



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Factor tesón del modelo Big Five y el grado de engagement en personal de servicio militar voluntario en una institución Militar en Lima, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Natividad Shapiama, Katia Paola (ORCID:0000-0001-5987-7286)

**ASESOR:**

Mg. Murillo Vega, Reynaldo (ORCID: 0000-0003-0515-5987)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**LIMA – PERÚ**

**2020**

## **Dedicatoria**

Dedicado a mis padres, por  
todo el apoyo incondicional  
que me brindaron.

## **Agradecimiento**

A Dios por las oportunidades  
que me ha brindado a lo  
largo de mi vida universitaria

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	10
III. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterio de selección) muestra, muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.5. Procedimientos	27
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

## Índice de tablas

Tabla 01: Comparación de los cinco factores de personalidad según autor	18
Tabla 02: Correlación entre tesón y engagement	29
Tabla 03: Correlación entre escrupulosidad y vigor	30
Tabla 04: Correlación entre escrupulosidad y dedicación	30
Tabla 05: Correlación entre escrupulosidad y absorción	31
Tabla 06: Correlación entre perseverancia y vigor	31
Tabla 07: Correlación entre perseverancia y dedicación	31
Tabla 08: Correlación entre perseverancia y absorción	32

## Índice de gráficos y figuras

Gráfico 01: Gráfico de edades	28
Gráfico 02: Gráfico de tipo de sexo	28
Gráfico 03: Gráfico de grado de estudios	29

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo de descubrir la relación del factor tesón del modelo big five y el grado de engagement en personal del servicio militar voluntario en una institución militar en Lima. El nivel de investigación fue descriptivo, de tipo cuantitativo y de diseño correlacional. Para ello, se tomó en cuenta al personal del servicio militar voluntario en actividad de una institución castrense, con una muestra de 300 soldados. A nivel descriptivo, se evidenció mayor personal entre 19 años (102 personas), 20 años (70 personas) y 18 años (61 personas), teniendo como base a personal de tipo masculino y nivel de estudios secundario. En cuanto al análisis inferencial, la variable tesón del BF y engagement del UWES obtuvieron una correlación directa significativa. De igual manera, cada una de la dimensiones, escrupulosidad y perseverancia (factor tesón); vigor, dedicación y absorción (engagement), obtuvieron una correlación positiva significativa.

**Palabras clave:** Factor tesón, personalidad, engagement, fuerzas armadas, soldado.

## Abstract

The present research aimed to discover the relationship between the tenacity factor of the big five model and the degree of engagement in voluntary military service personnel in a military institution in Lima. The research level was descriptive, quantitative and correlational design. For this, the personnel of the voluntary military service in activity of a military institution were taken into account, with a sample of 300 soldiers. At a descriptive level, there was evidence of greater personnel between 19 years (102 people), 20 years (70 people) and 18 years (61 people), based on male-type personnel and secondary education level. Regarding the inferential analysis, the BF tenacity variable and UWES engagement obtained a significant direct correlation. In the same way, each of the dimensions, scrupulousness and perseverance (tenacity factor); vigor, dedication and absorption (engagement), obtained a significant positive correlation.

**Keywords:** Tenacity factor, personality, engagement, armed forces, soldier.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la tarea que realiza las fuerzas armadas y los militares, es de gran relevancia de manera permanente en la sociedad, no solo como personal de labor humanitario, sino también en cada una de sus facetas y roles para el buen desarrollo de los países. Los militares cumplen como organización, con una labor basada en valores y generosidad, sabiendo que muchas veces colocan su vida en riesgo con el fin de dar protección y seguridad, (INISEG,2017). Cabe destacar que, las fuerzas armadas guardan obediencia a las constituciones nacionales en cada una de sus leyes, por ende, su tarea va mucho más allá de lo humanitario, ya que su principal fin es la seguridad ciudadana.

Por otra parte, los avances de los países se orientan a abarcar y conseguir mayor poder económico, tal como lo indica (Salas, 2002), lo cual ha generado un proceso de reordenamiento de los diferentes tipos de poderes (económico, político, social y militar). En tal sentido, una de las inquietudes de las fuerzas armadas es especializar al recurso humano, desde los niveles básicos ubicados en el personal de tropa. Esta fundamentación se argumenta, ya que el ejército tiene además un factor que no se debe pasar por alto, dar estabilidad y soporte a las naciones, se desenvuelve en terrenos políticos y son guiados por las máximas autoridades, es por ello que las especializaciones del recurso humano militar son de importancia vital.

En función a ello, la Guía del Contexto Militar en el Perú se sustenta en los valores institucionales, normas éticas, reglas basadas en su cumplimiento en la acción y estructura rígida. Ello es la base que guía de tareas y funciones inherentes a la función militar, (León, 2017), generando la denominada cultura militar, (Valdez, 2016).

Así mismo, según el Código de Ética de las Fuerzas Armadas del Perú, (2016), la cultura militar dentro del territorio, está estructurada según los valores y principios de cada uno de sus integrantes, así como también en las acciones que estos cometan. Este mismo código, exige a los militares a pensar como unidad, adoptar buenas doctrinas de pensamiento, donde lo más importante sea la calidad humana y las relaciones con sus semejantes.

No obstante, uno de los estamentos de las fuerzas armadas es el ejército, como organización militar, con cultura militar y formal propia, donde prima la vida en común, respetándose los niveles jerárquicos y la disciplina, (Cortés, 2012), formando a un personal probo, eficiente y eficaz.

Antiguamente, se realizaba el reclutamiento y selección del personal que ingresaba a servicio militar obligatorio; sin embargo, desde el año 2002, se dispuso que el servicio militar sea voluntario (Ley del Servicio Militar N° 27178), generando que los jóvenes en edad militar, limiten su inscripción para servir a la patria. La presente Ley en su Capítulo II, Artículo 5, menciona que, los jóvenes menores de 17 años poseen incapacidad civil para inscribirse en el Registro Militar.

Ante tal situación, los estamentos militares en conjunto con el Poder Ejecutivo, crearon una serie de incentivos, tanto de tipo formativo como económico, (Millares, 2001), favoreciendo con esta acción las oportunidades diversas a estos jóvenes, que desean enlistarse al ejército después de cumplir con la edad establecida por la Ley, estas apreciaciones según (Horta, 2011).

Con el paso de los años, la realidad mostró que principalmente los jóvenes y las jóvenes que voluntariamente se inscribían provenían de contextos en desventaja socioeconómica, educativa y cultural, (Calle, Guevara, Flores & Pérez, 2012). Los mismos autores señalan, que a pesar de ello; el estado ofrece varios beneficios a las personas sean jóvenes o no, que deseen realizar el servicio militar de manera voluntaria. Esto nace de la preocupación de los organismos competentes, de resultar atrayente sobre todo para los jóvenes, ya que, por sus cualidades, poseen un gran ímpetu a la hora de servir a su país.

Sin embargo, desde la perspectiva psicológica estos jóvenes suelen llegar con serios problemas de conducta, carentes de afecto familiar, entre otras, sabiendo que su propósito es labrarse un porvenir, (Montoya, 2007). En los últimos años, al Ejército del Perú llegan jóvenes voluntarios quienes tienen una serie de ventajas, entre las cuales se pueden resaltar: a) se le brinda alimentación,

hospedaje y adiestramiento militar; b) se le proporciona prendas básicas (camuflado, buzo, pijama y útiles de aseo); c) el personal que no haya terminado los estudios secundarios, se le permite finalizarlos exitosamente (previa evaluación), con profesores capacitados en el mismo cuartel; d) incentivo económico; e) atención hospitalaria y medicamentos de acuerdo al tratamiento; f) después de finalizar el servicio militar, obtienen puntos adicionales si desean postular a las becas del Estado o las escuelas de las fuerzas armadas, teniendo en cuenta que también tienen descuentos en todos los pagos del proceso. Pese a ello, estos reclutas, presentan problemas de adaptación al sistema militar, (no cumplen con las labores pertinentes a su rol, desobedecen órdenes, presentan rasgos de personalidad basados en hábitos negativos, no se comprometen con la institución, entre otras).

Lo anteriormente expuesto genera preocupación en el Ejército como institución, ya que la institucionalidad se ve alterada funcionalmente, puesto que, el personal en servicio militar voluntario, altera el proceso de adaptación militar, no solo personal, sino también grupal, (León, 2017), limitando el proceso de adiestramiento y entrenamiento en competencias militares, tornándose en elementos no productivos y afectando la institucionalidad.

Desde una perspectiva psicológica organizacional en apoyo a la psicología militar, es posible plantear que existen altas posibilidades de que los comportamientos de adaptación en los jóvenes adscritos voluntariamente al sistema militar, se vea influenciado por las condiciones de carencia afectiva, económica y social, (Galindo & Ardila, 2012) perpetuando su condición en los cuarteles, durante el servicio militar, a través de hábitos y patrones de comportamientos negativos, (Ardila, 2011). Con respecto a ello, la Psicología militar se hace imprescindible en el contexto de la misma dentro de las Fuerzas Armadas, donde contribuye al entrenamiento, buen ejercicio de la profesión, socialización, selección, aspectos motivacionales, asesoramiento, apoyo y mantenimiento de la salud mental de los militares, entre otras, (Laurence y Matthews, 2012).

