerzas militares en la ciudad de Cúcuta” con el fin de establecer la relación entre ambas variables de interés. La metodología siguió un paradigma positivista cuantitativo, se trabajó con 80 soldados quienes respondieron las escalas de estrés percibido y satisfacción marital. Asimismo, los resultados mostraron que no existe relación entre ambas variables, también la

mayoría de participantes alcanzaron un nivel de estrés entre moderado y bajo. Se concluyó que el estrés laboral no depende de la satisfacción marital.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Alvites (2021) desarrolló la investigación que lleva como título “Creencias irracionales y bienestar psicológico en soldados de una institución militar del departamento de La Libertad” con el objetivo de establecer la relación entre ambas variables de interés. Asimismo, la metodología fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Se empleó una población de 121 soldados extraídos probabilísticamente de una población de 175, quienes contestaron el inventario de creencias irracionales de Ellis y la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados señalaron una relación inversa entre las creencias irracionales y el bienestar psicológico (-0.365; 0.000). Se concluyó que a cuanto mayor frecuencia de creencias irracionales en los soldados menor bienestar psicológico experimentan.

Por su parte, Carranza y Ortiz (2021) realizaron el trabajo investigativo titulado “Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia”, con el objetivo de describir cada una de las variables e interés. La metodología empleada fue cuantitativa, transeccional y descriptiva. Asimismo, se empleó una muestra de 246 efectivos policiales, extraídos de manera no probabilística de una población de 607 policías, quienes respondieron el Cuestionario de Estrés Laboral de Prieto y Trucco, el cuestionario de bienestar psicológico de Carol Ryff y la escala de miedo al COVID-19 de Ahorsu. Los resultados mostraron que la mayoría de los participantes tienen un nivel intermedio de estrés laboral (50,4 %), bienestar psicológico (48,8 %) y miedo al COVID-19 (51,2 %); sin embargo, el 25,2 % de los participantes obtuvieron un nivel alto de estrés laboral, 24 % un nivel bajo de bienestar psicológico y 25,2 % un nivel alto de miedo al COVID-19. Se concluyó que la

población estudiada ya estaba adaptada al contexto de pandemia por lo cual no se evidenció una alta incidencia de problemas potencialmente patológicos.

Mientras que Granados (2019) realizó el estudio denominado “Prevalencia, severidad y factores asociados al estrés laboral en soldados que realizan el servicio militar voluntario, guarnición militar Arequipa, 2019”, con el propósito de identificar la prevalencia, severidad del estrés laboral y su relación con factores asociados en esta población. El método utilizado fue cuantitativo, básico, no experimental y correlacional. Asimismo, se trabajó con una muestra de 222 soldados quienes contestaron una ficha de datos o factores y el Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS. Los resultados mostraron que el 40,09 % de participantes evidenciaron niveles significativos de estrés, 34,68 % un nivel moderado y 4,95 % nivel alto y 0,45 % con nivel de estrés muy alto. Los factores asociados al estrés fueron tiempo de servicio, percepción de maltrato físico y la calidad de alimentación. Se concluyó que el tiempo de servicio, la percepción de maltrato físico y la calidad de alimentación se relacionan y podrían ser predictores del estrés laboral en esta población de soldados.

A su turno, Hernández (2019) llevó a cabo la investigación denominada “Bienestar psicológico y estrés percibido en los trabajadores de la empresa Fundente Copelas y Crisoles S.A.C.-Lima, 2019”, con la finalidad de establecer la relación entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa, no experimental y correlacional. Asimismo, se trabajó con una muestra de 61 colaboradores extraídos de manera probabilística de una población de 73 trabajadores de la empresa, quienes respondieron la Escala de Bienestar Psicológico y la Escala de Estrés Percibido. Los resultados señalaron que existe una relación inversa entre el bienestar psicológico y el estrés percibido ( $Rho=-0,830$ ;  $p=0,000$ ). Asimismo, la mayoría de los trabajadores (45,9 %) contaban con un nivel alto de bienestar psicológico, mientras que la mayoría (39,3 %)

de trabajadores alcanzaron un nivel bajo de estrés percibido. Se llegó a la conclusión de que a cuanto mayor bienestar psicológico se experimenta menor estrés percibido.

Asimismo, Castillo (2018) desarrolló el trabajo investigativo que lleva como título “Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho”, con el propósito de establecer la relación entre las variables de interés. Asimismo, el estudio fue cuantitativo, básico, no experimental y correlacional. Se trabajó con una muestra no probabilística de 80 trabajadores, seleccionados de una población de 101, quienes contestaron la escala de clima social en el trabajo (WES), el inventario de estimación de afrontamiento (COPE- Breve) y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP). Los resultados señalaron relaciones entre los estilos de afrontamiento al estrés y el bienestar psicológico, también entre el clima social laboral y el bienestar psicológico. Este antecedente es importante para la presente investigación ya que brinda luces acerca de la utilización de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el procesamiento estadístico de los resultados.

### **2.1.3 Antecedentes locales**

Cutti (2022) desarrolló el estudio denominado “El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S.A.A–agencia Jauja-Junín 2021”, con la finalidad de establecer la relación entre las dos variables. Asimismo, se utilizó el método deductivo, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La muestra censal estuvo compuesta por 30 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados mostraron que no existe una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral, asimismo la mayoría de los participantes (90 %)

mostraron un nivel medio de estrés laboral. Se concluyó que, aunque existe cierto nivel de estrés laboral en los trabajadores, esto no se debe al clima laboral de la empresa.

Por su parte, De la Torre (2019) realizó el trabajo investigativo titulado “Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la IEP San Antonio María Claret de Huancayo, 2018”, con la meta de determinar la relación entre ambas variables. El estudio fue cuantitativo, básico y correlaciona. Se empleó una muestra censal de 33 profesores a quienes aplicó el cuestionario de factores laborales y el inventario de estrés laboral. Los resultados mostraron que el 75,8 % de participantes mostraron un nivel bajo de estrés laboral mientras que el 24,2 % obtuvieron un nivel moderado, asimismo se obtuvo una relación fuerte y positiva entre los factores laborales y el estrés laboral ( $r=0,949$ ;  $p=0,000$ ). Se concluyó que la presión, exigencia, organización y el ambiente son predictores del nivel de estrés de los profesores.

Mientras que Zuasnabar (2018) llevó a cabo la investigación titulada “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo”, con el propósito de establecer la relación entre ambas variables de interés. Además, se empleó una metodología cuantitativa, básica y correlacional. Se trabajó con una muestra probabilística de 221 profesores, obtenida de una población de 2349 docentes, quienes respondieron el inventario de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Los resultados señalaron que el 84,62 % de participantes muestran un nivel de estrés bajo, mientras que el 85,07 % manifestaron un nivel regular de satisfacción laboral. Asimismo, se encontró un vínculo inverso entre ambas variables ( $R=0,98$ ). Se concluyó que los profesores experimentan un bajo nivel de estrés y un nivel alto de satisfacción laboral.

## **2.2 Bases Teóricas**

### **2.2.1 Definición de bienestar psicológico**

De acuerdo con Rivera-Porras et al. (2018), el estudio del bienestar psicológico se orienta a la fusión de diferentes conceptos y perspectivas de salud mental y calidad de vida, este constructo también se conoce como felicidad, la cual es subjetiva y se construye por las experiencias únicas de cada individuo. De esta manera, se entiende al bienestar psicológico como la satisfacción individual con la vida que es producto de la interacción del sujeto con distintos ambientes sociales (García y Gonzales, 2000, citados en Rivera-Porras et al. 2018).

Desde un ángulo existencialista Frankl (2014, citado en García-Alandete et al., 2018) afirma que vivir con un sentido de existencia proporciona la motivación humana más importante es, esto se vincula con la experimentación de responsabilidad, libertad, y autodeterminación, así como con la percepción positiva de los eventos vitales presentes, futuros y del propio individuo, todo ello también está relacionado con la autorrealización, la satisfacción por la vida y el bienestar psicológico.

Por último, según a la Organización Mundial de la Salud (1998), la salud es “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia” (p. 10). Desde este punto de vista la salud es bienestar.

### **2.2.2 Bases filosóficas del bienestar psicológico**

Blanco y Díaz (2005, citados en Díaz y Sánchez, 2018) señalan que existen dos posturas filosóficas que abordaron la felicidad, el hedonismo (Epicuro) y el eudomonismo (Aristóteles): el primero propone que a mayor placer se experimente por medio del goce sensorial o la nobleza de la virtud se alcanza un estado de felicidad, en la actualidad esta sería la base del bienestar subjetivo a las que se dimensionó en tres factores: subjetividad, valoración de indicadores positivos y negativos y examen general

de la vida. Mientras que el segundo menciona que el sentido de la vida es el perfeccionamiento del hombre y este conduce a la felicidad, en la actualidad esta sería la base de posturas existencialistas.

### **2.2.3 Teorías de bienestar psicológico**

De acuerdo con Castillo (2018), el bienestar psicológico cobró importancia por primera vez en los Estados Unidos con aplicaciones en la industria junto con la preocupación por la calidad de vida; en la década de los 60 Cummings y Henry (1961) señalaban que la base del bienestar estaba dentro, mientras que Cantril (1965) mencionaba que las causas de la felicidad se encontraban fuera del hombre. Por su parte, Díaz y Sánchez (2018) refieren que hay cuatro modelos principales de bienestar psicológico: universalistas o télicos, situacionales, basados en la adaptación, y basados en la autodeterminación.

**2.2.3.1 Modelos universalistas.** Diener (1984, citado en Díaz y Sánchez, 2018) refiere que estas teorías tienen en común que consideran a la obtención de objetivos o a la satisfacción de las necesidades básicas como causas de satisfacción, sus principales representantes son Maslow, Ryff, Ryan, Deci, etc.

*i. Modelo de bienestar psicológico de Ryff.* Keyes, Shmotkin y Ryff (2002, citados en García-Alandete et al., 2018) refieren que este modelo de bienestar psicológico cuenta con seis dimensiones:

- a) Autoaceptación. Autoexaminación positiva del sujeto y su vida.
- b) Relaciones positivas. Vínculos sociales que brindan satisfacción y son de calidad.
- c) Autonomía. Determinación por las acciones propias.
- d) Dominio ambiental. Gestión eficiente de la vida propia y el entorno.
- e) Propósito vital. Convicción de la utilidad y sentido de la vida propia.

f) Crecimiento personal. Orientación hacia el desarrollo individual.

ii. *Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow*. Maslow (1943, citado en Bonillo & Nieto, 2002) afirma que la autorrealización personal se consigue cuando las diferentes necesidades del sujeto son resueltas. Estas necesidades se organizan en una jerarquía que se puede describir en cinco categorías:

- a. Fisiológicas. Estas necesidades se vinculan con la supervivencia
- b. De seguridad. Necesidades de protección y estabilidad en la vida y en el trabajo.
- c. Sociales. Necesidades de construir vínculos con los demás (amigos y compañeros de trabajo).
- d. De estima. Necesidad de ser reconocido por sí mismo (logros, competencias laborales, confianza, libertad) y por los demás (reconocimiento, renombre, aprecio).
- e. De autorrealización. Necesidad de experimentar el progreso del potencial del individuo.

