



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Estres laboral y bienestar psicológico en personal militar de la  
Ciudad de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Abad Niño, Sandra Elizabeth ([orcid.org/0000-0001-5303-6603](https://orcid.org/0000-0001-5303-6603))  
Fernandez Sernaque, Erika Isabel ([orcid.org/0000-0003-3212-1512](https://orcid.org/0000-0003-3212-1512))

**ASESORES:**

Mg. Flores Cordova, Andy William ([orcid.org/0000-0001-5220-8389](https://orcid.org/0000-0001-5220-8389))  
Mg. Gamarra Moncado, Jose Rolando ([orcid.org/0000-0002-0781-3616](https://orcid.org/0000-0002-0781-3616))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo de la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus  
niveles.

**PIURA- PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

Sandra, dedico esta tesis a mis padres quienes siempre han deseado lo mejor para mí, han sido mi motor para seguir, me han impulsado a ser mejor día tras día y a tener una visión de lo que quiero lograr en la vida.

Erika, dedico esta tesis a mis padres quienes han sido el ejemplo a seguir, además de ser mi sustento para llevar a cabo este logro en mi vida y a mi amado hijo, Thiago por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día.

Finalmente, agradecemos a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de todos nuestros objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, damos gracias a Dios por permitirnos tener y disfrutar a nuestras familias. Gracias a nuestras familias por apoyarnos en cada decisión y proyecto. Gracias a nuestra universidad por permitirnos convertirnos en profesionales en algo que nos apasiona. Gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado este grupo de graduados, y como recuerdo y prueba viviente en la historia, esta tesis, que perdurará dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, FLORES CORDOVA ANDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN PERSONAL MILITAR DE LA CIUDAD DE PIURA, 2023", cuyos autores son FERNANDEZ SERNAQUE ERIKA ISABEL, ABAD NIÑO SANDRA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 27 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES CORDOVA ANDY WILLIAM DNI: 40233490 ORCID: 0000-00015220-8389	Firmado electrónicamente por: AWFLORESCO el 29-01-2024 09:07:50

Código documento Trilce: TRI - 0736149



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS**

Nosotras, FERNANDEZ SERNAQUE ERIKA ISABEL, ABAD NIÑO SANDRA ELIZABETH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTRES LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN PERSONAL MILITAR DE LA CIUDAD DE PIURA, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ERIKA ISABEL FERNANDEZ SERNAQUE <b>DNI:</b> 75540959 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3212-1512	Firmado electrónicamente por: EFERNANDEZSE13 el 27-01-2024 15:10:38
SANDRA ELIZABETH ABAD NIÑO <b>DNI:</b> 74896403 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5303-6603	Firmado electrónicamente por: SABADN el 27-01-2024 14:57:36

Código documento Trilce: TRI - 0736147

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LAS AUTORAS .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y Operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	22
VII. RECOMENDACIONES .....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS .....	29

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Análisis correlacional entre estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023 .....	16
<b>Tabla 2</b> Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.....	17

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023. Se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, básica, no experimental de corte transversal en una muestra de 137 militares. Como resultados se obtuvo una correlación inversa y poco significativa utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=-0.153$ ) con una significancia menor al 0.05. También se determinó la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico, la dimensión autoaceptación se correlacionó con CO ( $r=-.112$ ), EO ( $r=-.156$ ), TE ( $r=-.03$ ), TC ( $r=-.05$ ), IL ( $r=-.05$ ), FC ( $r=-.134$ ), RG ( $r=-.100$ ), relaciones positivas se correlacionó con , CO ( $r=-.067$ ), EO ( $r=-.050$ ), TE ( $r=.024$ ), TC ( $r=.006$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.121$ ), RG ( $r=-.005$ ), dominio del entorno se correlacionó con CO ( $r=-.170$ ), EO ( $r=-.076$ ), TE ( $r=.053$ ), TC ( $r=.005$ ), IL ( $r=-.140$ ), FC ( $r=-.157$ ), RG ( $r=-.147$ ), Autonomía se correlacionó con CO ( $r=-.192$ ), EO ( $r=-.138$ ), TE ( $r=-.112$ ), TC ( $r=-.150$ ), IL ( $r=-.102$ ), FC ( $r=-.200$ ), RG ( $r=-.228$ ), Propósito en la vida se correlacionó con CO ( $r=-.109$ ), EO ( $r=-.108$ ), TE ( $r=.049$ ), TC ( $r=-.032$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.052$ ), RG ( $r=-.013$ ), crecimiento personal se correlacionó con CO ( $r=-.062$ ), EO ( $r=-.058$ ), TE ( $r=.082$ ), TC ( $r=-.017$ ), IL ( $r=-.021$ ), FC ( $r=-.017$ ), RG ( $r=.005$ ). Concluyendo que, las dimensiones del estrés laboral influyen en algunas dimensiones de la variable bienestar psicológico. Finalmente se concluyó que existe una relación inversa y poco significativa entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Estrés laboral, bienestar psicológico, militares



## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between work stress and psychological well-being in military personnel in the city of Piura, 2023. A methodology with a quantitative, basic, non-experimental cross-sectional approach was used in a sample of 137 military personnel. As results, an inverse and insignificant correlation was obtained using Spearman's Rho correlation coefficient ( $r=-0.153$ ) with a significance of less than 0.05. The relationship between the dimensions of work stress and psychological well-being was also determined, the self-acceptance dimension was correlated with CO ( $r=-.112$ ), EO ( $r=-.156$ ), TE ( $r=-.03$ ), TC ( $r=-.05$ ), IL ( $r=-.05$ ), FC ( $r=-.134$ ), RG ( $r=-.100$ ), positive relationships were correlated with , CO ( $r=-.067$ ), EO ( $r=-.050$ ), TE ( $r=.024$ ), TC ( $r=.006$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.121$ ), RG ( $r=-.005$ ), mastery of the environment was correlated with CO ( $r=-.170$ ), EO ( $r=-.076$ ), TE ( $r=.053$ ), TC ( $r=.005$ ), IL ( $r=-.140$ ), FC ( $r=-.157$ ), RG ( $r=-.147$ ), Autonomy was correlated with CO ( $r=-.192$ ), EO ( $r=-.138$ ), TE ( $r=-.112$ ), TC ( $r=-.150$ ), IL ( $r=-.102$ ), FC ( $r=-.200$ ), RG ( $r=-.228$ ), Purpose in life was correlated with CO ( $r=-.109$ ), EO ( $r=-.108$ ), TE ( $r=.049$ ), TC ( $r=-.032$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.052$ ), RG ( $r=-.013$ ), growth personnel was correlated with CO ( $r=-.062$ ), EO ( $r=-.058$ ), TE ( $r=.082$ ), TC ( $r=-.017$ ), IL ( $r=-.021$ ), FC ( $r=-.017$ ), RG ( $r=.005$ ). Concluding that, the dimensions of work stress influence some dimensions of the psychological well-being variable. Finally, it was concluded that there is an inverse and insignificant relationship between the study variables.