En el mismo orden de ideas, la carencia afectiva y de oportunidades en la vida de estos jóvenes, influyó en la formación de determinados rasgos de personalidad, no permitiéndoles asumir actitudes de superación (Pick & Sirkin, 2010), realimentándose inadecuadas las formas de afrontamiento y falta de tesón (Solf, 2006) para generar un cambio.

En tal sentido, visualizar al sistema militar como una organización, es necesario para investigar en el personal de servicio militar voluntario, el nivel del factor tesón, del modelo BF de personalidad, a fin de medir los rasgos de escrupulosidad y la perseverancia, con el propósito de contemplar lo tenaz en la realización y concretización de un objetivo (Costa & Mc Crae, 1998), ubicándose en el aspecto actitudinal, en una variable motivacional – rasgo (Salgado, 2007). Como todo rasgo de personalidad, los que corresponden al factor tesón mencionado son imperativos y relevantes dentro de un sistema organizacional, dentro de este marco, el orden, las necesidades de logro, competencia, sentido del deber, planificación y autodisciplina.

Es de gran significancia mencionar, que existe la posibilidad de que se vincule el estado mental positivo, con todo lo referente al trabajo (engagement) de la formación militar, el cual asumieron en forma voluntaria, considerando la disposición cognitiva, afectiva y emocional de su elección. Por ende, se requiere la investigación exhaustiva sobre la relación del factor tesón del modelo BF y su conexión directa con el grado de engagement, en el personal de servicio militar voluntario de una institución militar en Lima.

De acuerdo a la problemática expuesta, el presente estudio pretende responder a las siguiente incógnita: ¿Cuál es la relación entre el factor tesón del modelo BF de personalidad y el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020?

Y de acuerdo a ello, los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar

voluntario en una institución militar en Lima, 2020? b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020? c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020? d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020? e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020? f) ¿Cuál es la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020?

De acuerdo a la justificación del estudio, desde la perspectiva teórico conceptual, este aportará los conceptos aplicados en el campo organizacional, al campo castrense y a la psicología militar, vinculándolo contextualizadamente a las variables factor tesón del modelo BF de personalidad y el grado de engagement existente, en el personal de servicio militar voluntario de una institución castrense, cuyos hallazgos, actualizarán las estimaciones teóricas, añadiendo nuevas interpretaciones acorde a la realidad de vivencia de los reclutas en relación con el sistema militar como organización. Además, estos hallazgos pueden ser motivo de estudio para investigaciones futuras que aborden la misma temática o afines, tomando en cuenta que los mismos se pueden relacionar con los demás rasgos de personalidad del modelo BF.

Desde el punto de vista práctico, aportará a través de los hallazgos de la medición de ambas variables en los reclutas, un diagnóstico claro y objetivo, de aquellos rasgos de personalidad vinculados al factor tesón y sus dimensiones, en la comparación polarizada, así como el grado de motivación en la realización de las

labores propias del servicio militar, para el correcto funcionamiento en su rol, bajo un nivel de compromiso y desempeño elevado, con calidad de servicio, tanto para la patria como para la institución. De la misma forma, con los resultados obtenidos producto de la medición de las variables, las autoridades competentes, podrán establecer planes organizacionales como charlas, talleres y capacitaciones en la institución militar mencionada, vinculados al mejoramiento de los rasgos de personalidad, valores, grado de engagement, y competencias laborales en su personal militar.

Desde la visión técnica, el empleo de los instrumentos como el factor tesón del modelo BF de personalidad y la escala de engagement, las mismas que poseen propiedades psicométricas de fiabilidad y validez, administradas en el campo militar, se tornarían en recursos valiosos para ser trabajados en el campo de la psicología militar, apoyando el proceso diagnóstico, detectando percepciones y patrones de comportamiento, de modo preventivo a nivel de selección, como de atención en personal de tropa en el ejercicio, a fin de evitar situaciones conflictivas en el desenvolvimiento de su rol y sus labores internas en el sistema acuartelado. Con ello también y en base a los resultados, el instrumento de recolección de datos puede ser incluso mejorado y adaptado metodológicamente para investigaciones con fines similares.

Desde la perspectiva institucional militar, los hallazgos permitirán la concreción de una reflexión permanente y compartida con los estamentos superiores de mando, considerando el análisis desde la visión organizacional y humana de aquellos jóvenes que por diversas razones ingresan al servicio militar, sobre este punto; precisamente el interés de la investigación surge del conocimiento que existe tras la revisión de la problemática, donde se dejó expuesto que en estos jóvenes que se alistán voluntariamente al servicio militar, pareciera quedar sobreentendido los rasgos de personalidad y valores cognitivos que posean. Además, el estudio permitirá a la institución castrense replantear modelos formativos y gestionar en el personal de tropa del servicio militar voluntario, habilidades cognitivo – afectiva de identificación con la labor, rol y la responsabilidad de su trabajo.

Con el presente estudio, se planteó plantear el objetivo general de establecer la relación entre el factor tesón del modelo BF de personalidad y el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020.

Y en base a ello, plantear los objetivos secundarios, como: a) Determinar la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020; b) Determinar la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020; c) Determinar la relación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020; d) Determinar la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020; e) Determinar la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020; f) Determinar la relación entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020.

En cuanto a la hipótesis general, se planteó que existe correlación significativa entre el factor tesón del modelo BF de personalidad y en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. Asimismo se planteó la hipótesis nula que no existe correlación significativa entre el factor tesón del modelo BF de personalidad y en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020.

De acuerdo a ello, se planteó las hipótesis específicas, que afirman o niegan por cada dimensión, como: a) Existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. b) Existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. c) Existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. d) Existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. e) Existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en

una institución militar en Lima, 2020. f) H6. Existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020. H0. No existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Maldonado, A. (2018), México, realizó un estudio sobre trabajadores de la UAEM, con el objetivo de probar si una intervención basada en la regulación afectiva y los rasgos de personalidad (Tipo A, B y C), incrementan el compromiso normativo de los empleados. Fue una investigación con una metodología tipo cuantitativa – correlacional y de diseño cuasi - experimental. Se trabajó con una muestra de 118 trabajadores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, a los cuales se les aplicó una intervención con el fin de regular sus rasgos de personalidad, tomando como eje principal lo afectivo y cómo ello afecta el contexto laboral. El estudio dio como resultado, que la mayoría de los empleados se encontraban en el PCTC, además hubo baja relación en la dimensión afectiva. Así mismo, se encontraron niveles medios de compromiso normativo, por lo que se sugirió la modulación y el fomento de cambios en los patrones de conducta de los empleados de la mencionada institución.

Rodríguez. F. (2018), España, realizó un estudio en personal militar, con el propósito de analizar la evolución del estrés percibido y de sintomatología asociada a la salud mental, en militares españoles que debían servir en un despliegue de varios meses en Afganistán. Fue un estudio prospectivo, con una muestra de 935 militares, a quienes se les aplicó el CEP y la prueba SCL-90R, en tres tiempos del despliegue, primer mes, tercero y el último. En los resultados se refleja que hubo aumento de estrés desde la llegada al lugar, aumento de todos los marcadores de salud mental, además de encontrar en los militares malestares psicológicos significativos ya somatizados. Solo se observó de manera positiva, la capacidad en ellos para resolver problemas, por lo que se concluye que la población militar tiene una percepción del estrés inferior y tendencia a sufrir de trastornos personales y mentales en comparación con la población en general.

Muñoz, M. (2016), Madrid, realizó una investigación en el personal del ejército. El objetivo de la misma fue evaluar los rasgos de personalidad que pueden llevar al éxito laboral a los militares de tropa, según las valoraciones del ejército, además de analizar síntomas depresivos, ansiedad y temor al momento de desarrollar las actividades militares. La metodología fue de tipo empírica, con una muestra de 475 militares a los cuales se les realizó un test de personalidad de TEA ediciones y TPT.

Los resultados evidenciaron que, hay algunas similitudes entre los perfiles de personalidad idóneos de los militares testeados, según la apreciación de los jueces de tropa. Sin embargo, estos tienen dificultades en su desenvolvimiento profesional, debido a que los niveles de estrés, ansiedad y depresión fueron superior a las puntuaciones indicadas por el test.