**2.2.3.2 Modelos situacionales (*bottom-up* y *top-down*).** Estas teorías plantean que el conjunto de momentos felices, de placer o agradables sumado al conjunto de circunstancias displacenteras o desagradables de la vida de un sujeto determinan su satisfacción personal, es decir, si el sujeto vivencia mayor cantidad de sucesos agradables sentirá mayor bienestar (*bottom-up*), sin embargo, el *top-down* se refiere a la predisposición del sujeto a vivenciar positivamente sus experiencias. En ese sentido, el *top-down* propone que la personalidad define el bienestar, ya que los individuos felices buscan constantemente fuentes de placer, mas no están permanentemente felices (Chávez, 2006, citado en Díaz & Sánchez, 2018).

**2.2.3.3 Teorías de adaptación.** Estas teorías consideran que la adaptación es la llave para comprender al bienestar, es decir, durante situaciones de tensión las personas se adaptan y cuando lo consiguen recuperan su estado de bienestar inicial, además su repertorio conductual queda disponible para afrontar una nueva circunstancia compleja (Carranza, 2015, citado en Díaz & Sánchez, 2018).

**2.2.3.4 Teorías de autodeterminación.** Ryan y Deci (2000, citados en Díaz & Sánchez, 2018) señalan que estas teorías se enfocan en la evolución de las características internas que permiten desarrollar la personalidad y la gestión conductual personal, por ejemplo, las personas podrían contar con proactividad y compromiso o con pasividad y alienación, esto se explicaría por el contexto social en la que están inmersas.

**2.2.3.5 Teoría de percepción subjetiva.** Sánchez-Cánovas (1998, citado por Castillo, 2018) postula una teoría global del bienestar psicológico subjetivo que propone tres dimensiones.

*a. Bienestar subjetivo.* Formado por indicadores cognitivos y afectivos (positivos y negativos), en este factor se evalúa el autoexamen del sujeto sobre sus condiciones del presente en comparación con el pasado y con el estado de satisfacción de otros por medio de la interpretación subjetiva de hechos de la realidad.

*b. Bienestar material.* Se constituye por la percepción subjetiva de las condiciones económicas, de acceso a servicios y a propiedad que un sujeto tiene.

*c. Bienestar laboral.* También, denominado satisfacción laboral, es un factor que se considera como la principal causa de infelicidad general y se constituye por la percepción subjetiva del entorno laboral. Los indicadores más comunes son bajo salario, desigualdad, trabajo no anhelado, injusticia y diestrés.

#### **2.2.4 Definición de estrés**

Chiavenato (2009) afirma que el estrés es un grupo de síntomas y signos que perjudican a los sujetos, esto se origina en respuesta a la tensión provocada por el entorno, y es frecuente en la actualidad.

Mientras que, para Fernández (2009), el estrés es parte de la cotidianidad de la vida humana aunque es complicado de definir, ya que no existe un consenso en la comunidad científica de la salud y otras áreas; por lo que su definición depende de la perspectiva teórica que la aborde, en ese sentido el estrés puede considerarse como un fenómeno vinculado a un estímulo, una respuesta o una transacción.

Finalmente, Lazarus y Folkman (1986, citados en Castillo, 2018) señalan que el estrés es un vínculo específico entre un individuo y su ambiente; en primer lugar, el sujeto realiza una evaluación y luego concluye que existen amenazas que sobrepasan sus defensas y hacen peligrar su salud e integridad.

#### **2.2.5 Definición de estrés laboral**

Buendía y Ramos (2001, citados en Fernández, 2009) refieren que el estrés laboral es un conjunto de estados en los que vive un individuo producidos por su relación con su ambiente laboral, ocupacional u organizacional, esta relación es valorada como peligrosa y amenazante para su salud psíquica y física.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (2016) menciona que el estrés laboral es una respuesta emocional y física negativa que se origina por una pérdida de balance entre las exigencias ambientales y las capacidades autopercebidas por el sujeto, asimismo refiere que el estrés cuenta con una connotación positiva y negativa de acuerdo con distintos teóricos, no obstante el estrés laboral debe ser comprendido como una circunstancia negativa, que si bien no se considera un trastorno

de la salud por sí mismo, es un primer síntoma que podría generar daño físico y emocional.

### **2.2.6 Fuentes de estrés**

Las vivencias estresantes de las personas se originan por tres razones principales: el ambiente, el organismo y los pensamientos (Fernández, 2009).

**2.2.6.1 El ambiente.** Aquí se encuentran los estímulos estresores, que exigen constantemente a los organismos una adaptación, estos pueden ser el sonido, otros organismos u horarios inflexibles.

**2.2.6.2 El organismo.** La fisiología es fuente de estrés, especialmente durante los cambios de etapa de desarrollo vital, enfermedades, accidentes y peligros del entorno a los cuales los organismos responden peleando u escapando, estos mecanismos son una herencia genética de los ancestros y funcionan por medio de cambios bioelectroquímicos del sistema nervioso simpático, que son observables en estos signos físicos: pupilas dilatadas, tensión muscular, agudeza auditiva e incremento del ritmo cardiaco y del caudal sanguíneo que se dirige hacia la cabeza, lo que deja las extremidades sudorosas y frías. Cuando este estado se mantiene en el tiempo, aun en ausencia de la amenaza, se denomina estrés crónico. Si luego de ello, se suma mayor estrés se advierte una hiper reacción del sistema nervioso con efectos nocivos para la persona.

**2.2.6.3 Los pensamientos.** La forma en que se perciben y piensan las vivencias subjetivas puede producir estrés o relajación. Esto se produce de forma independiente a los sucesos mismos, así estos sean realmente amenazantes o no.

### **2.2.7 Teorías clásicas de estrés**

Existen teorías que explican el estrés basados en un estímulo, una respuesta o una transacción (Fernández, 2009):

**2.2.7.1 Teorías sustentadas en el estímulo.** Holmes y Rahe (1967, citados en Fernández, 2009) mencionan que el estrés se vincula a estímulos del entorno que afectan la fisiología de los individuos. Por lo tanto, el estrés es consecuencia de los cambios ambientales amenazantes o peligrosos, llamados estímulos estresores, que producen tensión en el sujeto. En otras palabras, el origen del estrés se encuentra fuera del organismo, mientras que el estrés es una forma de comportarse del organismo ante estos estímulos. La principal crítica a estas teorías es que no explican cuando los mismos estímulos estresantes tienen efectos diferentes en distintos individuos, algunos los consideran muy estresantes y otros no.

**2.2.7.2 Teorías sustentadas en la respuesta.** Selye (1936, citado en Guerrero, 2003) señala que desde este punto de vista el estrés es comprendido como una respuesta del organismo ante estímulos externos. En ese sentido, el estrés produce un estado fisiológico particular del organismo para afrontar el desequilibrio. Estas respuestas se dividen en psicológicas (emociones, pensamientos y conductas) y orgánicas (activación fisiológica). La principal crítica a estas teorías es por su concepción más biologicista del estrés.

**2.2.7.3 Teorías sustentadas en la transacción.** Según Lazarus y Folkman (1984, citados en Castillo, 2018) señalan que este enfoque interactivo o transaccional brinda mayor importancia a los factores cognitivos que median los estímulos y respuestas involucradas en el estrés. El término transaccional hace alusión a la influencia de doble sentido entre el individuo y su entorno, por consiguiente, el estrés es el producto de como el sujeto percibe y realiza respuestas ante los sucesos amenazantes o ante las pérdidas que se han previsto a futuro. Existen tres procesos que los sujetos realizan durante el estrés:

*a. Evaluación primaria.* Se advierte cognitiva y emocionalmente el suceso fuente de estrés.

*b. Evaluación secundaria.* Se realiza una respuesta de procesamiento mental, se examina el repertorio conductual del sujeto para afrontar el acontecimiento, se espera que este paso elimine o reduzca el estrés.

*c. Afrontamiento.* Son las estrategias que se utilizarán para afrontar la situación estresante.

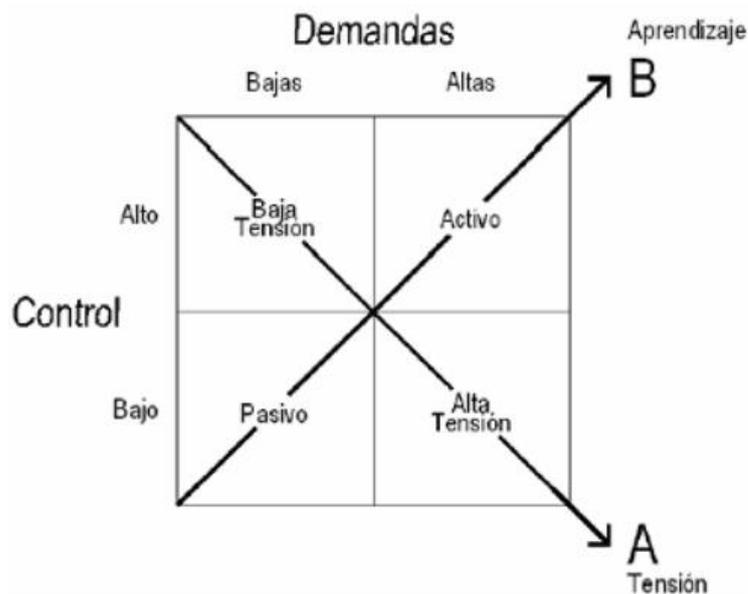
### **2.2.8 Teorías de estrés laboral**

De acuerdo con Fernández (2009), dos modelos actuales son los más importantes:

**2.2.8.1 Modelo de exigencias control apoyo de Karasek.** Este modelo fue propuesto en 1979, y se basa en la interrelación de dos factores fundamentales en el ambiente laboral: las demandas percibidas por los trabajadores y el control con el que cuentan sobre ellas. Así, los estresores son los siguientes: el exceso de demandas como cantidad de trabajo, tiempo de entrega corto o imprevistos, el pobre control como habilidades en desarrollo, independencia para hacer el trabajo y la pobre creencia de autoeficacia y la pobre ayuda de los colaboradores y jefes. Este modelo se puede resumir en la figura 1:

#### ***Figura 1***

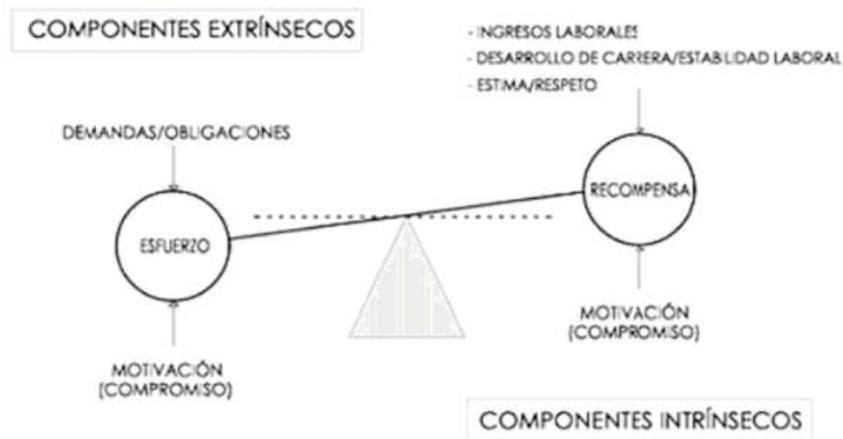
Modelo de Karasek, obtenido de Fernández (2009)



**2.2.8.2 Modelo esfuerzo recompensa de Siegrist.** Este modelo fue propuesto en 1996 y se basa en que el esfuerzo en el trabajo se sustenta en la reciprocidad de las recompensas como estatus, remuneración monetaria y desarrollo profesional. Sin embargo, existen peligros para el trabajador como poca estabilidad en el trabajo, ausencia de una proyección de ascenso, cambios imprevistos, la pérdida de estatus. El modelo considera que no siempre se advierte la reciprocidad, es decir existe una asimetría entre el esfuerzo y la recompensa lo que produce emociones negativas, sentimiento de desprecio o injusticia y estrés. En la figura 2 se resume el modelo.