**Keywords:** Work stress, psychological well-being, military

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el estrés laboral es considerado como una reacción a través de la cual el trabajador suele experimentar manifestaciones físicas, psicológicas y sociales frente a la presión y exigencias desempeña dentro de la empresa para la que laboral. Asimismo, se conoce que el no cubrir con las expectativas generan diferentes problemáticas sobre la salud, desencadenando principalmente tensión, preocupación y ansiedad (Buitrago et al., 2023) tal como se evidencia en el agrupamiento de artillería Inclán donde el personal realiza sus labores bajo la constante presión proveniente del servicio así como la supervisión y monitoreo de sus jefes inmediatos ya sea dentro del agrupamiento o fuera de este en cumplimiento con los roles estratégicos del ejercito ya establecidos. Del mismo modo el estrés laboral influye de manera negativa sobre variables relacionadas como la motivación, generando la pérdida del interés para poder responder frente a las demandas ambientales de la empresa; es capaz de generar alteraciones psicosomáticas como el aumento de conductas agresivas, alteraciones de sueño, cambios en el estado anímico, lo que ocasiona que el colaborador no solo presente dificultades en su área laboral sino que también se involucren las áreas sociales, personales y familiares (Castillo y Noroña, 2023).

Internacionalmente encontramos que la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2022) durante el periodo 2022 se han logrado duplicar los casos de ansiedad y depresión por factores como estrés laboral, o síndrome de quemarse solo en el trabajo, determinando que el 15% de adultos a nivel internacional que labora en puestos públicos y privados presentan anualmente factores que influyen sobre su salud mental. También determinó que existía una mayor prevalencia de estrés laboral en población del sexo femenino en un 54% en comparación de los varones, generando pérdidas anuales a nivel mundial de más de 15 millones de dólares para las empresas. De la misma forma en un estudio propuesto por GALLUP, (2022) en la encuesta “State of the Global Workplace 2022 Report” en 2020, mundialmente los colaboradores obtuvieron un alto histórico en experimentar estrés. Al 2021, la puntuación de este porcentaje alcanzo un record aún mayor. Aquellos que estuvieron de acuerdo con este punto tal vez no estaban estresados por el trabajo, pero definitivamente estaban estresados en el trabajo. Aunque la

preocupación, la tristeza y la ira disminuyeron en 2021, todas estas emociones negativas se mantuvieron por encima de los niveles prepandémicos.

A nivel nacional el diario RPP Noticias, (2022) En la encuesta boomerang regional, este país se configuró como un país donde el 72% de los trabajadores experimentó síndrome de burnout por estrés laboral, el 24% lo contrajo por excesiva carga de trabajo, el 17% por no tener determinadas tareas, el 14% sintió mucha fatiga. presión, mientras que otro 14% sufrió abusos por parte de sus superiores. Además, el 12% no tiene tiempo para actividades personales, el 11% se siente incapaz de alcanzar las metas requeridas y el 8% no se identifica con su empresa. A nivel local Press Perú (2023), menciona que en Piura se han generado nuevos casos de estrés laboral posterior a la pandemia Covid-19, esto se debe que a los colaboradores de empresas privadas y públicas se encargan de realizar diferentes funciones dentro de la organización, lo que ocasiona la puesta de riesgo en su salud y bienestar psicológico. También ha determinado que el 40% de consultas psicológicas durante el 2022 se debieron a síntomas como falta de energía, cansancio físico, incapacidad para mantener y ejecutar actividades, faltas de concentración, y a nivel físico, presentaron alergias a la piel como soriasis, dermatitis, problemas estomacales y gastrointestinales y caída del cabello.

Ante lo expuesto nació la necesidad de conocer ¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023?

La presente investigación presentó una relevancia teórica porque buscó incrementar la información relacionada con las variables de investigación, la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023, asimismo, se sustentó en la teoría de Gil monte propuesta en el 2011, quien determinó que, el estrés laboral es el producto de una suma de factores que influyen sobre el bienestar psicológico del colaborador. Desde una relevancia práctica, se buscó conocer el nivel de influencia entre los fenómenos de estudio, así como responder de forma práctica a una problemática social. Desde una justificación metodológica se estableció la correlación entre el estrés laboral y bienestar psicológico. Finalmente, desde una relevancia social, se buscó que por medio de los resultados se generen medidas de intervención por parte de futuros estudios a favor de fortalecer la salud mental.

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023. Y como objetivo específico determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.

Finalmente, tuvo como hipótesis general se presentó que existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023. Y como hipótesis específicas H1: Existe una relación inversa y significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Reyes y Tonato (2021), realizaron un estudio para conocer la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en participantes que se encontraban en una escuela militar de la ciudad de Quito, utilizaron un diseño descriptivo- correlacional, con un enfoque cuantitativo y de corte transversal en un total de 348 participantes. Obteniendo como resultados que el 50.9 participantes solían enfrentar los problemas de manera frecuente, por tanto, el 78.1% presentó un nivel elevado de bienestar psicológico, mientras que, el 12% presentó niveles elevado de estrés, demostró una correlación negativa entre las variables ( $r=-0.452$ ). Concluyeron que existía una correlación inversa pero significativa, donde a mayor bienestar psicológico disminuía el estrés laboral.

García et al. (2018), determinaron la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en participantes militares de la ciudad de Chile, utilizaron una metodología con un enfoque cuantitativo y correlacional, en una muestra de 152 participantes. Obteniendo como resultados que, el 61% presentó estrés laboral caracterizado por irritabilidad, dificultad para la toma de decisiones, angustia, en algunos se hacía presente por medio de manifestaciones físicas como dolor, irritación a la piel y cefalea, mientras que el bienestar psicológico presentó una frecuencia de 42%, existió una correlación ( $r=-0.623$ ). Concluyendo que, a mayor estrés laboral menor bienestar psicológico, también la relación presentó un valor inverso y significativo.

Julcapoma (2017), estableció la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en participantes militares de la ciudad de Tacna, utilizó un diseño descriptivo- correlacional en 65 participantes. Obteniendo como resultados que, el 32% presentaba niveles altos de estrés laboral, mientras que el 44% presentó adecuado funcionamiento psicológico positivo y bienestar psicológico, es decir, los participantes contaban capacidades en un nivel adecuado de inteligencia emocional, gestión de estrés, resolución de conflictos y comunicación asertiva, demostró una correlación significativa ( $r=-0.553$ ). Concluyó que a mayor bienestar psicológico menor estrés laboral.

A nivel nacional Rojas (2023), determinó la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Lambayeque, utilizó un tipo cuantitativo, no experimental y transversal en una muestra de 274 participantes.

Obteniendo como resultados que, el 12.8% presentaba estrés laboral mientras que el 65% presentó adecuado bienestar psicológico, es decir, los participantes contaban con adecuada inteligencia emocional, autorregulación, control de emociones y resolución de conflictos que ponían en práctica ante una situación de adversidad, estableció una correlación negativa ( $r=-0.630$ ). Concluyó que conforme aumentaba el bienestar psicológico disminuía el estrés laboral.

Quintana y Cárdenas (2021), determinaron la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en participantes que tenían una ocupación policial del distrito de Celendín- Cajamarca, utilizaron un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y no experimental. Obtuvieron como resultados que, el 58% de los participantes tenía niveles altos de estrés laboral, mientras que el 30% presentó un nivel bajo de bienestar psicológico, es decir, los participantes presentaban poco control de emociones e impulsos, caracterizado por presentar reacciones de agresividad ante situaciones de conflicto. Concluyeron que, existía una relación negativa ( $r=-0.861$ ), indicando que existía mayor estrés laboral, por tanto, se veía afectado el bienestar psicológico de los participantes.