Mejía, E. (2016), Guatemala, en su investigación se planteó como objetivo, conocer la personalidad de los trabajadores de campo de una asociación dedicada a prestar servicios técnicos a empresas cafetaleras de la región. Fue una investigación descriptiva, observacional, cualitativa, pero con enfoque cuantitativo, en la cual se trabajó con una muestra de 35 trabajadores de sexo masculino, en edades comprendidas de 18 a 56 años, a los cuales se le aplicó como instrumento de recolección de datos, el cuestionario de BF evaluando así, 5 dimensiones de la personalidad y una escala de distorsión. Los resultados demostraron que la energía fue la más dominante del grupo, seguido por buenos niveles de estabilidad emocional y tesón, siendo esta última la más alta. Mientras que las dimensiones afabilidad y apertura mental fueron promedios, concluyendo así; que los empleados son activos, perseverantes, dinámicos y saben afrontar cualquier tipo de situación emocional y laboral.

Orgambidez, Pérez & Borrego. (2015), España, realizaron la investigación sobre el engagement; cuyo fin fue establecer la relación entre el estrés de rol, la satisfacción laboral y el engagement. El estudio fue de diseño correlacional, siendo los participantes un total de 586 trabajadores de empresas del sur de España. Los instrumentos empleados fueron el UWES 17, el cuestionario de ambigüedad y conflicto de rol y el cuestionario 10/12 de satisfacción en el trabajo. Los hallazgos establecieron una correlación positiva entre engagement y satisfacción laboral de ( $r =,46$   $p <,01$ ) implicando que el engagement resulta ser un predictor de la satisfacción laboral. Además de ello, se encontró que la ambigüedad de rol, conflicto de rol y el engagement, fueron predictores altos del bienestar y la satisfacción laboral, por lo que los autores recomendaron seguir evaluando cada uno de estos puntos citados.

Jibaja, C. (2019), Lima, realizó una investigación sobre estudiantes de un centro educativo, con el objetivo de identificar cuáles son las relaciones que existen entre las características del clima social familiar y los rasgos de personalidad de los estudiantes de la institución. Se trató de un estudio descriptivo - correlacional, con una muestra de 138 estudiantes a quienes se les aplicó la Escala de Clima Social Familiar (FES) con el objeto de medir las dimensiones de la misma, y el Cuestionario BF (BFQ) que mide las cinco dimensiones de la personalidad. El estudio dio como resultado, que casi todas las dimensiones familiares están correlacionadas con los cinco rasgos de la personalidad de los estudiantes, en especial con las de tesón, emociones, afabilidad y apertura mental.

Valero, B. (2019), Ayacucho, en su estudio en una cooperativa, se planteó como objetivo determinar la relación que existe entre las cinco dimensiones de la personalidad (BF) en el personal de la cooperativa, con el compromiso organizacional de los mismos. Metodológicamente la investigación fue aplicada, descriptiva y correlacional. El tamaño de la muestra fue de 45 analistas de las tres sedes de la Cooperativa, a los que se le aplicó el cuestionario de BF y la escala UWES para medir el compromiso organizacional. El estudio obtuvo como resultado, que no había una relación directa entre los rasgos de la personalidad y el perfil organizacional de los trabajadores, no obstante; se observó una media correlación en la dimensión apertura mental de la personalidad, con la dimensión vigor propia del compromiso laboral. Así como también, de la apertura mental con el compromiso organizacional de los empleados.

Ramos, B. (2019), Lima, cuyo estudio tuvo como principal objetivo evaluar si existe una relación entre los rasgos de personalidad de los profesores, con el ausentismo laboral. Fue un estudio descriptivo, cualitativo con enfoque cuantitativo. Se trabajó en base a una muestra de 45 profesores de primaria y secundaria. Para la recolección de datos, se utilizó la escala de personalidad de Goldberg (1990), la cual evidenció que sí había una correlación significativa entre extraversión y ausentismo, y estabilidad emocional con apertura mental. No obstante, no hubo ninguna relación de estas con la conciencia, dejando claro que es de gran relevancia utilizar estrategias útiles para medir el ausentismo a la hora de elegir al

personal docente, especialmente pruebas que se basen en evaluar los rasgos de la personalidad, tal como lo es el modelo del BF.

Alayo & García. (2018), Lima, realizaron una investigación sobre engagement, sus principales determinantes y su correlación con la intención de permanencia para el caso de los adultos jóvenes de 18 a 30 años en una empresa de comida rápida”, cuyo objetivo fue evaluar el "Engagement", con cada una de sus dimensiones y su correlación con la intención de permanencia, en los adultos jóvenes que trabajan en una cadena de comida rápida de Lima. El diseño fue correlacional y la muestra trabajada fue de jóvenes entre 18 y 30 años de edad, los mismos que fueron evaluados mediante la escala UWES y el cuestionario Gallup 12. Los hallazgos mostraron la existencia de correlación directa, positiva y significativa entre el grado de engagement y la intención de permanencia en estos colaboradores ( $r = ,83$   $p < ,05$ ). Además de ello, mediante el UWES se identificó que el vigor, la absorción y la dedicación se correlacionan entre sí, no obstante; en otras dimensiones el nivel de engagement fue bajo. Se planteó a este local de comida rápida, dar soluciones que ayuden a su personal a no presentar estos problemas en el futuro.

Silupu, S. (2017), Piura, en su estudio en la ciudad de Piura con agentes de seguridad tuvo como finalidad, establecer la relación entre engagement y satisfacción laboral en agentes de empresas de seguridad y vigilancia privada de la ciudad. El diseño del estudio fue correlacional y la muestra empleada fue de 258 agentes. Los instrumentos administrados fueron UWES – 17 (Schaufeli & Bakker, 2003) y la escala de satisfacción laboral (Palma, 2005). Los resultados indicaron la no existencia de correlación entre ambas variables ( $r = 0,031$   $p > 0,00$ ). Además de ello, no se encontró correlación entre los significados de tarea, trabajos, reconocimiento y beneficios económicos, con las dimensiones de vigor, absorción y dedicación propios de engagement.

Chávez, Chávez & Tragodara. (2016) Lima, realizaron un estudio en personal de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú cuyo propósito fue, establecer el nivel de compromiso institucional (engagement) y la intención de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela. Fue un estudio descriptivo

– correlacional, trabajándose con 274 jóvenes que realizaban el Servicio Militar Voluntario. Los instrumentos empleados fueron el cuestionario de compromiso institucional (Rivera, 2010) y la escala de expectativas de permanencia (Chávez, Chávez & Tragodara, 2015). Los resultados indicaron la existencia de correlación directa, positiva y significativa entre ambas variables ( $r = ,63$   $p < ,05$ ); asimismo con las dimensiones afectivo ( $r = ,42$   $p < ,01$ ); continuidad ( $r = ,28$   $p < ,01$ ); y normativo ( $r = ,83$   $p < ,01$ ) en relación a permanencia en la institución militar fue altamente significativa la correlación.

Antes de abordar los fundamentos, es necesario comprender el concepto de la personalidad en si, tal como lo indica (Iglesias, 2019), en el artículo “Ciencias Psicosociales en la Salud y en la Enfermedad”, definiéndola como un “patrón dinámico de percepciones, pensamientos, sentimientos y conductas que persisten a lo largo del tiempo en distintas situaciones, distinguiendo a un individuo de cualquier otro y que predicen sus reacciones ante la gente y el entorno”. En tal sentido, a lo largo de los años, se han erigido una serie de teorías que constituyen un adecuado marco explicativo que enfoca desde cada perspectiva, el interés por el estudio empírico de la estructura de la personalidad.

También, han surgido apreciaciones de relevancia en cuanto a los fundamentos de la personalidad, los cuales pueden ser ambientales o hereditarios, pero que también la constituyen, como el temperamento, carácter, la inteligencia, el status y roles sociales. Así lo indica Salvaggio D, (2014), quien afirma que “todo ser humano al nacer posee una personalidad "potencial", en cuanto a que tiene los elementos básicos de la misma. Esta potencialidad comenzará a ser realidad cuando se inicie el desarrollo de ciertas características y capacidades, como el trabajo intelectual, creatividad, conducta intencional y valores éticos, entre otras, que indican que los diversos elementos de la personalidad están funcionando con cierto nivel de organización. Se puede hablar de personalidad estructurada, cuando el individuo logra dinamizar de forma integrada y con autonomía estos aspectos básicos, lo que le llevará a tener una conducta y un pensamiento característico”.

Para Boeree, G. (2016), los enfoques teóricos de la personalidad según su organización, es posible clasificarlos en corrientes o paradigmas, ya que los teóricos de la personalidad están interesados en la estructura del individuo y sobre todo en la estructura psicológica; es decir, cómo se ensambla una persona, cómo funciona, cómo se disgrega. Dentro de los enfoques confluyen los modelos internalistas, las situacionistas y los interaccionistas, donde la primera expone el organismo y la personalidad de una manera organizada en varios componentes, producto de la suma de varios rasgos. Es así, que todas estas partes determinan las conductas de las personas en cada una de las variables de la personalidad, planteando que la conducta puede ser estable a lo largo de los años, una vez que está unificada. En relación al modelo situacionista, sí se plantea que la conducta puede ser determinada por diversos factores, como las experiencias estimulantes que pueda vivir un individuo, donde rara vez se observan mismos patrones conductuales, con excepciones de casos donde se debe analizar las situaciones vividas por la persona. Por último, el modelo interaccionista supone que la conducta y la personalidad están determinadas por las variables y las situaciones, pero sobre todo por la interacción existente entre ambas.