**Figura 2**

Modelo de Siegrist, obtenido de Fernández (2009)



**2.2.8.3 Modelo de estrés laboral según la OIT y la OMS.** De acuerdo con Rojas (2021), la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud plantean siete dimensiones que describen el estrés laboral en las organizaciones.

*a. Clima organizacional.* Se relaciona con la percepción del trabajador con respecto a su entorno de trabajo. Puede sentir aceptación o rechazo por su ambiente lo que influye en el logro de objetivos personales y colectivos.

*b. Estructura organizacional.* Es el apego afectivo del trabajador hacia su centro de trabajo, basado en la cultura, estructura, formalidad y normativas que brindan un marco comportamental en la organización.

*c. Territorio organizacional.* Es la sensación de pertenencia del colaborador hacia la organización u territorio organizacional lo que se manifiesta en comodidad o alienación (sentirse ajeno), lo cual eleva el nivel de estrés laboral.

*d. Tecnología.* Tiene que ver con la relación entre el trabajador y la tecnología que es proporcionada por la organización a fin de llevar a cabo las tareas o funciones, por ello el colaborador puede expresar satisfacción o insatisfacción.

*e. Influencia del líder.* Es la manera en que el liderazgo de los jefes impacta en los trabajadores, esta variable es muy importante para el comportamiento organizacional.

*f. Falta de cohesión.* Es la unión pobre que existe entre el trabajador y el grupo de trabajo, asimismo es la percepción de la colaboración que existe dentro de la organización y la protección que brinda el grupo sobre el trabajador, esto también se relaciona al sentimiento de pertenencia.

*g. Grupo de apoyo.* Es la percepción del trabajador sobre el soporte que recibe de sus compañeros y jefe lo que produce confianza en sí mismo y en el colectivo, lo que produce menor nivel de estrés.

### **2.3 Definición de Términos Básicos**

**Bienestar psicológico.** Es la percepción subjetiva de bienestar, salud, estabilidad y felicidad que un individuo tiene de su propia vida luego de examinar las condiciones en las que vive.

**Bienestar subjetivo.** Es la percepción subjetiva del estado actual de bienestar del sujeto en base a comparaciones con el pasado y con otros, esto se sustenta en indicadores emocionales y cognitivos.

**Bienestar material.** Se compone por la percepción subjetiva del estado económico, de accesibilidad a servicios y a propiedad con las que un individuo cuenta.

**Bienestar laboral.** Es la percepción subjetiva del grado del grado de satisfacción o felicidad que un trabajador experimenta en su centro de labores.

**Estrés laboral.** Es la activación psicofisiológica en un trabajador producto de la percepción de estímulos presentes o futuros amenazantes o potencialmente insuperables en su entorno de trabajo.



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de Investigación**

Se utilizó el método científico hipotético-deductivo, que se caracteriza por usar una lógica deductiva, en otras palabras se formuló un problema de investigación y una hipótesis que fueron sometidas al rigor empírico, esto permitió formular nuevas incógnitas y construir conocimiento (Hernández et al., 2014).

#### **4.2 Tipo de Investigación**

##### **4.2.1 Según el propósito extrínseco de la investigación**

La investigación fue de tipo básico, que consiste en descubrir e incrementar los conocimientos científicos de las variables, sin un aporte práctico. Es decir, esta forma de estudio no soluciona problemas de la realidad, solo permite comprender como los fenómenos se aparecen en una muestra determinada (Hernández et al., 2014).

##### **4.2.2 Según el enfoque**

El enfoque fue cuantitativo, que se caracteriza por emplear la medición a fin de obtener los datos y analizarlos (Hernández et al., 2014). Se utilizó este enfoque, debido a que en las líneas de investigación de las variables se disponen de instrumentos.

##### **4.2.3 Según la planificación de la toma de datos**

Fue prospectivo, ya que se acopiaron los datos de manera primaria, luego de la planificación del estudio (Hernández et al., 2014), en otras palabras las investigadoras acudirán a la institución castrense e interactuarán con los soldados a fin de recolectar los datos.

#### 4.2.4 Según número de mediciones de las variables

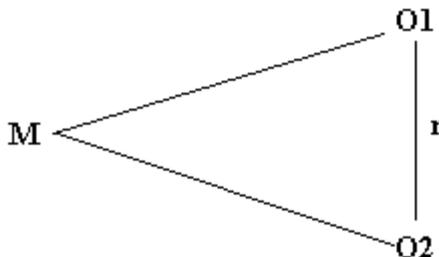
Fue transversal, ya que se midieron las variables en un punto de corte particular sin prolongar las mediciones en el tiempo, asimismo las investigadoras no hicieron un seguimiento de los resultados (Hernández et al., 2014).

#### 4.2.5 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, ya que no se manipularon las variables de investigación y no se controlaron las variables intervinientes (Hernández et al., 2014). Se realizó una aproximación observacional a fin de recolectar los datos a través de pruebas psicométricas.

#### *Figura 3*

Diseño correlacional



Dónde:

M: Muestra censal de soldados

O1: Medición de bienestar psicológico

O2: Medición de estrés laboral

r: Relación entre variables

#### **4.2.6 Nivel de investigación**

El nivel de la investigación fue correlacional, esto implica que se estudió como las características de las variables se encuentran vinculadas (Hernández et al., 2014) en la población de soldados.

#### **4.3 Población**

La población es el grupo total de casos de estudio que tienen características en común (Hernández et al., 2014). Para el presente estudio la población se conformó por 80 soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

#### **4.4 Muestra**

La muestra es un sub grupo poblacional que representa al total de casos de estudio (Hernández et al., 2014). Sin embargo, en este caso se realizó un estudio censal, es decir no se empleó una muestra, sino que se recolectó la información directamente de la población que estuvo conformada por 80 soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

#### **4.5 Criterios de Inclusión y Exclusión**

##### **4.5.1 Criterios de inclusión**

Soldados que se encontraron presentes el día de la evaluación.

##### **4.5.2 Criterios de exclusión**

Soldados que se encontraban en tratamiento psicológico.

#### **4.6 La técnica de recolección de datos**

La técnica de acopio de información fue la encuesta, la cual fue aplicada de acuerdo los procedimientos indicados a fin de recolectar los datos de estudio (Hernández et al., 2014).

## 4.7 Los Instrumentos

### Test de bienestar psicológico

Nombre:	Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
Autor:	José Sánchez-Cánovas
Año:	1988
Adaptación:	Miguel Ángel Castillo Quispe (2018)
Dimensiones:	Bienestar subjetivo, bienestar material y bienestar laboral
Número de ítems:	50
Área de aplicación:	Clínico, organizacional, educativo
Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Población:	Personas de ambos sexos entre 17 y 90 años
Finalidad:	Evaluar el bienestar psicológico
Tipo de respuesta:	Politómica
Tipificación/escala:	Ordinal

#### Validez:

La validez fue obtenida por el juicio de ocho expertos y se obtuvo una validez de Aiken del 100 % o coeficiente de 1, por lo que el instrumento tiene una validez de contenido óptimo (Castillo, 2018).

Con el propósito de verificar la validez de contenido de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) para el presente estudio se sometió al instrumento al juicio de tres expertos mediante un formato politómico de 4 opciones y 4 criterios de evaluación, tal como se aprecia en el Anexo H. Luego se calculó el coeficiente de validez de contenido (CVC), lo cual se evidencia en el Anexo I, siguiendo el método de Hernández-Nieto

(Pedrosa et al., 2013). Se halló un CVC de 0,95 que se categoriza como excelente validez de contenido del instrumento.

#### Confiabilidad:

Salas (2010, citado en Castillo, 2018) encontró un coeficiente de confiabilidad de 0,92 en una muestra de docentes limeños, lo cual se categoriza como excelente confiabilidad. Asimismo, Castillo (2018) realizó una prueba de consistencia interna y obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.956 que se categoriza como excelente confiabilidad.

A fin de verificar los datos sobre confiabilidad se realizó una prueba piloto con la participación de 20 soldados de otro batallón con características similares y se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,926, este indicador se categoriza como muy buena confiabilidad.

#### **Test de estrés laboral**

Nombre:	Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS
Autor:	Ivancevich y Matteson y validado por la Organización internacional del trabajo y Organización mundial de la Salud
Año:	1980
Adaptación:	Margot Fiorela Callupe Atahuaman y América Soffyana Rodriguez Salas (2022)
Dimensiones:	Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo
Número de ítems:	25
Área de aplicación:	Clínica, organizacional

Administración:	Individual y/o colectiva
Tiempo de aplicación:	20 minutos aproximadamente
Población:	Mayores de 18 años
Finalidad:	Establecer el nivel de estrés laboral
Tipo de respuesta:	Politómica
Tipificación/escala:	Ordinal

Nota: en el presente estudio se realizó una adaptación terminológica de este instrumento para el ámbito castrense, por ello, se cambiaron los siguientes términos: *organización* por *institución*, *supervisor* por *superior* y *gerencia* por *comandancia*. Estos cambios fueron debidamente validados por expertos y a través de una prueba piloto se establecerá la consistencia interna de los ítems modificados.

**Validez:**

El test se validó en Perú por Suárez (2013, citado por Romero, 2018) a través de cinco expertos que recomendaron su aplicación.