Ramos (2021) en su estudio determinó la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en participantes de San Martín, utilizó un diseño transversal y descriptivo- correlacional en un total de 234 participantes. Obtuvo como resultados que, el 86% presentaba niveles elevados de estrés laboral, el 14% un nivel promedio; mientras que, el 11% presentaba niveles altos de funcionamiento psicológico y bienestar psicológico, con un puntaje de correlación negativa ( $r=-0.586$ ) con una  $\text{sig.}<0.001$ , es decir, los participantes presentaban dificultades para poder actuar frente a situaciones de conflicto, se veía afectado la gestión de emociones, resiliencia e inteligencia emocional. Concluyó que a mayor estrés menor bienestar psicológico.

Continuando con las bases teóricas de las variables, el estrés laboral es considerado como una reacción que surge como respuesta a un periodo de largo y trae repercusiones negativas sobre el individuo afectando sus áreas próximas como la profesional, familiar, de pareja, social e individual. También ha sido conocido como un proceso de adaptación que puede estar caracterizado por sentimientos de culpa, desgaste, aislamiento, distanciamiento emocional y falta de éxito (Muñoz y Velásquez, 2016).

De acuerdo a un modelo teórico que sustente la variable estrés laboral, se encuentra la teoría sociocognitiva del yo que fue elaborada por Bandura (1986), explica que el individuo es capaz de actuar en equilibrio de acuerdo a sus habilidades, destrezas y capacidades, no obstante, puede exhibir inseguridad frente a sus fortalezas, por tanto, es importante la percepción que tiene sobre sus propios resultados y si este producto es negativo se generará dificultades para manejar sus emociones siendo esta una características propias del estrés.

Según Gil Monte y Peiró (1999), postulan el segundo modelo que explica el estrés la laboral apoyado por Cherniss (199), mencionaron que el individuo resalta la importancia de la variable autoeficacia, es decir representan el individuo durante una situación laboral busca ser eficaz, seguro de sí mismo y ser tomado en cuenta, resaltar por el correcto desarrollo de sus actividades y ser considerado como líder, sin embargo, cuando esta conducta no se realiza se genera un descontento y falta de conformidad con su ambiente laboral, generando características como falta de resolución de conflictos, aislamiento e irritabilidad, ocasionando que a un largo plazo el sujeto renuncie a su actividad laboral.

El modelo del intercambio social propuesto por Buunk y colaboradores (1993), refirieron que el sujeto busca la equidad y equilibrio en su medio. Es decir, el sujeto presenta una percepción sobre su ambiente, a su vez por habilidades y destrezas, cuando logran satisfacer las expectativas que tiene el medio sobre el mismo se genera una disconformidad dentro del campo organizacional, dando como resultado las manifestaciones físicas y psicológicas propias del estrés, como insomnio, irritabilidad, aislamiento, falta de resolución de conflictos, poca tolerancia, dolor de cabeza, problemas médicos en la piel, estómago y sistema cardiovascular. El modelo también señala que es importante otras variables como la cultura y clima organizacional, que serán un soporte para que el colaborador mantenga un equilibrio entre las propias demandas y las del medio.

El modelo organizacional es propuesto por Golembiewski (1983) refiere que los colaboradores dentro de un entorno laboral se enfrentan a distintos estresores, por tanto, deben desarrollar estrategias, también menciona que un rol fundamental reside en la clima y cultura organizacional donde existe una disfuncionalidad de roles, en tal sentido, se encuentra relacionada con las funciones que desempeña el colaborador dentro de la organización (Gil- monte y Peiró, 1999).

El estrés de acuerdo a Lazarus y Folkam (1986) refieren que cuando existen niveles elevados de estrés laboral también se desarrollan conducta de afrontamiento, conocido este último como los esfuerzos cognitivos y conductuales que se ejecutan con la finalidad de manejar y equilibrar las demás ambientales e internas, por esta razón, el colaborador pone en práctica sus propios recursos. Durante un evento estresante, inicialmente el sujeto es capaz de reconocer el estímulo, posterior evalúa el ambiente y pone en práctica sus recursos, cuando estos recursos no son los suficientemente válidos para hacer frente al problema, se genera un desbalance produciéndose las manifestaciones conductuales, físicas y psicológicas del estrés (Dias y Pais-Ribeiro, 2019).

El modelo de Cox et al. (1993) mencionan que el estrés tiene una mayor propensión a desarrollarse dentro del ámbito laboral, y este surge debido a que existe un desbalance entre las demandas del medio caracterizado por un exceso de funciones o porque las capacidades o habilidades del colaborador no son aptas para desempeñar esa función dentro de la organización. El sujeto frente a esta desventaja desarrolla una conducta para hacer frente a la problemática, sin embargo, si el mismo no cuenta con recursos como adecuada inteligencia emocional, resolución de conflictos, comunicación asertiva y gestión de estrés, se genera la conducta problema.

Según la teoría de Gil Monte, refiere que existen dos maneras por las cuales se desarrolla el estrés, la primera enfatiza que las personas que desarrollan en un determinado puesto ponen en práctica sus capacidades, sobre exigiéndose, aumentando la probabilidad de desarrollar estrés, mientras que la segunda opción se encuentra la racionalización cognitiva, donde el sujeto desarrolla un comportamiento que es la respuesta de la intuición y procesos emocionales volátiles (Arias et al., 2017).

Ying et al. (2018) menciona que el estrés surge como una respuesta frente al agotamiento emocional, donde los colaboradores presentan niveles muy bajos de estrategias de afrontamiento. También, el estrés se encuentra conformado por 4 dimensiones, el primer factor donde existen expectativas realmente lejanas a la realidad caracterizada por entusiasmo, posterior se establece el componente de estancamiento, donde el sujeto es capaz de contrarrestar sus propias expectativas con la realidad; después surge la frustración, donde se estanca la autorrealización



personal al no poder encontrar el éxito caracterizado este periodo por cansancio físico y mental y finalmente aparece la apatía, donde el colaborador exhibe indiferencia, poco interés por las actividades encomendadas, aislamiento y distancia afectiva.

De acuerdo a Sarmiento (2019), menciona que una de las consecuencias del estrés comprende un malestar físico y emocional, que incluye problemas respiratorios y gastrointestinales, alteración sexual, problemas para conciliar el sueño, alteraciones cardiovasculares, cuadros de ansiedad, falta de motivación, pérdida de la estima, concentración, poco trabajo en equipo, pérdida en el sentido de la vida y bajo control en la resolución de problemas.

El estrés será evaluado por medio del cuestionario de estrés laboral OIT, conformado por la dimensión clima organizacional, conocido como el conjunto experiencias que tienen los colaboradores sobre las políticas o prácticas corporativas; la estructura organizacional, conocida como la organización de la empresa representa los niveles jerárquicos; la dimensión territorio, describe el espacio personal que tiene el colaborador para poder desarrollar sus actividades; la dimensión tecnología, considerada como la transformación de los recursos en productos finales que generarán a la organización un mejoramiento de sus procesos; la dimensión influencia del líder, conocido como el comportamiento que generan sus colaboradores para poder desarrollar su capacidad de liderazgo; la dimensión falta de cohesión, caracterizado por el rechazo hacia el cambio e integración con el grupo; la dimensión respaldo del grupo, constituye la confianza que tiene los colaboradores para confiar en sus compañeros e integrar procesos y trabajar como un equipo (Londoño, 2019).