Por otra parte, si se habla de la clasificación de la personalidad, uno de los principales exponentes es Freud. Quien, desde una perspectiva diferente, basándose en un “ello” desconocido y desde la inconsciencia, plantea la teoría del “yo”. Freud expuso que, si el ser humano es un ser psíquico, el contacto que este tenga con la realidad lo puede transformar, es de allí de donde se crea un nuevo concepto del “yo”, dejando expuesto que los individuos no son seres superficiales, pero si pueden llegar a ser una proyección de una situación, contexto o superficie. En cuanto al “ello”, se refiere “como un polo de la personalidad en el que combaten los dos tipos de pulsiones y que hace que con frecuencia experimentemos que somos “vividos” por fuerzas enigmáticas e irresistibles”. Fernández, L, (2018). Seguidamente, se encuentra dentro de los tres estadios el “super yo”, que es la representación de la relación del sujeto con sus progenitores, apareciendo este dentro de los primeros años de vida de un sujeto, el “super yo” representa toda la energía de los impulsos producto de mandatos y prohibiciones por parte de los padres. El “super yo”, comprende las ideas éticas y morales de cada individuo a lo

largo de su vida, y a su vez siempre controla los impulsos del “ello”. Otra de la teoría de la personalidad del autor es la psicosexual, donde afirma que la personalidad se desarrolla en la medida en que la persona logra satisfacer sus deseos sexuales, para esta teoría expuso varias etapas: etapa oral, anal, fálica, de latencia y genital, Ayala, S, (2018).

Por otro lado, Bermudez et al (2017) indicó que los aportes de Cattell a la teoría de la personalidad se centraban en los estudios del análisis multivariado de rasgos. Los rasgos estaban fundamentados en la genética y el ambiente, siendo catalogados como comunes y únicos en diferentes niveles de análisis de cada uno de sus factores, reconociéndose en la diversidad de edades y contextos culturales, efectuándose una contrastación cuantitativa de la acción de los rasgos, a través de puntuaciones factoriales ponderadas (p.106)

Es en esta última teoría rasgo/factor la que sustentó el modelo BF de personalidad para ser construido (Costa & Mc Crae, 1998).

#### Concepto de personalidad

El constructo personalidad ha sido conceptualizado por los estudiosos, considerando el enfoque o paradigma teórico que lo sustenta.

Es así que Freud (1967, citado en Torreblanca, 2017) conceptualiza personalidad como aquellos patrones de pensamientos, sentimientos y conducta inconscientes, que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, considerando aspectos de satisfacción de deseos sexuales en las diferentes etapas de desarrollo psicosexual.

Por otro lado, Allport (1975, citado Salvaggio, 2014) conceptualiza personalidad como la forma de pensar y actuar particular de los individuos en el proceso de adaptación al medio, basada en la organización dinámica de los sistemas físicos y psicológicos.

Por su parte, la American Psychiatric Association (2017) conceptualiza personalidad como las diferencias individuales de los sujetos, establecidas en patrones de pensamiento, afecto y conducta.

Finalmente, Bermudez et al (2017) refiere que Cattell (1975) definió el constructo personalidad como “aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada” (p.108).

Es bajo este concepto que se construyó el modelo BF de personalidad.

Modelo de los Cinco Grandes de la Personalidad de Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini

Uribe, Contreras, Sánchez & García (2008) refieren que históricamente, el modelo BF de personalidad, hace ver que para su construcción surgió un criterio de unificación de los diferentes puntos de vista sobre personalidad.

En tal sentido, la construcción del modelo BF de personalidad, cuyas propiedades psicométricas, permitían evaluar y medir las siguientes dimensiones o factores: extraversión, amabilidad, apertura a la experiencia, neuroticismo y responsabilidad (Costa & Mc Crae, 1982).

Fueron diversos los investigadores que realizaron estudios de la personalidad empleando los cinco factores o dimensiones, como Norman (1963), Costa & Mc Crae (1982), Peabody & Goldberg (1989), John (1990) y Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1993), cada uno con denominación diferente en las dimensiones o factores pero que en esencia eran lo mismo (Diaz y Latorre, 2021). Sin embargo, fue la propuesta de Costa & Mc Crae (1982) la que ha sido mayor difundida e inclusive traducida. (p. 235)

A continuación, se presenta el cuadro comparativo de los factores de personalidad de cada uno de los cinco factores elaborados por los autores referidos.

Tabla 1. Comparación de los cinco factores de personalidad según autor

Norman (1963)	Costa & Mc Crae (1982)	Peabody & Goldberg (1989)	John (1990)	Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1993)
Surgencia	Extraversión	Poder	Surgencia	Energía
Cordialidad	Cordialidad	Amor	Cordialidad	Afabilidad
Escrupulosidad	Escrupulosidad	Trabajo	Escrupulosidad	Tesón
Estabilidad emocional	Neuroticismo	Afecto	Estabilidad emocional	Estabilidad emocional
Apertura a la experiencia	Apertura a la experiencia	Intelecto	Intelecto/ Apertura a la experiencia	Apertura mental

El empleo del NEO – PI (Costa & Mc Crae, 1982) y NEO – PI – R (1992) en idioma inglés y el OCEAN en idioma español, se extendió a diferentes lugares del orbe y ha copado la medición de la personalidad relacionado a los aspectos sociodemográficos como: edades, culturas, género, demostrando su eficacia en la evaluación de los factores de personalidad.

Frente a ciertas limitaciones que presentaba el NEO - PI - R (Costa & Mc Crae, 1992) las cuales consistieron en: la redundancia para la medición de ciertos rasgos/factores, presentando además confusión en la redacción en inglés, y problemas en el proceso de traducción, entre otras cosas.

En tal sentido, el NEO – PI - R administrado a la población italiana, presentaba limitaciones para medir adecuadamente los rasgos de personalidad, desde esta perspectiva, Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1993) rediseñaron, adaptaron y validaron el denominado Cinco Grandes de la Personalidad.

Dimensiones de la personalidad en el modelo BF según Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini

Caprara, Barbaranelli, Borgogni & Perugini (1993) en la institución Organizzazioni Speciali en Florencia, Italia, rediseñaron el modelo BF, transformándolo en los Cinco Grandes de la Personalidad, adaptada luego al habla española por Bermúdez (1995) quedando conformados por las siguientes dimensiones o factores:

1.- Energía.- vinculado a conductas enérgicas y dinámicas, la facilidad de palabra, al entusiasmo, a la capacidad de imponerse, sobresalir y prevalecer sobre los demás.

2.- Afabilidad.- se refiere a la persona amistosa, bondadosa, confiadas altruistas, condescendientes, amigables.

3.- Estabilidad emocional.- indica aquellas personas tranquilas, apacibles, impasibles, satisfechas consigo mismas.

4.- Apertura mental.- son personas que buscan nuevas experiencias, variadas experiencias, cuestionadoras de los valores tradicionales, creativos, curiosos, imaginativos, liberales.

5.- Tesón.- la definen como la capacidad de autorregulación frente a aspectos inhibitorios y proactivos de la personalidad.

Mosquera (2013) indica características de una persona perseverante y ordenada, controlando de esa manera el entorno.

Posee dos subdimensiones, perseverancia que indica la persistencia y tenacidad con la que se lleva a cabo una tarea; y, escrupulosidad, que indica la forma meticulosa en que la tarea se lleva a cabo.

En la actualidad, el concepto de engagement, no posee en español traducción directa, apropiada y que abarque la dimensión total del concepto. En tal sentido, se expondrá los diferentes conceptos empleados para su definición desde diversos enfoques.

Schaufeli et al (2002) conceptualizó el constructo, asumiéndolo como un estado psicológico positivo (cognitivo – afectivo), en función a tres dimensiones

vigor, dedicación y absorción, caracterizándose por no ser momentáneo, por el contrario durable y persistente, manifestándose principalmente al aspecto laboral.

Por su parte Zúñiga (2013) lo conceptualiza la expresión de individualidades en el proceso de desempeño de un rol de actividades en momentos puntuales.

Bakker & Rodríguez (2013) indican que el concepto implica el accionar de energía (física, cognitiva y emocional) a sus roles, empleado para conseguir las metas de la organización.

Por otro lado, Cárdenas & Jaik (2014) detallan características que definen el concepto como la capacidad de desarrollar altruismo organizacional, cooperación en el grupo, ilusión para el trabajo, capacidad para afrontar demandas, así como conexión energética y afectiva en el trabajo.