Con la finalidad de verificar la validez de contenido del Cuestionario de Estrés Laboral de la OIT-OMS para el presente estudio, se realizó un procedimiento de validez por juicio de tres expertos. Para ello se construyó un formulario politómico de cuatro opciones de respuesta y cuatro criterios de evaluación, esto se observa en el anexo J. Se calculó un coeficiente de validez de contenido CVC de Hernández-Nieto (Pedrosa et al., 2013) de 0,95 que se categoriza como excelente validez de contenido.

**Confiabilidad:**

Suárez (2013, citado por Romero, 2018) halló la consistencia interna del test a través del Alfa de Cronbach y obtuvo un coeficiente de 0,972 lo cual se categoriza como altamente confiable.

Con el propósito de establecer la consistencia interna o confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 20 soldados de otro batallón con características similares. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,856, lo cual se interpreta como una adecuada consistencia interna.

#### **4.8 Descripción de Análisis de Datos**

La información fue recogida por medio de la técnica de la encuesta, con dos instrumentos: la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS adaptado para soldados, después los datos fueron analizados en el software SPSS ver 25. Los resultados descriptivos categóricos fueron mostrados por medio de tablas de frecuencia y gráficos de sectores. Asimismo, los resultados descriptivos numéricos se presentaron en tablas y se emplearon estadígrafos como la media, desviación estándar, mínimo y máximo. Finalmente, los resultados inferenciales fueron mostrados en tablas y los estadígrafos que utilizarán son la prueba de normalidad Kolgomorov Smirnov, y la  $r$  de Pearson o Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Presentación de resultados

Este capítulo contiene los resultados en dos niveles de análisis, en primer lugar, se muestran los resultados descriptivos de las variables sociodemográficas y de las variables de estudio: bienestar psicológico y estrés laboral. Para ello se emplearon tablas de estadísticos descriptivos, tablas de frecuencia, gráficos de barras y sectores. En segundo lugar, se presentan los resultados inferenciales para lo cual se emplean los estadígrafos K-S y r de Pearson, para esto se utilizaron tablas.

##### 4.1.1 Descriptivos de variables sociodemográficas

Para la edad se emplearon descriptivos como mínimo, máximo, media y desviación típica, mientras que para el sexo se emplearon frecuencias y porcentajes.

*i. Edad.* En la tabla 3 se evidencia que la edad media de la población fue 20,01 años, con una desviación típica de 1,845 años, mientras que la edad mínima fue 18 años y la máxima 28 años.

**Tabla 3**

*Descriptivos de la edad*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Edad	80	18	28	20.01	1.845
N válido (según lista)	80				

*ii. Sexo.* En la tabla 3 y figura 4 se observa que el 100 % de los participantes fueron de sexo masculino

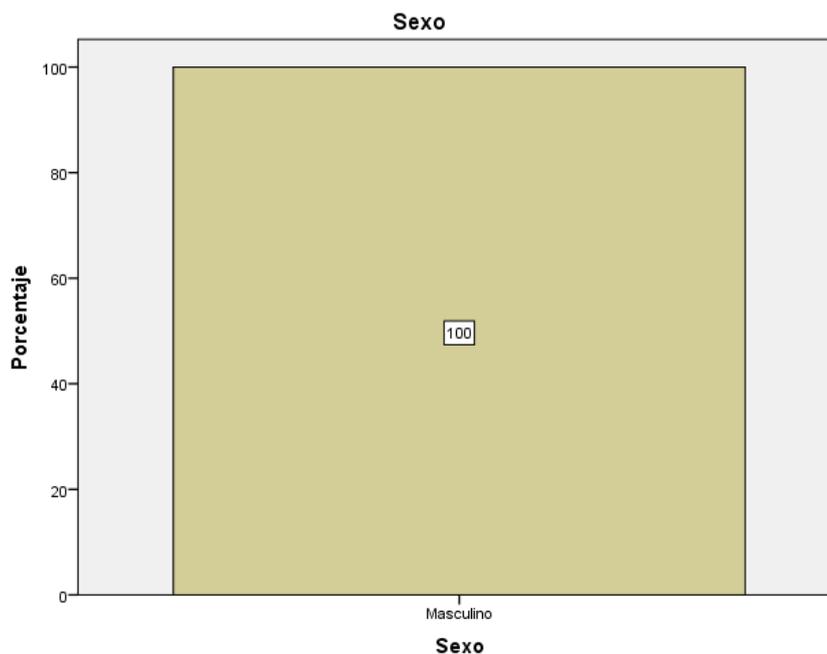
**Tabla 4**

*Frecuencias según el sexo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	80	100.0	100.0	100.0

**Figura 4**

Porcentaje según el sexo



#### 4.1.2 Descriptivos de las variables de estudio

*i. Bienestar psicológico.* En la tabla 5 y figura 5 se advierten las frecuencias y porcentajes de participantes de acuerdo con el nivel de bienestar psicológico. La mayoría alcanzó el nivel alto (41,3 %), seguido del nivel medio (35 %) y del nivel bajo (23,85).

**Tabla 5**

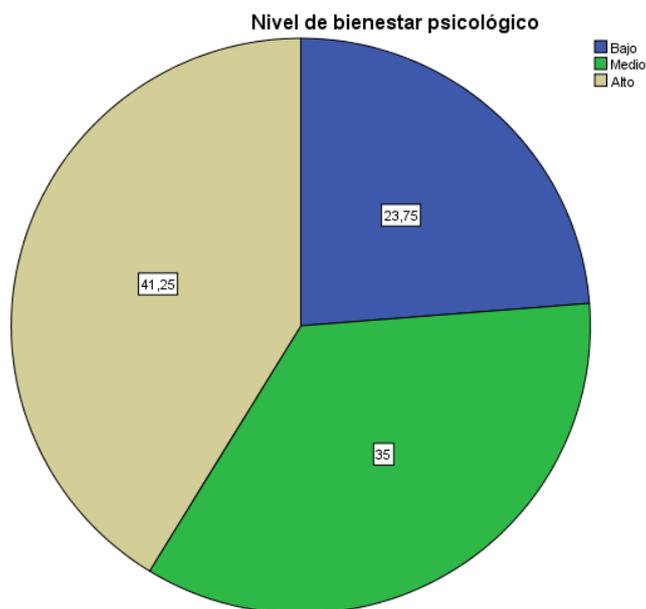
*Frecuencias y porcentajes según el nivel del bienestar psicológico*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	23.8	23.8	23.8
Medio	28	35.0	35.0	58.8
Alto	33	41.3	41.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	



**Figura 5**

Porcentajes según el nivel de bienestar psicológico



*ii. Estrés laboral.* En la tabla 6 y figura 6 se advierten las frecuencias y porcentajes de participantes según el nivel de estrés laboral. La mayoría de los participantes obtuvieron un nivel bajo de estrés laboral (57.5 %), seguido del nivel muy bajo (26,3 %) y del nivel medio (16,3 %), no obstante, no se hallaron casos de estrés laboral alto.

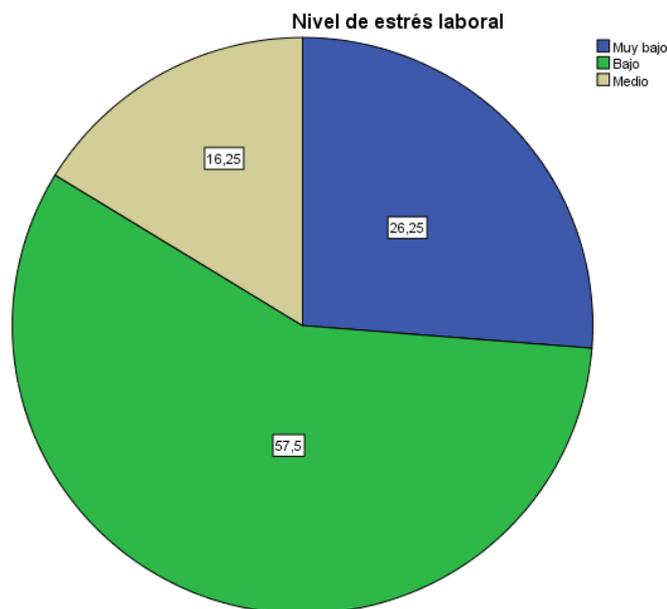
**Tabla 6**

*Frecuencias y porcentajes según el nivel de estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	21	26.3	26.3	26.3
Bajo	46	57.5	57.5	83.8
Medio	13	16.3	16.3	100.0
Alto	0	0	0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

**Figura 6**

Porcentajes según el nivel de estrés laboral



#### 4.1.3 Prueba de normalidad K-S

A fin de seleccionar el estadígrafo de correlación más apropiado para contrastar las hipótesis de investigación (HG, HE1, HE2 y HE3) se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, ya que se cumplió la condición de  $N > 50$ . Las hipótesis que esta prueba analiza son las siguientes:

$H_0$  = La distribución es igual a la normal

$H_1$  = La distribución de los datos es diferente a la normal

De esta manera, cuando el p valor es menor al 5 % se valida la  $H_1$  y se descarta la  $H_0$ , y cuando el p valor es mayor al 5 % se valida la  $H_0$  y se descarta la  $H_1$ .

En ese sentido, de acuerdo con la tabla 7 se tiene la siguiente interpretación:

Tanto las variables de estudio bienestar psicológico ( $p=0,281$ ) y estrés laboral ( $p=0,943$ ), así como las dimensiones bienestar subjetivo ( $p=0,468$ ), bienestar material ( $p=0,317$ ) y bienestar laboral ( $0,220$ ) cuentan con un p valor mayor al 5 %, esto implica

que se valida la H0, por lo tanto, la distribución de los datos es normal. En ese sentido, se debe seleccionar un estadígrafo paramétrico de correlación (r de Pearson)

Tabla 7

*Prueba de normalidad K-S*

	Bienestar subjetivo	Bienestar material	Bienestar laboral	Total, bienestar psicológico	de Total, de estrés laboral
N	80	80	80	80	80
Z de Kolmogorov-Smirnov	.849	.959	1.050	.990	.528
Sig. asintót. (bilateral)	.468	.317	.220	.281	.943

#### 4.1.4 Contrastación de hipótesis de investigación

##### *i. Hipótesis general*

A continuación, se muestra la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alterna (H1):

H0: No existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

Tal como se observa en la tabla 8, el p valor de la correlación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral fue mayor al nivel de significancia del 5 % ( $0,307 > 0,05$ ), por ello se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. Por lo tanto, con el 95 % de confianza se afirmó que no existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

### ***ii. Hipótesis específica 1***

A continuación, se muestra la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alterna (H1):

H0: No existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

De acuerdo con la tabla 8, el p valor de la correlación entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral fue mayor al nivel de significancia del 5 % ( $0,382 > 0,05$ ), por este motivo se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. En ese sentido, con el 95 % de confianza se aseveró que no existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