Prosiguiendo con la variable bienestar psicológico es conocido como la posibilidad que tiene el sujeto de poderse encontrar bien consigo mismo y con su medio, por tanto, existe un cuidado propio de su salud mental, teniendo responsabilidad afectiva (Muñoz et al., 2018; Hsien et al., 2018)

Para Thakur et al. (2018) menciona que el bienestar psicológico comprende tres elementos importantes, el estado emocional caracterizado por el afecto positivo y negativo; el elemento cognitivo conformado por los pensamientos y creencias; y el tercer elemento corresponde al equilibrio entre ambos. El bienestar psicológico responde a un constructo que es de carácter subjetivo que sin embargo puede

verse también asociado a la satisfacción laboral, afectos, felicidad, ingresos económicos y relaciones de pareja.

Dentro de los modelos teóricos que sustentan la variable se encuentra el modelo de la autodeterminación, que refiere que todos los sujetos presentan necesidades afectivas que son inherentes es decir forman parte de la personalidad de manera integrada y que son puestas en práctica en un contexto social, también destaca que toda persona guía su conducta por una motivación intrínseca o extrínseca que puede generar que el mismo libere su potencial consiguiendo un progreso que lo dirija hacia una meta (Veliz et al., 2018)

El modelo del acercamiento de la meta, plantea que todo sujeto presenta un objetivo de vida y que estos varían de acuerdo a las necesidades que tiene el mismo, por tanto, existe una importancia por la lucha personal. El modelo plantea como premisa que conforme el individuo logre alcanzar sus objetivos de vida, desarrollará un comportamiento caracterizado por la satisfacción; sin embargo, cuando no se logra cumplir el mismo aumenta la insatisfacción personal, abatimiento, sentimiento de culpa y los complejos (Veliz et al., 2018).

Continuamente para Ryff (1989) enfatiza que el bienestar psicológico también se estaría conformado por elementos como el control por las situaciones caracterizado por generar conductas auto competencia y moldear sus objetivos a sus propios intereses, el elemento vínculo psicosocial, conocido como la capacidad por generar adecuados vínculos con su entorno social caracterizado por la presencia de confianza, calidez, empatía afectiva y cognitiva; el elemento de proyectos personal, que incluye los proyectos y metas de vida que adoptan un significado para el sujeto y un sentido, así como, una orientación; y el elemento de aceptación de sí mismo, incluye la capacidad que tiene el sujeto para presentar un conformidad con sus fortalezas y sus debilidades.

Se conoce que un inadecuado bienestar psicológico puede llevar a complicaciones físicas y emocionales, como cuadros de ansiedad, depresión, insatisfacción personal, miedo, preocupación, angustia, abatimiento y temor frente a no cumplir sus metas (Ryff, 1989).

El bienestar psicológico se encuentra conformado por las dimensiones de autoaceptación, considerada como la actitud que tiene el sujeto por sí mismo, es decir, es capaz de aceptar sus virtudes y defectos de forma coherente sin generar

juicios; la dimensión relaciones positivas, es la capacidad que tiene el sujeto para poder respetar las ideas, pensamientos y sentimientos de los demás, llevando una relación cordial basada en la comprensión, solidaridad y empatía; la dimensión dominio del entorno, consiste en elegir entornos que sean favorables y no afecten el bienestar del sujeto; la dimensión autonomía, consiste en la capacidad por elegir libremente sobre sí mismos y en base a sus aspiraciones; la dimensión propósito en la vida, considerado como las razones o motivaciones que direccionan la propia existencia y finalmente el crecimiento personal, caracterizado por las acciones que permiten fortalecer el potencial o capacidad para aumentar su prosperidad (Londoño, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación según su finalidad, fue básica, Castro (2022) refirió que este tipo de investigación se encontró orientado en la obtención de nuevos conocimientos acerca del fenómeno que se encuentra observando, sin presentar la aplicación directa en un contexto social.

##### **3.3.2. Diseño de investigación**

El diseño fue no experimental a lo cual Manterola et al. (2023), nos dice, que este diseño busca no alterar las condiciones de la variable durante el desarrollo del estudio no fueron modificadas, la investigación se ejecutó en un contexto habitual donde se desarrollan los constructos puesto que las variables de estudio, pueden ser observadas y estudiadas dentro de un contexto habitual donde se desarrolla el fenómeno.

Además, presenta un corte transversal pues la aplicación se realizó en un tiempo en específico, para una población que presente las características de la investigación (Ochoa et al., 2020).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Estrés laboral**

##### **Definición conceptual**

Es considerado como un fenómeno que se da dentro de un contexto laboral y que es el resultado de una sucesión de factores que influyen sobre el estado emocional del colaborador (Londoño, 2019).

##### **Definición operacional**

El estrés laboral fue evaluado por medio del Inventario de estrés laboral OIT, conformado por un total de 7 dimensiones denominadas clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo con un total de 25 ítems.

##### **Indicadores**

Consta de 12 indicadores: misión organizacional, metas organizacionales, valores organizacionales, condiciones de control, equipo tecnológico disponible, liderazgo, confianza, trabajo en equipo, organización en equipo, presión de grupo, demandas de grupo y respaldo de metas.

##### **Escala de medición**

Escala ordinal

#### **Variable 2: Bienestar psicológico**

##### **Definición conceptual**

Es considerado como el desenvolvimiento de las habilidades y capacidades que tiene el colaborador (Ryff, 1995).

##### **Definición operacional**

El bienestar psicológico fue evaluado por el Cuestionario de bienestar psicológico conformado por 6 dimensiones denominadas autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal con 39 ítems.

##### **Indicadores**

Consta de 10 indicadores: aceptación de defectos, capacidad de reconocer virtudes, compromiso de grupo, habilidad personal, creer en sí mismo, estado de bienestar, felicidad, acciones para mejorar talentos, logros personales y logros laborales.

## **Escala de medición**

Es de escala ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Según Camacho (2007) refiere que una población es la suma de casos que integran el objeto de la investigación, en tal sentido común la población estuvo constituida por 236 militares pertenecientes a las fuerzas militares, en la región Piura.

#### **3.3.2. Muestra**

Según Arias (2006) la muestra hace referencia a un conjunto pequeño y significativo que es separado de la población. La presente muestra estuvo constituida por 137 militares pertenecientes a las fuerzas militares, en la región Piura formando parte del estado mayor que incluye oficiales y suboficiales.

#### **3.3.3. Muestreo**

Según Hernández (2021) el muestreo por conveniencia no probabilístico porque la selección de ítems no depende de la probabilidad, sino de las razones que se relacionan con cada característica de estudio; por otro lado, el tipo por conveniencia se utiliza para el surgimiento de muestras en base a las facilidades de acceso, disposición que brinda cada persona que forma parte de la muestra, el tiempo u otro requerimiento en particular.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

El estudio se aplicó en el cuerpo de militares para conocer como el estrés laboral afecta el bienestar psicológico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1 Técnica**

La Casas et al. (2003) menciona que la técnica de la encuesta es un procedimiento de investigación muy utilizado, lo que permite la obtención y elaboración de cada resultado obtenido en la presente investigación además de la aplicación, la encuesta permitió conocer la problemática de estudio.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Como instrumento se utilizó el cuestionario conocido como un documento que presenta un agregado de preguntas organizadas y coherentes que pueden encontrarse de manera estructurada y secuencial sobre una variable específica

(Las Casas et al., 2003).