Finalmente, de una manera holística, Molina & Moreno (2012) conceptualizan como un constructo motivacional relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción, centrándose en el correcto funcionamiento de la persona y la calidad de vida laboral a futuro (Ventura, 2006) considerando que esta motivación tiene un efecto positivo sobre el compromiso organizacional, un desempeño elevado y calidad de servicio.

#### Modelos de engagement

##### a) Modelo estructural

Maslach & Leiter (1997) crearon el modelo en respuesta al Burnout, analizando la compatibilidad entre las características del colaborador y la labor específica que desarrolla en la organización.

##### b) Modelo de intercambio social (SET)

Sacks (2006) crea el modelo, afirmando que cada colaborador tiene un propio nivel de engagement, acorde a sus recursos económicos y socioemocionales que reciben de la organización donde laboran, aspecto que genera la obligación de retribución con grandes niveles de engagement.

c) Modelo circunflejo de emociones

Bakker & Oerlemans (2011) indican que ello consiste en que el engagement combina la activación como el placer por el trabajo, tornándose en un concepto más amplio que la satisfacción laboral, generando ello mayor bienestar.

d) Modelo del impacto de los recursos personales

Ouweneel, Le Blanc, Schaufeli & Van Wijhe (2012) quienes plantearon la existencia de una relación recíproca entre los recursos personales y las emociones positivas, las cuales tienden a mejorar las habilidades en relación al trabajo.

Dimensiones del engagement

Molina & Moreno (2012) refiere que Schaufeli et al. (2002) y Schaufeli & Bakker (2003) habían establecido que las dimensiones del engagement son las siguientes:

- a) Vigor.- caracterizada por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.
- b) Dedicación.- es el involucramiento en el trabajo, experimentando una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado.
- c) Absorción.- es la capacidad de concentración e inmerso en el trabajo, con agrado y felicidad.

### III. METODOLOGÍA

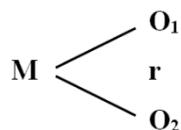
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El nivel de la investigación es descriptivo, cuyo propósito fue generar conocimiento al describir y analizar la forma en qué se presentan aquellas variables en investigación (Tam, Vera & Olivares, 2008) en tal sentido el presente estudio, describirá y analizará las variables factor tesón y engagement en personal que realiza servicio militar voluntario en el sistema acuartelado en una institución militar en Lima.

En lo referente al tipo de investigación, esta será cuantitativa, dado que para el análisis de la posible concomitancia entre las variables se empleará técnicas estadísticas; es transversal, dado que la posible relación, incidencia y explicación de las variables se realizarán en base a la medición en un momento dado; y, es no experimental en razón a que no se manipulará variable alguna (Tam et al, 2008).

El diseño a emplear es el correlacional, cuyo propósito según Hernández, Fernández & Baptista (2014) es describir y analizar la incidencia e interrelación de las variables en un momento dado. Es decir, al realizar la medición de las variables factor tesón del modelo BF de personalidad y engagement, se buscará eventualmente establecer si es posible encontrar relación o concomitancia, entre ellas, el tipo y el grado de intensidad.

El esquema del diseño de investigación a emplear es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Medición de la variable 1 (Factor tesón)

O2 = Medición de la variable 2 (Engagement)

r = Relación o concomitancia

### **3.2. Variables, operacionalización**

#### **Variable 1**

Factor tesón

Para Bermúdez (1995), el factor tesón es la capacidad de autorregulación o autocontrol, tanto en lo concerniente a los aspectos inhibitorios, como en lo que concierne a aspectos proactivos.

#### **Variable 2**

Engagement

Definición conceptual.- Es el constructo, asumiéndolo como un estado psicológico positivo (cognitivo – afectivo), en función a tres dimensiones vigor, dedicación y absorción, caracterizándose por no ser momentáneo, por el contrario durable y persistente, manifestándose principalmente al aspecto laboral (Schaufeli, 2002).

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

Como afirma Pazmiño Cruzatti (2018), la población también llamado universo es la totalidad de unidades de análisis, pudiendo ser personas u objetos, para poder investigar; estas, tienen ciertas características peculiares de similitud para poder analizar.

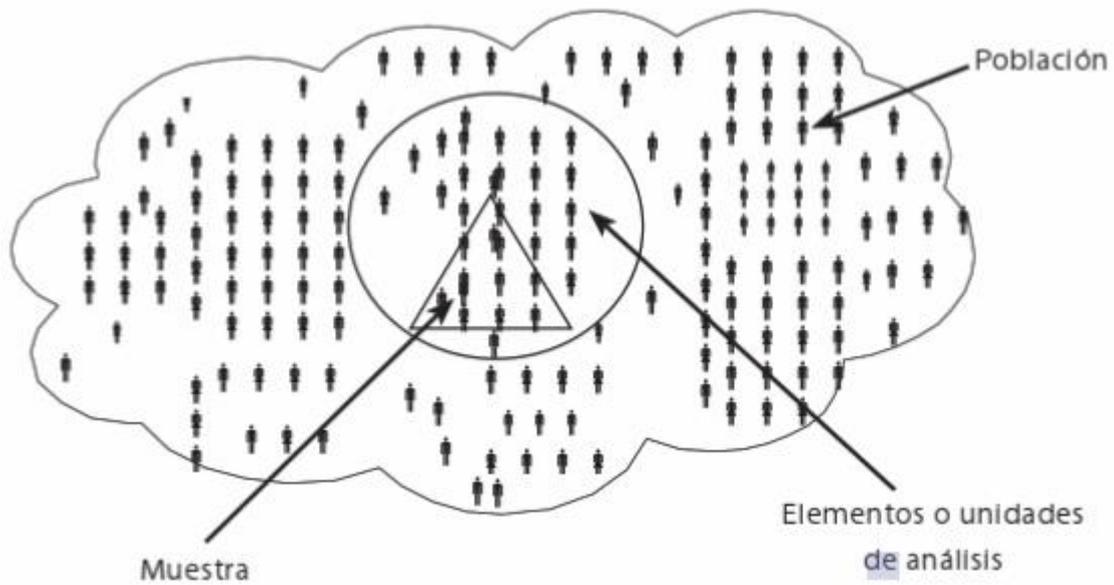
De igual manera, Tena y Turnbull (2018, p.30) indican que la población son los sujetos de estudio, para la búsqueda de información científica o afirmaciones finales que se pretende afirmar o validar.

Hernández Hermosillo (2013) afirma que es el grupo de sujetos, cosas o medidas que poseen ciertas particularidades en común que tienen que ser visibles, pero se debe dar en un lugar y momento determinado.

La población estuvo conformada por 800 soldados del servicio de militar voluntario de una institución militar, ubicada en Lima; quienes se encuentran en el periodo de formación.

## Muestra

Para Hernández, Fernandez y Baptista (2016): “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 204). Por ende, podríamos indicar que es una fracción del todo.



En otras palabras, la muestra sería el proceso en el cual se seleccionan algunos componentes con el propósito de investigar algo sobre una población definida (Hernández Hermosillo, 2013).

Igualmente, Tena y Turnbull, (2008), refiere que, en la muestra, todos los individuos posean las mismas singularidades que los definen como parte de la población y no otras que los determinan de un sub grupo especial.

La muestra está conformada por 300 soldados del servicio militar voluntario, de una institución militar ubicada en Lima quienes se encuentran plan de formación castrense.

## Distribución de la muestra

### Unidad de análisis

Personal del servicio militar voluntario de una institución militar, ubicada en Lima, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

### **Criterios de inclusión**

- Personal del servicio militar voluntario que se encuentre en la institución militar, unidades de análisis
- Personal que se encuentre en formación, en actividad
- Personal que acepten participar de manera voluntaria y activa en la evaluación

### **Criterios de exclusión**

- Personal del servicio militar voluntario que no esté en la institución militar, seleccionada para el estudio
- Personal que se encuentre inscrito, pero no en actividad
- Personal que no acepten participar de manera voluntaria y activa en la evaluación

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, por medio del cual se podrá obtener la información de acuerdo a las variables de estudio.

Asimismo, para Baena (2017) las técnicas nacen a la pregunta del cómo hacer y facilitan la administración del método en el ámbito donde se tome.

### **Instrumentos**

Los instrumentos son el soporte que se posee para que las técnicas puedan cumplir su finalidad. (Baena 2017, p. 68).

Para la indagación de las variables, se utilizó el cuestionario de Big Five (BF), el factor tesón y el Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

### **Escala de Factor tesón del modelo BF de personalidad**

Ficha técnica

Autores: Caprara, Barbaranelli & Borgogni (1995)

Adaptación y validación al Perú de la dimensión tesón: Solf (2004)

Adaptada y validada del factor tesón con jóvenes en Lima: Sarmiento (2016)

Administración: individual o colectiva

Duración: 20 minutos

Descripción:

Es una escala adaptada del italiano al español por Ediciones TEA. Está compuesta por 22 afirmaciones, que miden dos dimensiones escrupulosidad y perseverancia. Es una escala tipo Likert con seis alternativas, cuyas puntuaciones van de 1 a 6. Siendo la mayor puntuación 198 y la menor puntuación 22.