### ***iii. Hipótesis específica 2***

A continuación, se muestra la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alterna (H1):

H0: No existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

En la tabla 8 se aprecia que el p valor de la correlación entre el bienestar material y el estrés laboral fue mayor al nivel de significancia del 5 % ( $0,965 > 0,05$ ), en consecuencia, se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula. En ese sentido, se afirmó que con el 95 % de confianza no existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

**iv. Hipótesis específica 3**

A continuación, se muestra la hipótesis nula (H0) y la hipótesis alterna (H1):

H0: No existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

H1: Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

En la tabla 8 se evidencia que el p valor de la correlación entre el bienestar laboral y el estrés laboral fue menor que el nivel de significancia del 5 % ( $0,033 < 0,05$ ), por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. En consecuencia, con el 95 % de confianza se aseveró que existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023. Asimismo, la correlación fue negativa, escasa y significativa ( $r = -0,238$ )

**Tabla 8**

*Correlaciones de interés*

		Total, de estrés laboral
Total, de bienestar psicológico	Correlación de Pearson	-.116
	Sig. (bilateral)	.307
Bienestar subjetivo	Correlación de Pearson	-.099
	Sig. (bilateral)	.382
Bienestar material	Correlación de Pearson	-.005
	Sig. (bilateral)	.965
Bienestar laboral	Correlación de Pearson	-,238*
	Sig. (bilateral)	.033
N		80

#### 4.1.5 Discusiones

Los datos sociodemográficos revelaron que la población de soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023 fue joven, con una edad media de 20,01 años e íntegramente masculina (100 %). Asimismo, la mayoría de los participantes del estudio alcanzó un nivel alto de bienestar psicológico (41,3 %) y niveles bajos y muy bajos de estrés laboral (83,8 %). Estos hallazgos descriptivos son similares a lo mencionado por Celis et al. (2020), quienes encontraron que 67 % de los participantes de su estudio, soldados afectados por explosivos, experimentaron un elevado nivel de bienestar psicológico a pesar de su condición médica. Por su parte, Pérez et al. (2019) mencionaron otro hallazgo parecido, ya que la mayoría de los militares participantes de su estudio contaban con niveles moderados y bajos de estrés. Mientras que Hernández (2019) también reportó un resultado similar, puesto que la mayoría de los participantes de su estudio alcanzaron un nivel elevado de bienestar psicológico (45,9 %) y un nivel bajo de estrés (39,3 %). Por otra parte, De la Torre (2019) encontró que la mayoría de profesores (75,8 %) analizados en su estudio alcanzaron un nivel bajo de estrés laboral. También, Zuasnabar (2018) trabajó en una población magisterial y halló que la mayoría (84,62 %) contó con un nivel bajo de estrés laboral.

Mientras tanto, los resultados descriptivos del presente estudio difieren de lo reportado por autores como Taruchaín et al. (2020), quienes encontraron que la mayoría de participantes de su estudio, pequeños y medianos comerciantes no profesionales e independientes, con niveles de estrés alto y muy alto (61 %) y con niveles de bienestar psicológico muy bajo y bajo (59 %). Por su parte, Bautista (2019) también reportó un resultado distinto, ya que halló que la mayoría (42 %) del personal militar de la industria naval mostró un nivel de estrés significativo. A su vez, Carranza y Ortiz (2021) también

encontraron resultados diferentes, porque la mayoría de su población de policías obtuvo niveles medios de estrés laboral (50,4 %) y de bienestar psicológico (48,8 %). A su vez, Granados (2019) halló otro resultado distinto, pues el 40,09 % de soldados de su estudio mostraron niveles significativos de estrés. Por último, Cutti (2022) también encontró un resultado diferente ya que el 90 % de su muestra de trabajadores del sector financiero obtuvo un nivel medio de estrés laboral.

En cuanto a los resultados inferenciales, se rechazó la hipótesis general de investigación que afirmaba la existencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023. Esto implica que la percepción subjetiva y satisfactoria de la vida (Sánchez-Cánovas, 1998, citado en Castillo, 2018) no tiene un vínculo con la intensa activación fisiológica y cognitiva generada por el entorno laboral, la cantidad, contenido y organización del trabajo y la vida familiar y personal (Del Hoyo, 2004, citado en Granados, 2019). Esto indicaría que existen otras variables que podrían predecir con mayor éxito el bienestar psicológico como las creencias irracionales (Alvites, 2021) o los estilos de afrontamiento al estrés (Castillo, 2018). Sin embargo, Hernández (2019) halló un resultado diferente, ya que en su estudio se evidenció una relación altamente significativa, negativa y fuerte ( $Rho=-0,830$ ;  $p=0,000$ ) entre el bienestar psicológico y el estrés percibido en trabajadores de ambos sexos del sector industrial, no obstante, emplearon otros instrumentos como la Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A) y la escala de estrés percibido (EEP PSS-14).

La primera hipótesis específica que aseveraba la existencia de una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023 fue rechazada, en otras palabras la percepción de aspectos generales de bienestar en el presente psicosocial (Sánchez-

Cánovas, 1998, citado en Castillo, 2018) no se vincula con la intensa activación psicofisiológica originada por el contexto laboral y familiar (Del Hoyo, 2004, citado en Granados, 2019). No se encontraron resultados similares para la discusión, sin embargo, se formuló la hipótesis de que podría haber otras variables que tengan mejor capacidad predictiva para el bienestar subjetivo y el estrés laboral. Por ejemplo, Castillo (2018) señala que el bienestar subjetivo tiene una relación moderada y positiva ( $Rho=0,446$ ;  $p=0,000$ ) con el estilo de afrontamiento al estrés centrado en el problema. Estos datos sugieren que el bienestar subjetivo se relaciona con la predisposición de hacer frente al estrés, más que con el propio estrés, esto implicaría que la gestión del estrés es más importante para el bienestar subjetivo que el solo hecho de experimentar estrés.

La segunda hipótesis específica que afirmaba la existencia de un vínculo significativo entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023 fue rechazada, es decir la percepción de bienestar relacionado con la economía y la comodidad material (Sánchez-Cánovas, 1998, citado en Castillo, 2018) no se relaciona con la activación psicofisiológica producida por el ambiente de trabajo (Del Hoyo, 2004, citado en Granados, 2019).

La tercera hipótesis específica que planteaba la existencia de una relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023 fue aceptada. La correlación fue negativa, escasa y significativa ( $r=-0,238$ ;  $p=0,033$ ). Esto implica que la percepción de satisfacción en el trabajo presente (Sánchez-Cánovas, 1998, citado en Castillo, 2018) se vincula, aunque con una intensidad escasa, a la activación psicofisiológica intensa producida por el contexto de trabajo (Del Hoyo, 2004, citado en Granados, 2019). Esto implicaría que a mayor bienestar laboral menor estrés laboral y viceversa, a menor bienestar laboral

mayor estrés laboral. Un resultado similar fue hallado por Zuasnabar (2018), quien encontró que el estrés laboral se vincula de manera negativa con la satisfacción laboral.

Se podría hipotetizar que los factores sociodemográficos que estarían involucrados en el elevado nivel de bienestar psicológico mayoritario y en el bajo nivel de estrés laboral mayoritario de los soldados son la edad y el sexo, ya que el primer factor podría asociarse a la posible ausencia de carga familiar, considerando que el promedio de edad de la población fue 20,01 años, mientras que el segundo factor podría estar vinculado a la ausencia de prejuicios e intolerancia sexual en un ámbito tradicionalmente masculino. Por ello, la principal limitación del estudio fue no contar con soldados mujeres, ni con una mayor variabilidad de edad.

Por otra parte, la ausencia de relaciones significativas entre las variables y dimensiones de interés podría deberse a que los factores propuestos en las teorías que sustentan la estructura lógica de los instrumentos psicométricos no tienen una vinculación conceptual. Es necesario mencionar que esto no podría ser atribuido a errores en la medición, ya que los parámetros psicométricos de validez y confiabilidad en ambos instrumentos fueron óptimos. Esto sumado a la realización de un procedimiento estadístico adecuado, permitió establecer resultados válidos y confiables en la población de soldados del batallón Mariscal Cáceres N.º 43. Por ello, el alcance de la investigación son todos aquellos soldados socioculturalmente equivalentes y que estén inmersos en condiciones de trabajo similares a las que existen en el cuartel de Pampas.

Es importante señalar que a pesar que la mayoría de los participantes contó con una categorización deseable en las variables, alto nivel de bienestar psicológico (41,3 %) y bajo (57,5 %) y muy bajo (26,3 %) nivel de estrés laboral, se identificó que el 19 % manifestó un nivel bajo de bienestar psicológico y 16,3 % un nivel medio de estrés

laboral, por ello, es necesario identificar qué factores podrían predecir estos datos a fin de que la comandancia los gestione, así como realizar intervenciones psicológicas de corte preventivo promocional.

### CONCLUSIONES

Al culminar el estudio se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. Se concluyó que no existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.
2. Se concluyó que no existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.
3. Se concluyó que no existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.
4. Se concluyó que existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023.

## RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a los investigadores interesados en la línea de investigación del bienestar psicológico y el estrés laboral que planteen otras variables que podrían tener una mejor correlación y predictibilidad con estas variables en instituciones armadas, asimismo se propone que repliquen el estudio y que trabajen con poblaciones más grandes a fin de incrementar la probabilidad de encontrar una posible correlación.
2. Se recomienda a las instituciones armadas del Perú realizar diagnósticos psicométricos de bienestar psicológico y estrés laboral a su personal, por medio de profesionales de psicología debidamente acreditados, con la finalidad de diseñar y poner en marcha programas de intervención, si los resultados lo sugieren, que permitan desarrollar o incrementar el nivel de bienestar psicológico y de habilidades de gestión del estrés laboral.
3. Se exhorta a futuros investigadores que aborden el bienestar psicológico y el estrés laboral en poblaciones castrenses, que realicen análisis descriptivos comparativos a fin de identificar cuáles son las variables sociodemográficas e institucionales involucradas en las diferencias significativas en el nivel del bienestar psicológico y estrés laboral. De esta manera, se podrían identificar posibles factores predictores de niveles bajos de bienestar psicológico y de niveles elevados de estrés laboral en soldados. Esto permitiría llevar a cabo programas preventivos más específicos y eficaces.
4. Se recomienda a los investigadores interesados en las variables de interés del presente estudio encontrar los factores que se encuentran presentes en el

cuartel de Pampas que hacen posible que la mayoría de los soldados cuenten con un elevado nivel de bienestar psicológico y un bajo nivel de estrés laboral, con el propósito de replicar estos resultados en otros cuarteles del Perú.