La escala de estrés laboral con su nombre original OIT- Escala de estrés laboral, construida por Ivancevich y Matteson en 1989 de procedencia española, fue validado por Londoño en Perú, tuvo como objetivo evaluar el estrés laboral, contó con un total de 25 ítems, también cuenta con 7 dimensiones denominadas clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

De acuerdo a las propiedades psicométricas original, determinó la confiabilidad con un puntaje de 0.92 utilizando el coeficiente de fiabilidad Alfa de Cronbach, también determinó el análisis factorial exploratorio, con un KMO=0.915, y una varianza acumulada de 65%. Mientras que las propiedades psicométricas de la validez peruana utilizaron el criterio de expertos contando con un total de 5 jueces con una V Aiken=0.95 y un alfa de Cronbach de 0.966.

El bienestar psicológico fue evaluado a través de la escala de bienestar psicológico, con su nombre en inglés scales of psychologic wellbeing reduced, creado en 1999 por Ryff, tuvo como objetivo evaluar el bienestar psicológico, con un tiempo de aplicación entre los 30 a 45 minutos, también presenta un total de 39 ítems, conformado por 6 dimensiones denominadas autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal. Como propiedades del instrumento, contó con una fiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach de 0.899, de acuerdo al análisis factorial confirmatorio demostró que las cargas de los ítems se encontraban entre el 0.40 a 0.78.

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación se aplicó de forma presencial, donde se acudió a la zona de los efectivos militares con la previa autorización del personal a cargo, dándoles a saber del consentimiento informado para la autorización correspondiente a cada participante, luego se les hizo la aplicación de los instrumentos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Primero se realizó una sistematización de los resultados en el programa Excel 2021, luego se realizó el traslado de datos al programa JASP, donde se verificó la prueba de normalidad para el coeficiente que se utilizó, en este caso fue Kolmogorv-Smirnov; posteriormente, se procedió a reconocer si la prueba

respondía a una prueba paramétrica o no, eligiendo el coeficiente de correlación Rho Spearman, por medio de la cual se determinó la correlación entre las variables y sus dimensiones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Como aspectos éticos se utilizó el consentimiento informado, considerado como un documento que expone la finalidad del estudio, así como invita a los participantes hacer voluntarios de la investigación, el estudio utilizará este documento para conocer los participantes que desean conformar la investigación (Carvajal, 2002).

Asimismo, se tomó el código de ética del psicólogo propuesto por el colegio de psicólogos (2017), que contempla que se debe tener un cuidado por el bienestar del participante, incluye que no se ponga en riesgo; a su vez refiere que los resultados obtenidos deben presentar un bien social, con la finalidad de que se generen planes de intervención para fortalecer el estrés laboral.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Análisis correlacional entre estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023*

		<b>Rho de Spearman</b>	<b>p</b>	<b>IC inferior al 95%</b>	<b>IC superior 95%</b>
Estrés laboral	Bienestar psicológico	-0.153	0.032	-0.28	-0.018

Nota: \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

En la tabla 1, se observa que existe relación negativa y significativa (Rho=-.153;  $p < .032$ ) entre estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023; esto quiere decir que tanto la V1 y la V2 son dependientes; además, muestra un tamaño del efecto pequeño (-.28) lo que indica que la magnitud de esta relación no es importante ni tampoco relevante.

**Tabla 2**

*Correlación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023*

<b>Variable</b>	<b>CO</b>	<b>EO</b>	<b>TE</b>	<b>TC</b>	<b>IL</b>	<b>FC</b>	<b>RG</b>	
AA	Rho de Spearman	-0.112	-0.156	-0.035	-0.057	-0.051	-0.134	-0.1
	Valor p	0.117	0.028	0.629	0.427	0.478	0.06	0.159
	IC superior 95%	0.041	-0.008	0.107	0.091	0.1	0.021	0.054
	IC inferior al 95%	-0.252	-0.29	-0.196	-0.202	-0.19	-0.267	-0.236
RP	Rho de Spearman	-0.067	-0.05	0.024	0.006	0.026	-0.121	-0.005
	Valor p	0.345	0.486	0.737	0.928	0.721	0.088	0.95
	IC superior 95%	0.078	0.095	0.172	0.144	0.172	0.026	0.138
	IC inferior al 95%	-0.21	-0.194	-0.128	-0.152	-0.116	-0.259	-0.161
DE	Rho de Spearman	-0.17	-0.076	-0.053	0.005	-0.14	-0.157	-0.147
	Valor p	0.017	0.29	0.456	0.94	0.049	0.027	0.039
	IC superior 95%	-0.041	0.062	0.096	0.143	-0.007	-0.015	-0.015
	IC inferior al 95%	-0.296	-0.207	-0.199	-0.141	-0.264	-0.288	-0.28

A	Rho de Spearman	-0.192	-0.138	-0.112	-0.15	-0.102	-0.2	-0.228
	Valor p	0.007	0.053	0.117	0.035	0.153	0.005	0.001
	IC superior 95%	-0.039	0.013	0.027	-0.002	0.044	-0.046	-0.09
PV	IC inferior al 95%	-0.342	-0.28	-0.257	-0.285	-0.25	-0.349	-0.38
	Rho de Spearman	-0.109	-0.108	0.049	-0.032	-0.026	-0.052	-0.013
	Valor p	0.125	0.132	0.496	0.65	0.713	0.466	0.851
CP	IC superior 95%	0.031	0.035	0.197	0.112	0.119	0.099	0.119
	IC inferior al 95%	-0.257	-0.253	-0.101	-0.175	-0.171	-0.206	-0.166
	Rho de Spearman	-0.062	-0.058	0.082	-0.017	-0.021	-0.017	0.005
CP	Valor p	0.386	0.416	0.254	0.817	0.765	0.811	0.946
	IC superior 95%	0.085	0.096	0.232	0.133	0.121	0.131	0.146
	IC inferior al 95%	-0.211	-0.203	-0.062	-0.172	-0.16	-0.16	-0.148

Nota: AA= Autoaceptación, RP= Relaciones positivas, DE= Dominio del entorno, A= autonomía, PV= Propósito de vida, CP= Crecimiento personal, CO= Clima organizacional, EO= Estructura organizacional, TE= Territorio, TC= Tecnología, IL= Influencia del líder, FC= Falta de cohesión, RG= Respaldo del grupo

En la tabla 2, se observa que existe relación negativa y significativa, entre las dimensiones de estrés laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023; esto quiere decir que tanto las dimensiones de la V1 y las dimensiones de la V2 son independientes.