### **Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES)**

Ficha técnica

Autores: Schaufeli & Bakker (2003)

Adaptación Española: Ron (2009)

Administración: individual o colectiva

Duración: Entre 5 y 10 minutos

Descripción:

Los factores a medir son:

- Vigor hace referencia a: Una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades.
- Dedicación se caracteriza por: Hace referencia a una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo, y reto por el trabajo.
- Absorción hace referencia a estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo.

El (UWES-17), contiene 6 ítems del factor vigor, 5 ítems del factor dedicación y 5 ítems del factor absorción, el material utilizado para aplicación es el cuestionario (UWES-17).

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de datos, se inició enviando un escrito a la unidad castrense, para solicitar autorización y se pueda evaluar al personal de tropa. Es así, que confirmando la fecha y hora, se evaluó al personal del servicio militar voluntario, acompañado del oficial a cargo; teniendo en cuenta la presentación de la investigación y brindando las instrucciones del llenado.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

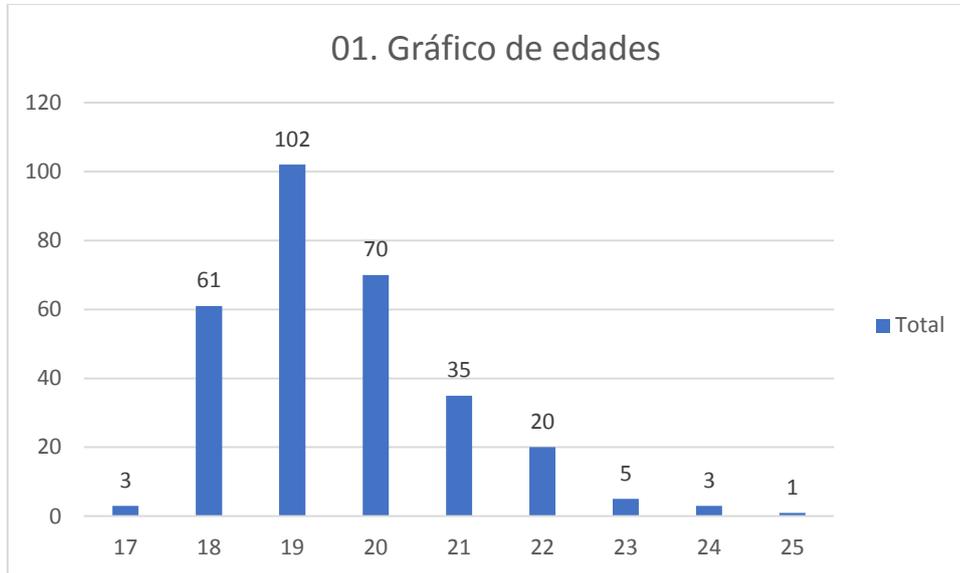
Para la presente investigación, en cuanto al procesamiento de los datos se realizó utilizando el programa Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS Statistics. En cuanto a las hipótesis, tanto general como específicas se aplicó los coeficientes de correlación, Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

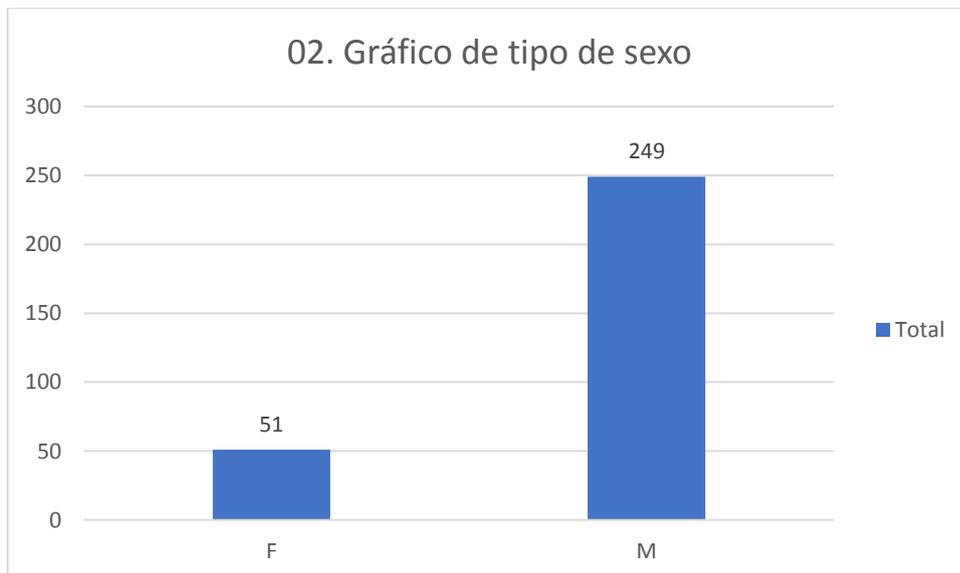
En la investigación, de acuerdo a la población, se siguió con todos los procedimientos para la autorización en la institución militar. De igual manera, se comunicó de qué se trataría el estudio, la finalidad y los alcances de este. Asimismo, se explicó a cada uno de los participantes la metodología trabajar y, haciendo hincapié en el anonimato y confidencialidad de los resultados de las pruebas.

#### IV. RESULTADOS

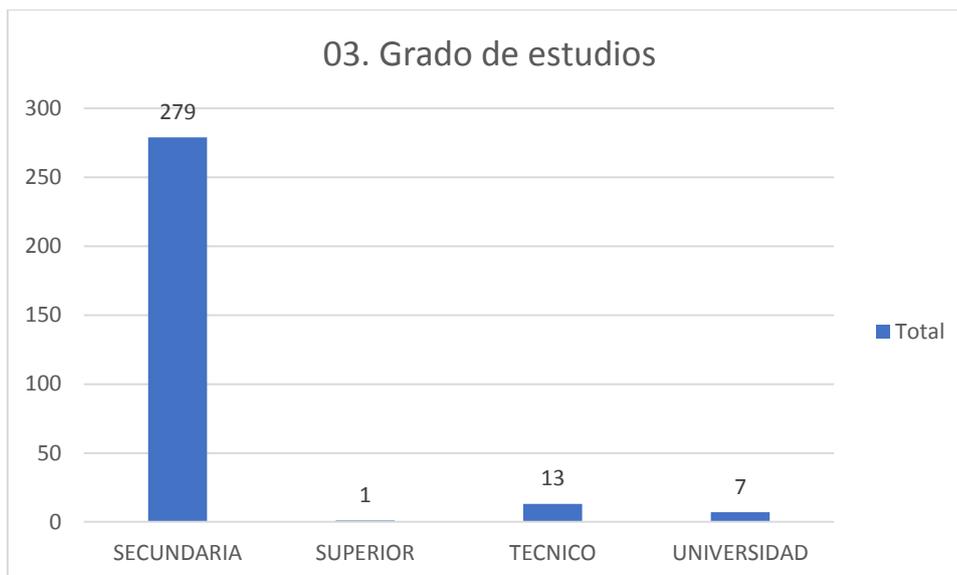
A continuación, se detalla los resultados, de acuerdo al análisis estadístico de las variables y dimensiones estudiadas en esta investigación.



De acuerdo a los evaluados, el mayor número de ellos (102 soldados) tienen 19 años, seguido de 20 años con 70 soldados y 18 años con 61 reclutas.



En cuanto al tipo de sexo, 249 evaluados fueron personal masculino y solo 51 féminas.



De acuerdo al grado de estudios, más de 250 evaluados tienen secundaria completa; mientras que un porcentaje menor técnico y universitario.

De acuerdo a la correlación de las variables, se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 02

*Correlación Rho de Spearman entre la variable tesón y engagement*

		ENGAGEMENT	
Rho de Spearman	TESON	Coeficiente de correlación	,652**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 02, se analizó la correlación del factor tesón y la variable de engagement visualizando una correlación directa y significativa (Rho=0,652;  $p < 0,05$ ). Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada por el estudio; a mayor desarrollo del factor tesón habrá igualmente un desarrollo de la variable engagement en el personal de servicio militar voluntario.

De acuerdo a la correlación de las dimensiones, se detalla en las siguientes tablas

Tabla 03.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión escrupulosidad y vigor

			VIGOR
Rho de Spearman	ESCRUPULOSIDAD	Coefficiente de correlación	,576**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 03, se presenta el análisis de correlación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón y la dimensión vigor del engagement, encontrando que en ambas variables existe correlación ( $Rho=0,576$ ;  $p < 0,05$ ). Este resultado indica que, la dimensión escrupulosidad influye o determina directamente sobre la dimensión vigor del engagement en el personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima.