5. Se sugiere a la institución, especialmente al cuartel de Pampas, realizar programas preventivos y promocionales sobre bienestar psicológico y gestión del estrés en el personal militar que lo requiera.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Active Military Man Power. (2022). Ranking the total available active military manpower by country, from highest to lowest. *Global Fire Power*.  
[https://www.globalfirepower.com/active-military-manpower.php#google\\_vignette](https://www.globalfirepower.com/active-military-manpower.php#google_vignette)
- Alvites, L. (2021). *Creencias irracionales y bienestar psicológico en soldados de una institución militar del departamento de La Libertad*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad privada del Norte.  
[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28268/Alvites Florian %2C Liz Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28268/Alvites%20Liz%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bardera, M., García-Silgo, M., & Pastor, A. (2014). Gestión de estrés en las fuerzas armadas. *Revista del Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE)*, 4, 1–24.  
<https://studylib.es/doc/7044835/bardera--m.-p---garcía-silgo--m---y-pastor--a----gestió...>
- Bautista, A. (2019). *Estrategias de afrontamiento y estrés laboral en el personal militar en la Unidad Operativa Industria Naval*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Mayor de San Andrés].  
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/23408/T-1229.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bonillo, D., & Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11, 189–200. <https://doi.org/10.33776/trabajo.v11i0.166>
- Carranza, M., & Ortiz, S. (2021). *Estrés laboral, bienestar psicológico y miedo al COVID-19 en policías de Trujillo durante la pandemia*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77687/Carranza\\_CM Y-Ortiz\\_CSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77687/Carranza_CM_Y-Ortiz_CSC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castillo, M. (2018). *Relación entre el clima social laboral, afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en el personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Lurigancho*. [Tesis para optar el grado de magíster en psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio digital de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/9783>
- Celis, Z., Echevarría, E., Muñoz, A., Ortiz, H., & Parra, C. (2020). *Bienestar Psicológico y su influencia en la calidad de vida de los soldados profesionales afectados por artefactos explosivos del batallón de sanidad soldado José María Hernández (BASAN) del Ejército Nacional de Colombia*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Politécnico Grancolombiano]. Repositorio Politécnico Grancolombiano.  
[https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2622/Investigación Aplicada Practica II.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2622/Investigación%20Aplicada%20Practica%20II.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. McGraw-Hill  
[https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (23 noviembre 2015). *Caso Quispialaya Vilcapoma vs. Perú*.  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec\\_308\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_308_esp.pdf)
- Cutti, M. (2022). *El clima organizacional y su relación con el estrés laboral en la Financiera Confianza S. A. A -Agencia Jauja-Junín 2021*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración. Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Cutti\\_Tello\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11068/2/IV_FCE_308_TE_Cutti_Tello_2022.pdf)
- De la Torre, D. (2019). *Factores laborales y nivel de estrés laboral en docentes de la IEP San Antonio María Claret de Huancayo, 2018*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6032/1/IV\\_FHU\\_501\\_TE\\_De\\_La\\_Torre\\_Cuicapusa\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/6032/1/IV_FHU_501_TE_De_La_Torre_Cuicapusa_2019.pdf)
- Defensoría del Pueblo. (2002). *El derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del servicio militar en el Perú*.  
[https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe\\_42.pdf](https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_42.pdf)
- Díaz, M., & Sánchez, M. (2018). *Bienestar psicológico en los internos por delito de violación sexual y tráfico ilícito de drogas del establecimiento penitenciario Pampas de Sananguillo de Tarapoto, 2017*. [Tesis para optar el título profesional de licenciadas en psicología. Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1309/Manasés\\_Tesis\\_Titulo\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1309/Manasés_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Fernández, E. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. [Tesis para optar el grado de doctor en psicología. Universidad de León].  
[https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991005801339705772&context=L&vid=34BUC\\_ULE:VU1&lang=es&search\\_scope=MyInstitution&adaptor=Local Search Engine&query=any,contains,Estrés percibido estrategias de afrontamiento y sentido de coheren](https://catoute.unileon.es/discovery/fulldisplay?docid=alma991005801339705772&context=L&vid=34BUC_ULE:VU1&lang=es&search_scope=MyInstitution&adaptor=Local Search Engine&query=any,contains,Estrés percibido estrategias de afrontamiento y sentido de coheren)
- García-Alandete, J., Martínez, R., Sellés, P., & Soucase, B. (2018). Meaning in life and psychological well-being in Spanish emerging adults. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1), 206–216. <https://doi.org/10.14718/acp.2018.21.1.9>
- Granados, H. (2019). *Prevalencia, severidad y factores asociados al estrés laboral en soldados que realizan el servicio militar voluntario, guarnición militar Arequipa, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de médico cirujano. Universidad

Católica Santa María].

<http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/8809/70.2488.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de la Psicología*, 19(1), 146–157. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16701914.pdf>
- Hernández, J. (2019). *Bienestar psicológico y estrés percibido en los trabajadores de la empresa Fundente Copelas y Crisoles S.A.C.-Lima, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de licenciadas en psicología. Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio de la Universidad Peruana Los Andes. [http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1675/TESIS\\_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1675/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (M. H. Education (ed.); 6ta ed.). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327–334. <https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2020.370.5419>
- Lozano-Vargas, A. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista Neuropsiquiátrica*, 83(1), 51–56. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext)
- Martínez-Sánchez, J. (2014). Intervención psicológica en el personal militar español desplegado en operaciones militares. *Psicothema*, 26(2), 193-99. [https://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=5133](https://www.infocop.es/view_article.asp?id=5133)
- Morales, P., Medina, J., Gutiérrez, C., Abejaro, L., Hijazo, L., & Losantos, R. (2016). Los trastornos relacionados con traumas y factores de estrés en la Junta Médico Pericial Psiquiátrica de la Sanidad Militar Española. *Sanidad Militar*, 72(2), 116–124. <https://scielo.isciii.es/pdf/sm/v72n2/informes1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el Trabajo: Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. *Organizacion Internacional del Trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (1998). Promoción de la Salud Glosario. *Ministerio de Sanidad y Consumo*, 4(3). <https://drive.google.com/file/d/0B1HbXRn5hv-lektWY053Q0RNbIU/view%0A>
- Pedrosa, I., Suárez-Álvarez, J., & García-Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la validez de contenido Avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3–18. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/02monografico2.pdf>

- Pérez, L., Prada, M., Vargas, Y., Arenas, V., & Jaimes, G. (2019). *Estrés laboral y la satisfacción marital en integrantes de las fuerzas militares en la ciudad de Cúcuta*. [Tesis para optar el título profesional de licenciadas en psicología. Universidad Simón Bolívar].  
[https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5661/PDF\\_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/5661/PDF_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera-Porras, D., Rozo-Sánchez, A., & Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.  
<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPsicologicoenlasOrganizaciones.pdf?isAllowed=y&sequence=3#page=96>
- Rojas, E. (2021). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la Dirección Contra Trata de Personas de Lima*. [Tesis para optar el grado de magíster en psicología. Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4270/M-PSIC-T030\\_40163492\\_M ROJAS BARDALES ERICKSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4270/M-PSIC-T030_40163492_M ROJAS BARDALES ERICKSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Romero, M. (2018). *Estrés laboral y relaciones intrafamiliares en efectivos de tres unidades policiales de la Policía Nacional del Perú del distrito de Surquillo, Lima, 2017*. [Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la familia. Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1222>
- Taberné, S. (14 marzo 2012). *La salud mental de los soldados se deteriora*. El Mundo. <https://www.elmundo.es/elmundosalud/2012/03/12/noticias/1331567369.html>
- Taruchaín, L., Freire, V., & Mayorga, M. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1), 32–44.  
<https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/1162/2816>
- Velez, M. (2018). El soldado ciudadano del post conflicto armado interno en el Perú. *Memoria*. 25. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/revista-memoria/articulo/el-soldado-ciudadano-del-post-conflicto-armado-interno-en-el-peru/>
- Zuasnabar, E. (2018). *Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo*. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Univeridad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4890/1/INV\\_FHU\\_501\\_TE\\_Zuasnabar\\_Condor\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4890/1/INV_FHU_501_TE_Zuasnabar_Condor_2018.pdf)

## Anexos

## Anexo A. Matriz de consistencia

---

 Título del proyecto: Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023
 

---

 Autoras: Margot Fiorela Callupe Atahuaman y América Soffyana Rodríguez Salas
 

---

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
<b>Problema general: PG:</b> ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?	<b>Objetivo general: OG:</b> Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>Hipótesis: HG:</b> Existe una relación significativa entre el bienestar psicológico y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>V1:</b> <b>Bienestar psicológico</b>	Bienestar subjetivo Bienestar material Bienestar laboral	<b>Método:</b> Científico. <b>Método específico:</b> Cuantitativo: Hipotético-Deductivo <b>Tipo de Investigación:</b> Básica; Observacional Prospectiva; Transversal, Analítica, correlacional <b>Nivel de la investigación:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No Experimental.
<b>Problemas específicos: P1:</b> ¿Cuál es la relación entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?	<b>Objetivos específicos: O1:</b> Determinar la relación entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>Hipótesis específicas: H1:</b> Existe una relación significativa entre el bienestar subjetivo y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>V2: Estrés laboral</b>	Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo	<b>Población:</b> Finita, 80 soldados

---

<b>P2:</b> ¿Cuál es la relación entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?	<b>O2:</b> Determinar la relación entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>H2:</b> Existe una relación significativa entre el bienestar material y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>Muestra:</b> Muestreo censal de 80 soldados
--	---	--	--

---

<b>P3:</b> ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023?	<b>O3:</b> Determinar la relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	<b>H3:</b> Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y el estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023	
---	--	---	--

---

## Anexo B. Instrumento de bienestar psicológico

### ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (EBP)

#### INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera. Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como ejemplo:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar una cruz (X) en el recuadro que está a continuación correspondiente a la columna que dice NUNCA; si algunas veces, sí que se siente así, pondrá una cruz (X) en el recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz (X) en el recuadro de BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así, pondrá una cruz (X) en el recuadro de CASI SIEMPRE; si prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una cruz (X) en el recuadro SIEMPRE.

POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR. GRACIAS.

N.º	Ítem	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento jovial.					

7	Busco momentos de distracción y descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado(a).					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario(a) para la gente.					
16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre, esposo/ esposa, trabajador/ra) he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento "en forma"					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					

9						
3						
0	Tengo confianza en mí mismo(a).					
3	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
1						
3	Puedo decir que soy afortunado(a).					
2						
3	Tengo una vida tranquila.					
3						
4	Tengo todo lo necesario para vivir.					
3						
5	La vida me ha sido favorable.					
3	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
6						
3	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
7						
3	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
8						
3	Mi situación es relativamente próspera.					
9						
4	Estoy tranquilo(a) sobre mi futuro económico.					
0						
4	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
1						
4						
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
4	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
3						
4						
4	Mi trabajo es interesante.					
4	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
5						
4	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
6						
4	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
7						
4	Me siento discriminado(a) en mi trabajo					
8						
4	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
9						
5						
0	Disfruto de mi trabajo.					