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio presentó como objetivo general determinar la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023. Obteniendo como resultados una correlación inversa y poco significativa utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=-0.153$ ) con una significancia menor al 0.05. Se atribuye que el estrés laboral influye sobre el bienestar psicológico en personal militar. Estos resultados son sustentados por Reyes y Tonato (2021), realizaron un estudio para conocer la relación entre el estrés laboral y el bienestar psicológico en participantes que se encontraban en una escuela militar de la ciudad de Quito, demostraron una correlación negativa entre las variables ( $r=-0.452$ ), concluyeron que existía una correlación inversa pero significativa, donde a mayor bienestar psicológico disminuía el estrés laboral. De la misma forma Julcapoma (2017), estableció la relación entre el estrés laboral y bienestar psicológico en participantes militares de la ciudad de Tacna, demostraron una correlación inversa y medianamente significativa ( $r=-0.553$ ). De la misma forma, es sustentado por Ying et al. (2018) refieren que el estrés surge como una respuesta frente al agotamiento emocional, donde los colaboradores presentan niveles muy bajos de estrategias de afrontamiento. Según Sarmiento (2019), menciona que una de las consecuencias del estrés comprende un malestar físico y emocional, que incluye problemas respiratorios y gastrointestinales, alteración sexual, problemas para conciliar el sueño, alteraciones cardiovasculares, cuadros de ansiedad, falta de motivación, pérdida de la estima, concentración, poco trabajo en equipo, pérdida en el sentido de la vida y bajo control en la resolución de problemas. En tal sentido, se puede concluir que, el estrés laboral influye sobre el bienestar psicológico cuando este se encuentre en sus niveles moderado y grave.

Como objetivo específico se determinó la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023. Obteniendo como resultados, estableciendo que la dimensión autoaceptación se correlaciona de forma inversa y poco significativa con las dimensiones de bienestar psicológico, CO ( $r=-.112$ ), EO ( $r=-.156$ ), TE ( $r=-.03$ ), TC ( $r=-.05$ ), IL ( $r=-.05$ ), FC ( $r=-.134$ ), RG ( $r=-.100$ ), relaciones positivas se correlacionó con , CO ( $r=-.067$ ), EO ( $r=-.050$ ), TE ( $r=.024$ ), TC ( $r=.006$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.121$ ), RG ( $r=-.005$ ), dominio del entorno se correlacionó con CO ( $r=-.170$ ), EO ( $r=-.076$ ),

TE ( $r=.053$ ), TC ( $r=.005$ ), IL ( $r=-.140$ ), FC ( $r=-.157$ ), RG ( $r=-.147$ ), Autonomía se correlacionó con CO ( $r=-.192$ ), EO ( $r=-.138$ ), TE ( $r=-.112$ ), TC ( $r=-.150$ ), IL ( $r=-.102$ ), FC ( $r=-.200$ ), RG ( $r=-.228$ ), Propósito en la vida se correlacionó con CO ( $r=-.109$ ), EO ( $r=-.108$ ), TE ( $r=.049$ ), TC ( $r=-.032$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.052$ ), RG ( $r=-.013$ ), crecimiento personal se correlacionó con CO ( $r=-.062$ ), EO ( $r=-.058$ ), TE ( $r=.082$ ), TC ( $r=-.017$ ), IL ( $r=-.021$ ), FC ( $r=-.017$ ), RG ( $r=.005$ ). Concluyendo que, las dimensiones del estrés laboral influyen en algunas dimensiones de la variable bienestar psicológico. Esto quiere decir, que existen algunas dimensiones del estrés laboral que influían en mayor medida sobre las dimensiones de bienestar psicológico, pudiendo atribuirse esta respuesta a que los participantes presentaban en nivel leve estrés laboral, en tal sentido, aún existía una afectación en niveles altos del bienestar psicológico. Londoño (2019), explica que, la dimensión clima organizacional, conocido como el conjunto experiencias que tienen los colaboradores sobre las políticas o prácticas corporativas; la estructura organizacional, conocida como la organización de la empresa representa los niveles jerárquicos; la dimensión territorio, describe el espacio personal que tiene el colaborador para poder desarrollar sus actividades; la dimensión tecnología, considerada como la transformación de los recursos en productos finales que generarán a la organización un mejoramiento de sus procesos; la dimensión influencia del líder, conocido como el comportamiento que generan sus colaboradores para poder desarrollar su capacidad de liderazgo; la dimensión falta de cohesión, caracterizado por el rechazo hacia el cambio e integración con el grupo; la dimensión respaldo del grupo, constituye la confianza que tiene los colaboradores para confiar en sus compañeros e integrar procesos y trabajar como un equipo. A su vez, Londoño (2019), menciona que el componente de autoaceptación, es considerada como la actitud que tiene el sujeto por sí mismo, es decir, es capaz de aceptar sus virtudes y defectos de forma coherente sin generar juicios; la dimensión relaciones positivas, es la capacidad que tiene el sujeto para poder respetar las ideas, pensamientos y sentimientos de los demás, llevando una relación cordial basada en la comprensión, solidaridad y empatía; la dimensión dominio del entorno, consiste en elegir entornos que sean favorables y no afecten el bienestar del sujeto; la dimensión autonomía, consiste en la capacidad por elegir libremente sobre sí mismos y en base a sus aspiraciones; la dimensión

propósito en la vida, considerado como las razones o motivaciones que direccionan la propia existencia y finalmente el crecimiento personal, caracterizado por las acciones que permiten fortalecer el potencial o capacidad para aumentar su prosperidad. El estudio puede concluir, que existen elementos que conforman el estrés laboral que se dan en mayor medida y repercuten sobre el bienestar físico y emocional, conforme aumente la exposición al evento de estrés el individuo incrementará la propensión de presentar afectación del bienestar psicológico.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció la relación entre las variables estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023; obteniendo una relación inversa y poco significativa utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman ( $r=-0.153$ ) con una significancia menor al 0.05. Pudiendo concluir que el estrés laboral influye sobre el bienestar psicológico en personal militar.
2. Se determinó la relación entre las dimensiones de estrés laboral y bienestar psicológico, estableciendo que la dimensión autoaceptación se correlaciona de forma inversa y poco significativa con las dimensiones de bienestar psicológico, CO ( $r=-.112$ ), EO ( $r=-.156$ ), TE ( $r=-.03$ ), TC ( $r=-.05$ ), IL ( $r=-.05$ ), FC ( $r=-.134$ ), RG ( $r=-.100$ ), relaciones positivas se correlacionó con , CO ( $r=-.067$ ), EO ( $r=-.050$ ), TE ( $r=.024$ ), TC ( $r=.006$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.121$ ), RG ( $r=-.005$ ), dominio del entorno se correlacionó con CO ( $r=-.170$ ), EO ( $r=-.076$ ), TE ( $r=.053$ ), TC ( $r=.005$ ), IL ( $r=-.140$ ), FC ( $r=-.157$ ), RG ( $r=-.147$ ), Autonomía se correlacionó con CO ( $r=-.192$ ), EO ( $r=-.138$ ), TE ( $r=-.112$ ), TC ( $r=-.150$ ), IL ( $r=-.102$ ), FC ( $r=-.200$ ), RG ( $r=-.228$ ), Propósito en la vida se correlacionó con CO ( $r=-.109$ ), EO ( $r=-.108$ ), TE ( $r=.049$ ), TC ( $r=-.032$ ), IL ( $r=-.026$ ), FC ( $r=-.052$ ), RG ( $r=-.013$ ), crecimiento personal se correlacionó con CO ( $r=-.062$ ), EO ( $r=-.058$ ), TE ( $r=.082$ ), TC ( $r=-.017$ ), IL ( $r=-.021$ ), FC ( $r=-.017$ ), RG ( $r=.005$ ). Concluyendo que, las dimensiones del estrés laboral influyen en algunas dimensiones de la variable bienestar psicológico.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda que futuros estudios, se centren en otras poblaciones o muestras que tengan similares características en relación a las variables estrés laboral y bienestar psicológico, así mismo se recomienda aumentar el nivel de población y muestra, también considerar factores sociodemográficos implicados en el estrés laboral como sexo, edad, grado de instrucción, ocupación, nivel socioeconómico.
2. Se recomienda establecer programas de intervención psicológica a los casos que cuenten con niveles leve y promedio, con la finalidad que no incremente el estrés laboral y repercuta sobre el bienestar psicológico, los programas deben encontrarse dirigidos a fomentar la inteligencia emocional, resiliencia, asertividad, manejo de emociones, gestión de estrés y habilidades blandas. Así como se recomienda un seguimiento de los casos de afectación alta o grave.