Tabla 04.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión escrupulosidad y dedicación

			DEDICACIÓN
Rho de Spearman	ESCRUPULOSIDAD	Coefficiente de correlación	,573**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 04, se muestra el análisis de la correlación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón y la dimensión dedicación del engagement, evidenciando una relación directa ( $Rho=0,573$ ;  $p < 0,05$ ). Por ello, podríamos indicar que la primera dimensión que se indicó, determina directamente sobre la segunda dimensión en el personal de servicio militar voluntario.

Tabla 05.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión escrupulosidad y absorción

		ABSORCIÓN	
Rho de Spearman	ESCRUPULOSIDAD	Coefficiente de correlación	,610**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 05, se distingue que en el análisis de correlación entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón y la dimensión absorción del engagement tiene correlación positiva (Rho=0,610;  $p < 0,05$ ). Es así que una influye en la otra

Tabla 06.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión perseverancia y vigor

		VIGOR	
Rho de Spearman	PERSEVERANCIA	Coefficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 06, se observa el análisis de correlación entre la dimensión perseverancia del factor tesón y la dimensión vigor del engagement que existe una relación positiva (Rho=0,582;  $p < 0,05$ ).

Tabla 07.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión perseverancia y dedicación

		DEDICACIÓN	
Rho de Spearman	PERSEVERANCIA	Coefficiente de correlación	,614**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 07, se identifica el análisis de la correlación entre la dimensión perseverancia del factor tesón y la dimensión dedicación del engagement, encontrando como resultado una relación positiva ( $Rho=0,614$ ;  $p < 0,05$ ).

Tabla 08.

Correlación Rho de Spearman entre la dimensión perseverancia y absorción

		ABSORCIÓN	
Rho de Spearman	PERSEVERANCIA	Coefficiente de correlación	,646**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	300

En la tabla 08, se analiza en base a la correlación de Rho de Spearman, a las dimensiones perseverancia del factor tesón y la dimensión absorción del engagement dando como resultado, una correlación positiva ( $Rho=0,646$ ;  $p < 0,05$ ).

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la relación entre el factor tesón del modelo BF de personalidad y el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima. De acuerdo a ello se evalúan los resultados encontrados tomando en cuenta los estudios previos.

En la investigación se logró demostrar que existe una relación entre el factor de modelo BF de personalidad y el grado de engagement ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,652$ ) por ende, esta relación es directa y significativa. Dicho de otra manera, “a mayor factor tesón, mayor engagement” o de manera viceversa, “a menor engagement, menor factor tesón”. De igual manera, estos resultados guardan relevancia con el estudio de Chávez, Chávez & Tragodara (2016) que se realizó con el personal de la Escuela de Grumetes de la Marina del Perú que medía engagement e intención de permanencia. Por otro lado, estos resultados no son apoyados por Valero (2019) y Silupu (2017) quienes señalan que no hallaron relación significativa. Sin embargo, estos resultados mencionados al inicio del párrafo corroboran esta afirmación.

En cuanto a las hipótesis específicas, la primera se logró identificar que existe correlación significativa ( $p < 0,05$ ;  $r = 0,576$ ) entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima. Aunque, Muñoz (2016) en su estudio, evidenció dificultades en su desenvolvimiento profesional del personal de tropa, debido a los niveles de estrés, ansiedad y depresión; se tendría que evaluar el tiempo de antigüedad, pues existe un periodo de adaptación. Por ende, aprobada esta etapa se confirmaría los resultados de las dimensiones

En la segunda y tercera hipótesis, se confirmó que existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement; así mismo, existe correlación significativa entre la dimensión escrupulosidad del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de

servicio militar voluntario en una institución militar en Lima. Por ende, las tareas que realizan de forma minuciosa están vinculadas, al involucramiento y a la capacidad de concentración.

De acuerdo a la cuarta hipótesis, existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión vigor en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima. Es así, que guarda vínculo con la investigación de Orgambidez, Perez & Borrego (2015) que establecieron una correlación positiva entre engagement y satisfacción laboral. Sin embargo, no se tomó en cuenta el factor de personalidad.

Rodriguez (2018), realizó un estudio con personal militar dando como resultado de manera positiva, la capacidad para resolver problemas. Por ende, guarda similitud en la confirmación de la quinta hipótesis, que existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión dedicación en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario en una institución militar en Lima.

La última y sexta hipótesis, se confirma que existe correlación significativa entre la dimensión perseverancia del factor tesón del modelo BF de personalidad y la dimensión absorción en el grado de engagement, en personal de servicio militar voluntario. Con ello, se niega las hipótesis nulas

Por ende, de acuerdo a lo mencionado anteriormente y el análisis de los resultados, se confirma que mientras más control de las emociones en situaciones complejas o engorrosas, mayor sentimiento de felicidad al poder lograr sobresalir en el ambiente donde se desarrolla.

## VI. CONCLUSIONES

Primera conclusión, existe una relación significativa y directa entre la variable factor tesón y engagement ( $Rho=0,652$ ;  $p < 0,05$ ). Ello indica que el estímulo para desarrollar el factor tesón permitirá desarrollar las actitudes del personal de servicio voluntario

Segunda conclusión, existe una relación significativa entre las dimensiones de cada una de las dos variables, de acuerdo al análisis realizado de cada una de ellas.

Tercera conclusión, el personal de tropa (personal del servicio militar voluntario) siendo el mayor número en las instituciones, tiende a tener problemas de adaptación.

Cuarta conclusión, de los estudios en la variable engagement, también deriva los temas de permanencia y la satisfacción laboral del personal de tropa, aunque se vean afectados por sus niveles de estrés y ansiedad.

Quinta conclusión, el personal activo de tropa de acuerdo a las situaciones que acontecen, refuerzan su capacidad de resolución de problemas, de acuerdo al entrenamiento que se les imparte.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera recomendación realizar capacitaciones al personal de servicio militar voluntario a través de talleres y charlas; teniendo en cuenta las variables de estudio para mejorar el perfil del personal.

Segunda recomendación, realizar investigaciones, en diferentes áreas de las fuerzas armadas (ejército del Perú). Pues, con ello se apoyará a disminuir ciertas problemáticas que están presentando. Actualmente, la mayoría de estudios no son publicados.

Tercera recomendación, es de vital importancia brindarles herramientas al personal para su desarrollo y bienestar. Teniendo en cuenta, el periodo de adaptación de varios meses. Además, considerar la zona de vivienda, edad y núcleo familiar.

Cuarta recomendación, tener en cuenta futuras investigaciones de personalidad, en prueba psicométricas.

## Referencias

- Adán, G. (2013). *Teoría factorial de la personalidad de Raymond Bernard Cattell*. Recuperado de: [www.ibesinvestigacion.com/.../2013/...80](http://www.ibesinvestigacion.com/.../2013/...80).
- Aiken, L. (2005). *Tests psicológicos y evaluación*. México: Pearson Educación.
- Alayo, M. & García, D. (2018). *Caracterización del grado de engagement, sus principales determinantes y su correlación con la intención de permanencia para el caso de adultos jóvenes de 18 a 30 años en una empresa de comida rápida*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Gestión y Alta Dirección. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Andreu, J & Peña, M. (2013). *Rasgos de personalidad y valores interpersonales del militar profesional especialista*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- American Psychiatric Association (2017). *What is Personality? Personality Research 1* (1) pp 1 – 13.
- Ardila, R. (2011). *El mundo de la psicología*. Bogotá: Manual Moderno.
- Bakker, A. (2006). The job demands. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3) pp 309 – 328.
- Bakker, A & Oerlemans, W. (2011). *Bienestar subjetivo*. Oxford: Oxford University Press.
- Bakker, A & Rodríguez, A. (2013). *Engagement y trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. México: Trillas.
- Bermúdez, J. (1995). *Manual del cuestionario Big Five (BFQ)*. Madrid: TEA ediciones.
- Bermúdez J., Pérez, A. y Sanjuán, P. (2017). *Psicología de la Personalidad: Teoría e Investigación*. Volumen I. Madrid: UNED
- Boeree, G. (2016). *Teóricos de la personalidad*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Calle, O., Guevara, G., Flores, L. & Pérez, C. (2012). *Propuesta de implementación de cuadros de tropa profesional de los 75 institutos de las fuerzas armadas del Perú*. Tesis de Maestría. Universidad ESAN. Recuperado de: <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/tesis/una2012/imagpe20126.pdf>.
- Caprara, G., Barbaranelli, C., Borgogni, L. & Perugini, M. (1993). *El cuestionario de los cinco grandes. Un nuevo cuestionario para medir el modelo de los cinco factores*. Madrid: TEA ediciones.
- Cárdenas, T. & Jaik, A. (2014). *Inventario para la medición del engagement*. *Psicogente* 17 (32) pp 294 – 306.
- Carmona, M. & Rojas, P. (2013). Rasgos de personalidad, necesidad de cognición y satisfacción vital en estudiantes universitarios chilenos. *UNIV PSYCHOL* 13 (1) pp 83 – 93.
- Cartier, R. (2010). *Vida y bienestar*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cortés, J. (2012). *La disciplina militar*. Centro de Altos Estudios Nacionales.
- Clarens, L. (2013). *Personalidad*. México: Trillas.
- Costa, P. & Mc Crae, R. (1998). *Inventario de personalidad NEO revisado (NEO – PI – R) e inventario NEO reducido de cinco factores (NEO FFI)*. Madrid: TEA ediciones.
- Costa, P. & Mc Crae, R. (1992). *Práctica clínica de la personalidad normal*. *Psychological. Assesment* 4 pp 5 – 13.
- Costa, P. & Mc Crae, R. (1982). *Manual del Inventario NEO de personalidad*. Odessa California: Psychological. Assesment Resources
- Chávez, M., Chávez. & Tragodara, L. (2016). *Compromiso institucional y expectativa de permanencia en la vida militar de jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, área Lima y Callao*. Tesis de Maestría. Escuela de Postgrado. Universidad Marcelino Champagnat. Lima.
- Davidoff, L. (2000). *Introducción a la psicología*. México: LIBEMEX.