### Anexo C. Instrumento de estrés laboral

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL OIT-OMS ADAPTACIÓN PARA SOLDADOS

Indicaciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas acerca de su entorno laboral.

Responda a TODAS las preguntas marcando según corresponda una sola de las siguientes alternativas

1	Nunca
2	Raras veces
3	Ocasionalmente
4	Algunas veces
5	Frecuentemente
6	Generalmente
7	Siempre

N.º	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la institución							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado							
5	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes							
6	Mi superior no me respeta							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la institución							
10	La estrategia de la institución no es bien entendida							
11	Las políticas generales iniciadas por la comandancia impiden el buen desempeño							
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo							
13	Mi superior no se preocupa por mi bienestar personal							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo							



**Anexo D. Consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

“Bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista

Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023”

Se le invita ser parte del presente estudio con la finalidad de relacionar el bienestar psicológico y estrés laboral en soldados del batallón contraterrorista Mariscal Cáceres N.º 43 Pampas 2023. Por ello, usted deberá responder con la mayor honestidad: un formulario con algunos datos personales generales, y una encuesta, usted podrá tomar el tiempo necesario y es libre de no participar o de dejar de participar si así lo considera. Si decide participar en el estudio tenga en cuenta las siguientes consideraciones:

**Riesgos:**

La aplicación de estas encuestas no representa ningún riesgo para su salud.

**Beneficios:**

Se establecerá un diagnóstico institucional acerca de los factores protectores y de riesgo de la salud mental, este permitirá planificar una futura intervención de prevención psicopatológica y promoción de la salud mental en la institución. Los costos serán cubiertos por los investigadores.

**Costos y Compensación:**

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá incentivo económico o de otra índole.

**Confidencialidad:**

Su información será manejada bajo total anonimato. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

**Declaración y/o consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres y Apellidos del participante:**

**Fecha:**

**Investigadoras:** Margot Fiorela Callupe Atahuaman

América Soffyana Rodríguez Salas

**Anexo E. Solicitud de aplicación de instrumentos y uso del nombre a la institución**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL."

Pampas, Diciembre 2022.

**TTE CRL EP JOSÉ ANTONIO GÓMEZ  
COMANDANTE DEL BCT MARISCAL CÁCERES N°43 - PAMPAS**

Por la presente, deseando que usted y sus seres queridos se encuentren bien de salud, nos presentamos **America Soffyana Rodriguez Salas con DNI N°71477301** y **Margot Fiorella Callupe Atahuaman con DNI N°43409546**, bachilleres en Psicología de la Universidad Continental que nos encontramos planteando una investigación para la obtención de grado de licenciatura mediante el estudio siguiente:

**"BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES N°43 - PAMPAS"**

Por lo cual nos dirigimos a su despacho con el debido respeto para solicitar el permiso para el desarrollo de dicho estudio en la institución que dirige, lo cual incluye la aplicación de instrumentos psicológicos, y para la utilización del nombre de la institución en la tesis. Esta actividad científica se aplicará (**ENERO - FEBRERO 2023**) y se encuentra dirigida al personal de tropa. Esto permitirá, si los resultados lo indican, la elaboración e implementación de un programa de intervención a futuro. Asimismo, nos encontramos prestas para apoyar de acuerdo con nuestro tiempo en algunos servicios psicológicos como talleres, charlas, etc.



De este modo agradeceríamos que, si se acepta la solicitud, se extienda un documento de autorización para fines de formalidad y sobre todo de evidencia para nuestra universidad de esta actividad científica con su institución.

Desde ya expreso el agradecimiento de su disposición y expresar mi más alta consideración y estima.

Atentamente.

AMERICA SOFFYANA RODRIGUEZ SALAS  
DNI N° 71477301

MARGOT FIORELA CALLUPE ATAHUAMAN  
DNI N° 43409546

## Anexo F. Aceptación para realización de investigación para obtención del grado de licenciatura



PERÚ

Ministerio de  
DefensaEjército del  
PerúIV División de  
Ejercito

BCT N° 43

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Daniel Hernández, 07 de Diciembre de 2,022.

Srta : **RODRIGUEZ SALAS América Sofyana**  
**CALLUPE ATAHUAMAN Margot Fiorella**

Presente .-

Asunto : **Aceptación para realización de investigación para la obtención de grado de Licenciatura.**

Por la presente es pertinente informarle la aceptación de las Estudiantes de Psicología de la Universidad Continental (Srta RODRIGUEZ SALAS America Sofyana y Srta CALLUPE ATAHUAMAN Margot Fiorella), para la realización de estudios de investigación; a fin de contribuir con el bienestar psicológico del Personal de Tropa Servicio Militar del BCT N° 43; mejorando su comportamiento y convivencia en sociedad.

Atentamente,



0 - 2318908783 - 0+  
JOSE ANTONIO GOMEZ GONZALES  
TTE CRL INF  
CMDTE DEL BCT "MARCAL CACERES" N° 43

## ANEXO G. Aprobación del comité de ética de la universidad Continental



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Huancayo, 25 de febrero del 2023

### OFICIO N°092-2023-CIEI-UC

Investigadores:  
**Margot Fiorela Callupe Atahuaman**  
**América Soffyana Rodríguez Salas**

#### Presente-

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **BIENESTAR PSICOLÓGICO Y ESTRÉS LABORAL EN SOLDADOS DEL BATALLÓN CONTRATERRORISTA MARISCAL CÁCERES NRO. 43 PAMPAS 2023.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,

Presidenta del Comité de Ética  
 Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa

Cusco

## ANEXO H. Formatos de validación de la Escala de bienestar psicológico (EBP)

### Juez 1: Oscanoa Estrella, Beck Allen

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Bienestar psicológico	Bienestar subjetivo	1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	4	4	3	4
		2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	4	4	4	4
		3	Me siento bien conmigo mismo.	4	4	3	4
		4	Todo me parece interesante.	4	4	4	4
		5	Me gusta divertirme.	4	4	4	4
		6	Me siento jovial.	4	4	3	4
		7	Busco momentos de distracción y descanso.	4	4	4	4
		8	Tengo buena suerte.	4	4	3	4
		9	Estoy ilusionado(a).	4	4	3	4
		10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	4	4	4	4
		11	Me siento optimista.	4	4	3	4
		12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	4	4	4	4
		13	Creo que tengo buena salud.	4	4	4	4
		14	Duermo bien y de forma tranquila.	4	4	4	4
		15	Me creo útil y necesario(a) para la gente.	4	4	4	4
		16	Creo que me sucederán cosas agradables.	4	4	3	4
		17	Creo que como persona (madre/padre, esposo/sa, trabajador/ra) he logrado lo que quería.	4	3	4	2
		18	Creo que valgo como cualquier otra persona.	4	4	4	4

	19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	4	4	3	4
	20	Creo que mi familia me quiere.	4	4	4	4
	21	Me siento "en forma"	4	3	3	3
	22	Tengo muchas ganas de vivir.	4	4	4	4
	23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	4	4	4	4
	24	Me gusta lo que hago.	4	4	3	4
	25	Disfruto de las comidas.	4	4	4	4
	26	Me gusta salir y ver a la gente.	4	4	4	4
	27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	4	4	4	4
	28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.	4	4	4	4
	29	Siento que todo me va bien.	4	4	3	4
	30	Tengo confianza en mí mismo(a).	4	4	4	4
Bienestar material	31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	4	4	3	4
	32	Puedo decir que soy afortunado(a).	4	4	4	4
	33	Tengo una vida tranquila.	4	4	4	4
	34	Tengo todo lo necesario para vivir.	4	4	4	4
	35	La vida me ha sido favorable.	4	4	4	4
	36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	4	4	4	4
	37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	4	4	4	4
	38	Las condiciones en que vivo son cómodas.	4	4	4	4
	39	Mi situación es relativamente próspera.	4	4	4	4
	40	Estoy tranquilo(a) sobre	4	4	4	4

		mi futuro económico.				
Bienestar laboral	41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	4	4	4	4
	42	Mi trabajo da sentido a mi vida.	4	4	4	4
	43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	4	4	4	4
	44	Mi trabajo es interesante.	4	4	4	4
	45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	4	4	4	4
	46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	4	4	4	4
	47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	4	4	4	4
	48	Me siento discriminado(a) en mi trabajo	4	4	4	4
	49	Mi trabajo es lo más importante para mí.	4	4	4	4
	50	Disfruto de mi trabajo.	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Oscanoa Estrella, Beck Allen




---

Firma y Sello



**Juez 2: Gálvez Vigo Masha Isabel**

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Bienestar psicológico	Bienestar subjetivo	1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	4	4	4	4
		2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	4	4	4	4
		3	Me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4
		4	Todo me parece interesante.	4	4	4	4
		5	Me gusta divertirme.	4	4	4	4
		6	Me siento jovial.	4	4	4	4
		7	Busco momentos de distracción y descanso.	4	4	4	4
		8	Tengo buena suerte.	4	4	3	4
		9	Estoy ilusionado(a).	4	4	3	4
		10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	4	4	4	4
		11	Me siento optimista.	4	4	4	4
		12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	4	4	4	4
		13	Creo que tengo buena salud.	4	4	4	4
		14	Duermo bien y de forma tranquila.	4	4	4	4
		15	Me creo útil y necesario(a) para la gente.	4	4	4	4
		16	Creo que me sucederán cosas agradables.	4	4	4	4
		17	Creo que como persona (madre/padre, esposo/sa, trabajador/ra) he logrado lo que quería.	4	4	4	4
		18	Creo que valgo como cualquier otra persona.	4	4	3	4
		19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	4	4	4	4

	20	Creo que mi familia me quiere.	4	4	4	4
	21	Me siento "en forma"	4	4	4	4
	22	Tengo muchas ganas de vivir.	4	4	4	4
	23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	4	4	4	4
	24	Me gusta lo que hago.	4	4	3	4
	25	Disfruto de las comidas.	4	4	4	4
	26	Me gusta salir y ver a la gente.	4	4	2	4
	27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	4	4	4	4
	28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.	4	4	4	4
	29	Siento que todo me va bien.	4	4	4	4
	30	Tengo confianza en mí mismo(a).	4	4	4	4
Bienestar material	31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	4	4	4	4
	32	Puedo decir que soy afortunado(a).	4	4	4	4
	33	Tengo una vida tranquila.	4	4	4	4
	34	Tengo todo lo necesario para vivir.	4	4	4	4
	35	La vida me ha sido favorable.	4	4	4	4
	36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	4	4	4	4
	37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	4	4	4	4
	38	Las condiciones en que vivo son cómodas.	4	4	3	4
	39	Mi situación es relativamente próspera.	4	4	3	4
	40	Estoy tranquilo(a) sobre mi futuro económico.	4	4	4	4
Bienestar laboral	41	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.	4	4	4	4

42	Mi trabajo da sentido a mi vida.	4	4	4	4
43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	4	4	4	4
44	Mi trabajo es interesante.	4	4	4	4
45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	4	4	4	4
46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	4	4	4	4
47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	4	4	4	4
48	Me siento discriminado(a) en mi trabajo	4	4	4	4
49	Mi trabajo es lo más importante para mí.	4	4	4	4
50	Disfruto de mi trabajo.	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI ( X ) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Mg. Ps. Gálvez Vigo Masha Isabel C.P.P.

7322

---

Firma y Sello



### Juez 3. Rojas Torres Arquimides

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Bienestar psicológico	Bienestar subjetivo	1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.	4	4	4	4
		2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.	3	4	4	4
		3	Me siento bien conmigo mismo.	4	4	4	4
		4	Todo me parece interesante.	3	4	4	4
		5	Me gusta divertirme.	4	4	4	4
		6	Me siento jovial.	4	4	4	4
		7	Busco momentos de distracción y descanso.	4	4	4	4
		8	Tengo buena suerte.	4	4	4	4
		9	Estoy ilusionado(a).	4	4	4	4
		10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.	4	4	4	4
		11	Me siento optimista.	4	4	4	4
		12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.	4	4	4	4
		13	Creo que tengo buena salud.	4	4	4	4
		14	Duermo bien y de forma tranquila.	4	4	4	4
		15	Me creo útil y necesario(a) para la gente.	4	4	4	4
		16	Creo que me sucederán cosas agradables.	4	4	4	4
		17	Creo que como persona (madre/padre, esposo/sa, trabajador/ra) he logrado lo que quería.	4	4	4	4
		18	Creo que valgo como cualquier otra persona.	4	4	4	4
		19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	4	4	4	4

	20	Creo que mi familia me quiere.	4	4	4	4
	21	Me siento "en forma"	3	4	4	4
	22	Tengo muchas ganas de vivir.	4	4	4	4
	23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	4	4	4	4
	24	Me gusta lo que hago.	4	4	4	4
	25	Disfruto de las comidas.	3	4	4	4
	26	Me gusta salir y ver a la gente.	3	4	4	4
	27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	4	4	4	4
	28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.	4	4	4	4
	29	Siento que todo me va bien.	4	4	4	4
	30	Tengo confianza en mí mismo(a).	4	4	4	4
Bienestar material	31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	4	4	4	4
	32	Puedo decir que soy afortunado(a).	4	4	4	4
	33	Tengo una vida tranquila.	4	4	4	4
	34	Tengo todo lo necesario para vivir.	4	4	4	4
	35	La vida me ha sido favorable.	4	4	4	4
	36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	4	4	4	4
	37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	4	4	4	4
	38	Las condiciones en que vivo son cómodas.	4	4	4	4
	39	Mi situación es relativamente próspera.	4	4	4	4
	40	Estoy tranquilo(a) sobre mi futuro económico.	3	3	3	3
Bienestar	41	Mi trabajo es creativo,	4	4	4	4

laboral		variado, estimulante.				
	42	Mi trabajo da sentido a mi vida.	4	4	4	4
	43	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	3	4	4	4
	44	Mi trabajo es interesante.	4	4	4	4
	45	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.	4	4	4	4
	46	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	4	4	4	4
	47	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	4	4	4	4
	48	Me siento discriminado(a) en mi trabajo	4	4	4	4
	49	Mi trabajo es lo más importante para mí.	4	4	4	4
	50	Disfruto de mi trabajo.	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:**



Arquimides Rojas Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 47503

---

Firma y Sello



**ANEXO I. Coeficiente de validez de contenido (CVC) de la Escala de bienestar****psicológico (EBP)**

<b>Ítem</b>	<b>Juez 1</b>	<b>Juez 2</b>	<b>Juez 3</b>	<b>Sx1</b>	<b>Mx</b>	<b>CVCi</b>	<b>Pei</b>	<b>CVCt</b>
<b>1</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>2</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>3</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>4</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>5</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>6</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>7</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>8</b>	15	15	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>9</b>	15	15	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
<b>10</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>11</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>12</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>13</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>14</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>15</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>16</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>17</b>	13	16	16	45	2.81	0.94	0.04	0.90
<b>18</b>	16	15	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>19</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>20</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>21</b>	13	16	15	44	2.75	0.92	0.04	0.88
<b>22</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>23</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>24</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>25</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>26</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>27</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>28</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>29</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>30</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>31</b>	15	16	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>32</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>33</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>34</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>35</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>36</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96

<b>37</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>38</b>	16	15	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>39</b>	16	15	16	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>40</b>	16	16	12	44	2.75	0.92	0.04	0.88
<b>41</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>42</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>43</b>	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
<b>44</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>45</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>46</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>47</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>48</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>49</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>50</b>	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>Coefficiente de validez de contenido (CVC) de la Escala de bienestar psicológico (EBP)</b>								<b>0.95</b>

## ANEXO J. Formatos de validación del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS

### adaptación para soldados

#### Juez 1: Oscanoa Estrella, Beck Allen

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Estrés laboral	Clima organizacional	1	La gente no comprende la misión y metas de la institución	4	4	4	4
		10	La estrategia de la institución no es bien entendida	4	4	4	4
		11	Las políticas generales iniciadas por la comandancia impiden el buen desempeño	4	4	4	4
		20	La institución carece de dirección y objetivo	4	4	4	4
	Estructura organizacional	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	4	4	4	4
		12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	4	4	4	4
		16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	4	4	4	4
		24	La cadena de mando no se respeta	4	4	4	4
	Territorio organizacional	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	4	4	4	4

	15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	4	4	4	4
	22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	4	4	4	4
Tecnología	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado	4	4	4	4
	14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	4	4	4	4
	25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	4	4	4	4
Influencia del líder	5	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes	4	4	4	4
	6	Mi superior no me respeta	4	4	4	4
	13	Mi superior no se preocupa por mi bienestar personal	4	4	4	4
	17	Mi superior no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	4	4	4	4
Falta de cohesión	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	4	4	4	4
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la institución	4	4	3	3
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado	4	4	4	4
	21	Mi equipo me presiona demasiado	4	4	4	4

		8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	4	4	4	4
	Respaldo del grupo	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	4	4	4	4
		23	Mi equipo ni me brinda ayuda técnica cuando es necesario	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Oscanoa Estrella, Beck Allen




---

Firma y Sello



**Juez 2: Gálvez Vigo Masha Isabel**

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Estrés laboral	Clima organizacional	1	La gente no comprende la misión y metas de la institución	4	4	4	4
		10	La estrategia de la institución no es bien entendida	4	4	4	4
		11	Las políticas generales iniciadas por la comandancia impiden el buen desempeño	4	4	4	4
		20	La institución carece de dirección y objetivo	4	4	4	4
	Estructura organizacional	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	4	4	4	4
		12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	4	4	3	3
		16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	4	4	4	4
		24	La cadena de mando no se respeta	4	4	4	4
	Territorio organizacional	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	4	4	4	4
		15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	4	4	4	4
		22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	4	4	4	4

Tecnología	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado	4	4	4	4
	14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	4	4	4	4
	25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	4	4	4	4
Influencia del líder	5	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes	4	4	4	4
	6	Mi superior no me respeta	4	4	4	4
	13	Mi superior no se preocupa por mi bienestar personal	4	4	4	4
	17	Mi superior no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	4	4	4	4
Falta de cohesión	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	4	4	4	4
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la institución	4	4	4	4
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado	4	4	4	4
	21	Mi equipo me presiona demasiado	4	4	4	4
Respaldo del grupo	8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	4	4	4	4
	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	4	4	4	4

		23	Mi equipo ni me brinda ayuda técnica cuando es necesario	4	4	4	4
--	--	----	--	---	---	---	---

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** Mg. Ps. Gálvez Vigo Masha Isabel C.P.P.

7322



---

Firma y Sello



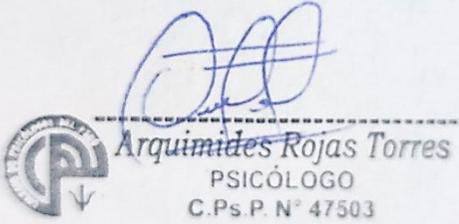
### Juez 3. Rojas Torres Arquimides

Variable	Dimensiones	N°	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Estrés laboral	Clima organizacional	1	La gente no comprende la misión y metas de la institución	3	4	4	4
		10	La estrategia de la institución no es bien entendida	4	4	3	4
		11	Las políticas generales iniciadas por la comandancia impiden el buen desempeño	4	4	4	3
		20	La institución carece de dirección y objetivo	4	4	4	4
	Estructura organizacional	2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado	3	4	3	4
		12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo	4	4	4	4
		16	La estructura formal tiene demasiado papeleo	4	4	4	4
		24	La cadena de mando no se respeta	4	4	4	4
	Territorio organizacional	3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo	4	4	4	4
		15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo	4	4	4	4
		22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo	4	4	4	4
	Tecnología	4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo es limitado	4	4	3	4
		14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo	3	4	4	4
		25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia	4	4	4	4

Influencia del líder	5	Mi superior no da la cara por mí ante los jefes	3	4	4	4
	6	Mi superior no me respeta	4	4	4	4
	13	Mi superior no se preocupa por mi bienestar personal	4	4	4	4
	17	Mi superior no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo	4	4	4	4
Falta de cohesión	7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha	4	4	4	4
	9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la institución	4	4	3	4
	18	Mi equipo se encuentra desorganizado	4	4	4	4
	21	Mi equipo me presiona demasiado	4	4	4	4
Respaldo del grupo	8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales	4	4	4	4
	19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes	4	4	4	4
	23	Mi equipo ni me brinda ayuda técnica cuando es necesario	4	4	4	4

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: **SI (X) NO ( )**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JURADO:** ROJAS TORRES ARQUIMIDES



Arquimides Rojas Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. N° 47503

---

Firma y Sello

**ANEXO K. Coeficiente de validez de contenido (CVC) del Cuestionario de Estrés**

**Laboral OIT-OMS adaptación para soldados**

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Sx1	Mx	CVCi	Pei	CVCt
1	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
10	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
11	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
20	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
2	16	16	14	46	2.88	0.96	0.04	0.92
12	16	14	16	46	2.88	0.96	0.04	0.92
16	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
24	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
3	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
15	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
22	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
4	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
14	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
25	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
5	16	16	15	47	2.94	0.98	0.04	0.94
6	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
13	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
17	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
7	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
9	14	16	15	45	2.81	0.94	0.04	0.90
18	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
21	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
8	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
19	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
23	16	16	16	48	3.00	1.00	0.04	0.96
<b>Coeficiente de validez de contenido (CVC) del Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS adaptación para soldados</b>								<b>0.95</b>

## Anexo L. Fotografías de la aplicación de instrumentos