## REFERENCIAS

- Arias, A. (2004). Técnicas de análisis de datos.
- Arias, W., Aguera, C., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. *Revista medicina y seguridad del trabajo*, 62 (249).  
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v63n249/0465-546X-mesetra-63-249-00331.pdf>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., y Chaparro, C. (2023). Estrés laboral: Una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista investigación en Salud*, 2(2), 149-172.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8367372>
- Buunk, B., y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53- 69). London: Taylor & Francis.
- Carvajal, N. (2002). El consentimiento informado. *Revistas de Ciencias administrativas y financieras de la seguridad social*, 10(2).  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592002000200009#29](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000200009#29)
- Casas, J., Repullo, J., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Revista atención primaria*, 31(8), 527-538.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>
- Castillo, C., y Noroña, D. (2023). Estrés laboral y ansiedad en trabajadores de la salud del área de terapia intensiva. *Revista cubana de Reumatología*, 25(1).  
<https://revreumatologia.sld.cu/index.php/reumatologia/article/view/1012>
- Casallas, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135-149). London: Taylor & Francis.
- Cox, T., Kuk, G., y Leiter, M. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.) *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 177- 193). London: Taylor & Francis.
- Dias, E., y Pais-Ribeiro, J. (2019). El modelo de coping de Folkman y Lazarus: aspectos históricos y conceptuales. *Revista psicológica e Saúde*, 11(2), 55-66.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsaude/v11n2/v11n2a05.pdf>
- Gallup. (2022). State of the global Workplace 2022 Report.  
<https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
- García, F., Cova, F., Bustos, F., y Reyes, E. (2018). Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar. *Revista Duazary*, 15(1), 23-28.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6258002.pdf>
- Gil-Monte, P., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Canales de psicología*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
- Golembiewski, R., Munzenrider, R., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19(4), 461-481.
- Hsien, T., Chii, W. & Hsun, H. (2018). Impact of coping strategies on nurses' Well being and practice. *Journal of nursing scholarship Profession and society*, 51 (2), 195-204.  
<https://doi.org/10.1111/jnu.12467>
- Julcapoma, C. (2017). *Síndrome burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna en el año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Telesup].  
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/592>

- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, Luis. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146- 155.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146>
- Muñoz, A., y Velásquez, M. S. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de enfermería, Bogotá, Colombia. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*, 34(2), 202-211.  
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n2a09>
- Muñoz, E., Fernández A., & Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (1), 105-117.  
<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*.  
<https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Press Perú. (2023). *¿Cómo prevenir y combatir el estrés laboral?*.  
<https://pressperu.com/como-prevenir-y-combatir-el-estres-laboral/>
- Quintana, E., y Cárdenas, M. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en efectivos policiales de una comisaría de Celendín, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].  
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1572/TESIS%20ESTR%c3%89S%20LABORAL%20Y%20BIENESTAR%20PSICOL%c3%93GICO%20EN%20EFECTIVOS%20POLICIALES%20-%20QUINTANA%2c%20E.%20y%20C%c3%81RDENAS%2c%20M.%20%282.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, I. (2021). *Estrés laboral y bienestar psicológico en personal sanitario de la provincia de San Martín* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74698>

- Reyes, G., y Toro, L. (2021). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en una escuela superior militar* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24208/1/UCE-FCP-REYES%20GLORIA-TONATO%20CELIA.pdf>
- Rojas, J. (2023). *Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de una entidad castrense de Lambayeque, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10607/Rojas%20Sosa%20Jose%20&%20Uribe%20Bermejo%20Darwin.pdf?sequence=12>
- RPP. (2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el Síndrome de Burnout*.  
<https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047#:~:text=Per%C3%BA%20se%20ha%20configurado%20como,e s%20maltratado%20por%20sus%20superiores.>
- Ryff, C. (1989). Beyond Ponce de Leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/016502548901200102>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything: or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (1), 1069-1081.  
<https://psycnet.apa.org/record/1990-12288-001>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la investigación*. México.
- Sarmiento, G. (2019). Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Revista horizonte médico*, 19(1), 67-72.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-558X20190001000111](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X20190001000111)
- Thakur, M., Chandrasekaran, V., & Guddattu, V. (2018). Role conflict and psychological well-being in school teachers: A cross-sectional study from southern India. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(7), VC01-

VC06.

<https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/31776.11738>

- Veliz, A., Dörner, A., Soto, A., Reyes, J. & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *MediSur*, 16(2), 259-266. [http://scielo.sl.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727897X201800020009&lng=es&tlng=es](http://scielo.sl.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727897X201800020009&lng=es&tlng=es).
- Veliz, A., y Arriagada, A. (2018). Psychological well-being and burnout in primary health care professionals in the region of Los Lagos, Chile. *Revista Scielo*, 28 (3), 56-64. <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v28n3/2007-9621-au-28-03-56.pdf>
- Ying, Z., Wen-Li, H., Wen, Q., Chong-Fang, Z., Cui, K. & Ying-Lei, W. (2018). Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *Journal of nursing management*, 26(7), 810- 819. <https://doi.org/10.1111/jonm.12589>
- Hagopian, H. (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Investigación económica*, 75(295), 31-91. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2016.03.002>
- Ochoa, J., y Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2). Recuperado a partir de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es)

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Estrés laboral</b>	Es considerado como un fenómeno que se da dentro de un contexto laboral y que es el producto de una serie de factores que influyen sobre el estado emocional del colaborador (Londoño, 2019)	El estrés laboral será evaluado por medio del Inventario de estrés laboral OIT, conformado por un total de 7 dimensiones denominadas clima organizacional, estructura organizacional, territorio, tecnología, influencia del líder,	Clima organizacional	Misión organizacional	Ordinal 1= Nunca 2= Rara veces 3= Ocasionalmente 4= Algunas veces 5= Frecuentemente 6= Generalmente 7= Siempre
				Metas organizacionales	
			Estructura organizacional	Valores organizacionales	
			Territorio	Condiciones de control	
			Tecnología	Equipo tecnológico disponible	
			Influencia del líder	Liderazgo	
				Confianza	
			Falta de cohesión	Trabajo en equipo	
				Organización de equipo	
				Presión de grupo	
Respaldo del grupo	Demandas del grupo				

		falta de cohesión y respaldo del grupo, con 25 ítems.		Respaldo de metas	
<b>Variable de Estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Bienestar psicológico</b>	Es considerado como el desenvolvimiento de las habilidades y capacidades que tiene el colaborador (Ryff, 1995).	El bienestar psicológico será evaluado por el Cuestionario de bienestar psicológico conformado por 6 dimensiones denominadas autoaceptación, relaciones positivas, dominio del entorno, autonomía,	Autoaceptación	Aceptación de defectos	Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Ligeramente en desacuerdo 4= Ligeramente de acuerdo 5= De acuerdo 6= Totalmente de acuerdo
				Capacidad de reconocer virtudes	
			Relaciones positivas	Compromiso de grupo	
			Dominio del entorno	Habilidad personal	
			Autonomía	Crear en sí mismo	
			Propósito en la vida	Estado de bienestar	
				Felicidad	
			Crecimiento personal	Acciones para mejorar talentos	
Logros personales					

		propósito en la vida y crecimiento personal con 39 ítems.		Logros laborales	
--	--	--	--	------------------	--



## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Escala de estrés laboral

**INTRUCCIONES:** El presente cuestionario presenta una lista de 25 ítems, lea cuidadosamente cada una de ellas y elija la respuesta que mejor convenga. Por favor solo dé una respuesta a cada pregunta y no deje ninguna en blanco. Gracias por su colaboración. A continuación, deberás responder a las 25 preguntas en un periodo no mayor de 15 minutos, marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 7:

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

N°	Preguntas	Nunca	Raras veces	Ocasionalmente	Algunas veces	Frecuentemente	Generalmente	Siempre
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés.							
2	El rendirle informes y/o reportes a mis superiores y subordinados, me genera estrés.							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo tecnológico disponible para llevar a cabo							

	mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi superior no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa.							
6	El que mi jefe inmediato no me respete, me estresa.							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente, me genera estrés.							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas, me causa estrés.							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa, me causa estrés.							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara, me estresa.							
11	Que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño, me genera estrés							
12	El que mi equipo de trabajo tengamos poco control sobre el trabajo, me causa estrés.							
13	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar, me estresa							
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa, me estresa.							

15	El no tener un espacio privado en mi trabajo, me estresa.							
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa, me causa estrés.							
17	El que mi jefe inmediato no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo, me causa estrés.							
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa.							
19	El que mi equipo de trabajo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes, me causa estrés							
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos, me causa estrés							
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me acusa estrés.							
22	El que tenga que trabajar con miembros de otras áreas me estresa.							
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.							
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y los que							

	están debajo de mí, me causa estrés.							
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad, me causa estrés.							

### Escala de bienestar psicológico

A continuación, se presenta algunos enunciados sobre el modo como usted se comporta, siente y actúa. No existe respuesta correcta o incorrecta. Responda con sinceridad. Su respuesta puede determinarlo marcando una equis(x).

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ligeramente en desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5	6

N°	Preguntas	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ligeramente en Desacuerdo	Ligeramente de Acuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente						
4	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos						
5	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida						

	diaria						
6	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar						
9	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida						
10	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo						
11	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla						
12	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría						
14	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad						
15	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas						
16	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo						
17	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí						

18	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga						
19	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo						
20	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento						
21	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida						
22	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza						
23	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes						
24	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto						
25	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida						
26	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida						
27	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen						
28	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo						

29	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad						
30	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo						
31	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro						
32	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para m						
33	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida						
34	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo						
35	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí						
36	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones						
37	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso genera						
38	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo						
39	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está						



**ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL MARCO METODOLÓGICO**

<b>Problema Central</b>	<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Título de investigación</b>
<p>Actualmente, el estrés laboral es considerado como una reacción a través de la cual el trabajador suele experimentar manifestaciones físicas, psicológicas y sociales frente a la presión y exigencias desempeña dentro de la empresa para la que laboral. Asimismo, se conoce que el no cubrir con las expectativas generan diferentes problemáticas sobre la salud, desencadenando principalmente tensión, preocupación y ansiedad (Buitrago et al., 2023).</p>	<p>¿Cuál es la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023?</p>	<p>Determinar la relación entre el Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.</p>	<p>Existe una relación inversa y significativa entre el estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.</p>	<p>Estrés laboral y bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.</p>
		<p><b>Objetivo Específico</b></p>	<p><b>Hipótesis Específica</b></p>	
		<p>Determinar la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.</p>	<p>Existe una relación inversa y significativa entre las dimensiones del estrés laboral y el bienestar psicológico en personal militar de la ciudad de Piura, 2023.</p>	

TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN - MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Según su finalidad fue básica, Castro (2022) menciona que este tipo de investigación se encuentra orientado en la obtención de nuevos conocimientos acerca del fenómeno que se encuentra observando, sin presentar la aplicación directa en un contexto social.</p>	<p>El diseño fue no experimental lo cual Manterola et al. (2023), nos dice, que busca no alterar las condiciones de la variable durante el desarrollo del estudio no fueron modificadas, la investigación se ejecutó en un contexto habitual donde se desarrollan los constructos.</p> <p>Además; según su alcance fue transversal indicando que se realizó la aplicación en un tiempo en específico, para una población que presente las características de la investigación (Ochoa et al., 2020).</p>	<p>La población estuvo conformada por 236 militares pertenecientes a las fuerzas militares, en la región Piura. La muestra estuvo constituida por 137 militares pertenecientes a las fuerzas militares, en la región Piura formando parte del estado mayor que incluye oficiales y suboficiales.</p>	<p>Para la recolección de datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumentos las escalas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventario de estrés laboral OIT.</li> <li>- Cuestionario de bienestar psicológico.</li> </ul>

# ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



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

Piura, 19 de octubre del 2023

## CARTA DE N°779-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

General de brigada - Bernardo Pablo Ghersi Prado  
Agrupamiento de artillería Crl. José Joaquín Inclán

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de los instrumentos denominados *Inventario de estrés laboral OIT* y *el cuestionario de bienestar psicológico* los cuales serán aplicados por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Abad Niño Sandra Elizabeth y Fernandez Sernaque Erika Isabel.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a personal del estado mayor, oficiales, sub oficiales y técnicos de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Andy William Flores Córdova, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



**Dr. Walter Iván Abanto Vélez**  
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

UCV, licenciada para que puedas salir adelante.



25 OCT 2023  
C. Bernos. J  
Sgto. L. Rca





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MINISTERIO DE DEFENSA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ COMANDO EN JEFE DE LA PRIMERA ZONA NAVAL	
RECIBIDO	
FECHA: 19 OCT 2023	HORA: 10:00
PARA: Técnico 3º SAD.	
POR: WALTER CARBAJAL Guía	
GRADO/NOMBRE: 01073230	

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

Piura, 19 de octubre del 2023

**CARTA DE N°780-2023-E.P / UCV – PIURA**

Sr(a):

Comandante de la primera zona naval - César Del Alamo Carrillo.  
Comandancia primera zona naval

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de los instrumentos denominados *Inventario de estrés laboral OIT* y el  *cuestionario de bienestar psicológico* los cuales serán aplicados por las estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo las alumnas Abad Niño Sandra Elizabeth y Fernandez Sernaque Erika Isabel.

Asimismo, esta actividad estará dirigida al personal del estado mayor, personal superior y sub alterno de su prestigiosa institución.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Andy William Flores Córdova, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo - Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



**Dr. Walter Iván Abanto Vélez**  
Jefe de Escuela Profesional de  
Psicología

UCV, licenciada para que  
puedas salir adelante.