- Diez, L. & Cejas, J. (2010). *Psicología organizacional*. Colombia: Mc Graw Hill - Interamericana.
- Edo, S., Moya, J., Lores, J., Luelmo, V., Ibáñez, M. & Ortet, G. (2002). Estudio psicométrico de la versión española del cuestionario de los cinco grandes para niños (BFQ – N). Recuperado de: [www.uji.es/publ/edicions/jfi8](http://www.uji.es/publ/edicions/jfi8).
- Flores, K. (2016). *Dimensiones de la Personalidad y autocontrol en estudiantes de quinto de secundaria de una institución educativa estatal en Chiclayo*. Tesis Licenciatura. Facultad de Humanidades. Escuela Profesional de Psicología. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Galindo, O. & Ardila, R. (2012). Psicología y pobreza. *Avances en Psicología Latinoamericana* 30 (2) pp 381 – 407.
- Grankvits, G & Kajonious, P. (2015). Personality traits and values. *International Journal of Personality Psychology* 1 (1) pp 8 – 14.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hill, K. (2011). *Principios de la conducta*. México: Trillas.
- Hobfoll, S. (2001). Influence of culture, community and the Nested –Self in the stress process. *Applied Psychology* 50 (3) pp 337 – 370.
- Horta, T. (2011) *Servicio militar voluntario*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Chile.
- Khan, W. (1990). Engagement and desengagement: condiciones psicológicas del personal en el trabajo. *Revista de la Academia de Gerencia*. 33 (4) pp 692 – 724.
- Kelly, A. (1995). *Los factores cognitivos*. México: Trillas.
- León, O. (2017). Registro militar en el departamento de Huánuco. Tesis Licenciatura. Escuela Militar de Chorrillos. Lima.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1992). *La verdad del burnout*. California: Jossey – Bass.

- Miralles, F. (2001). *Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el servicio militar obligatorio*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Complutense de Madrid. España.
- Mischell, W. (1998). *Teorías de la personalidad*. México: Trillas.
- Moll, R. (2012). *La personalidad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Molina, R. & Moreno, J. (2012). *Engagement y organización*. Colombia: Mc Graw Hill – Interamericana.
- Montaño, M., Palacios, J. & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad: un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia* 3 (2) pp 81 – 107.
- Montoya, P. (2007). *Conducta antisocial y razonamiento moral en personal de tropa de una institución castrense*. Tesis de Maestría. Escuela de Posgrado. Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima.
- Morales, S. (2009). *Personalidad desde la perspectiva del psicoanálisis*. Barcelona: Ariel.
- Morgan, L. (2005). *Sexualidad y personalidad*. Madrid: Paidós – Ibérica.
- Mosquera, L. (2013). *Validación del test psicométrico de personalidad Big Five caso de estudio aplicado a una empresa de servicios del sector público*. Tesis de Maestría. Área de Gestión. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.
- Orgambídez, A., Pérez, P. & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Journal of Work and Organizational Psychology* 31 pp 69 – 77.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P., Schaufeli, W & Van Wyke, C. (2012). Las emociones positivas, esperanza y engagement. *Revista Relaciones Humanas* 65 pp 129 – 154.
- Pick, S & Sirkin, J. (2010). *Rompiendo el ciclo de la pobreza*. Oxford: Oxford University Press.

- Pisconti, C. (2016). *Personalidad y valores interpersonales en estudiantes de psicología en una universidad privada de Trujillo*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Medicina. Escuela Profesional de Psicología. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Revelle, J. (2013). ¿Qué es personalidad? *Personality Project 1* (1) pp 1 - 17.
- Rotter, J. (2000). *Aprendizaje social*. México: Pearson Educación
- Ruiz, V. & Jiménez, J. (2004). Estructura de la personalidad: ortogonalidad versus oblicuidad. *Anales de Psicología 20* (1) pp 1 – 13.
- Sacks, A. (2006). *Antecedentes y consecuencias del engagement*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Salas, V. (2002). *El servicio militar obligatorio y sus repercusiones en la seguridad del estado*. Tesis Maestría. Instituto de Altos Estudios Nacionales. Ecuador.
- Salgado, J. (2007). El modelo de los cinco factores de personalidad y desempeño en la Comunidad Económica Europea. *Revista Psicología Aplicada 82* pp 30 - 43
- Salvaggio, D. (2014). *La personalidad*. Buenos Aires: UCES.
- Saracho, L. (2011). *Psicología organizacional*. Colombia: Mc Graw Hill – Interamericana.
- Sarmiento, S. (2016). *Factor tesón del modelo Big Five y actitudes hacia el emprendimiento en finalistas de la primera convocatoria de San Marcos Challenge – UNMSM Perú*. Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Schaufeli, W. (2002). *Manual UWES*. Holanda: Departamento de Psicología Organizacional.
- Silipu, S. (2017). *Engagement y satisfacción laboral en agentes de empresa de seguridad y vigilancia privada en la ciudad de Piura*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Humanidades. Escuela Profesional de Psicología. Universidad Cesar Vallejo. Piura.

- Solf, A. (2006). Motivación intrínseca y su relación con las variables de personalidad orientación a la meta y tesón. *Revista Persona* 9 pp 11 – 126.
- Tam, J., Vera, G. & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Revista Pensamiento y Acción* 5 pp 145 – 154.
- Torreblanca, L. (2017). *Desarrollo de un nuevo instrumento de evaluación CPI*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. España.
- Uribe, J., Contreras, F., Sánchez, O. & García, A. (2008). Los cinco grandes y maquiavelismo en trabajadores mexicanos: un estudio de personalidad y manipulación. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* 24 (1) pp 61 – 79.
- Valdez, R. (2016). *La cultura militar*. Centro de Altos Estudios Nacionales.
- Vallejo, B. (2015). *Personalidad, afrontamiento y positividad en pacientes con trastorno adaptativo*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Ecuador.
- Ventura, R. (2006). *Cultura organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Zúñiga, S. (2013). *Personalidad resistente, autoevaluaciones básicas y capital psicológico en el modelo de demandas y recursos*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. España.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factor tesón	El factor tesón es definido como (Bermudez 1995. p.36) la capacidad de autoregulación frente a aspectos inhibitorios y proactivos de la personalidad.	Es la medición asumiendo los conceptos y puntajes obtenidos a través de las dimensiones del factor tesón correspondientes a la escala del modelo Big Five de personalidad	Escurpulosidad	2, 8, 26, 32, 57, 66, 79, 82, 106, 110,129,132	Intervalo
			Perseverancia	14, 20, 38, 46, 49, 54, 75, 85, 96, 107, 115, 125	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Engagement	El engagement según Schaufeli (2002) lo conceptualiza como un estado psicológico positivo.	Es la medición asumiendo los conceptos y puntajes obtenidos a través de las dimensiones de la escala de engagement a través de la administración del UWES – 17, en función a tres dimensiones	Vigor	1, 4, 8,12, 15, 17	Intervalo
			Dedicación	2, 5, 7,10, 13	
			Absorción	3, 6, 9, 11, 14, 16	



## **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Yo (Nosotros), KATIA PAOLA NATIVIDAD SHAPIAMA estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "FACTOR TESÓN DEL MODELO BIG FIVE Y EL GRADO DE ENGAGEMENT EN PERSONAL DE SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN UNA INSTITUCIÓN MILITAR EN LIMA, 2020", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el :

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumo (asumimos) 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.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
KATIA PAOLA NATIVIDAD SHAPIAMA <b>DNI:</b> 47508317 <b>ORCID</b> 0000-0001-5987-7286	Firmado digitalmente por: KNATIVIDADS el 24 Feb 2021 11:17:33

Código documento Trilce: