



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés y habilidades sociales en militares de la II División del
ejército durante la emergencia sanitaria covid-19 Rímac, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTOR:

Londoño Cossio, Edith Rocio ([ORCID: 0000-0001-5420-8067](https://orcid.org/0000-0001-5420-8067))

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto ([ORCID: 0000-0001-8776-7527](https://orcid.org/0000-0001-8776-7527))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico a Dios por su infinito amor, quien me guía y me da fortaleza, a mis padres Jorge e Hilda por su sacrificio y dedicación, a mis hermanos Luz , Katherin, Jorge y Josué por confiar en mí y apoyarme siempre, a mi amado hijo Adir mi tesorito quien es mi motor y motivo que con solo una sonrisa me da fuerzas para seguir, a mi esposo Edson Ortega por sus palabras y confianza, también a todos aquellos familiares que siempre aportan enseñanzas y experiencias para superarnos profesional y personalmente.

Edith Londoño Cossio

Agradecimiento

Mi gratitud a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de finalizar con mi proyecto personal y académico, al Dr. Luis Barboza Zelada por su constante guía y supervisión para el desarrollo y culminación satisfactoria de este trabajo de investigación, mi especial gratitud a los militares del ejército del Perú por brindarme un espacio de su tiempo para el desarrollo de este trabajo de investigación y a mi familia por siempre estar a mi lado y apoyarme en este proceso de formación.

***Porque de él, por él y para él, son todas las cosas. A él sea la gloria por los siglos.
(Romanos 11:36)***

Índice de contenidos

	Pág.
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	3
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSION	27
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	49

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1. Distribución de la muestra es función a sexo	15
Tabla 2. Distribución de la muestra según la edad	16
Tabla 3. Distribución de la muestra según los niveles de estrés	20
Tabla 4. Distribución de la muestra según la dimensión agotamiento emocional	20
Tabla 5. Distribución de la muestra según la dimensión despersonalización	21
Tabla 6. Distribución de la muestra según la dimensión falta de realización personal en el trabajo	21
Tabla 7. Distribución de la muestra según la variable de habilidades sociales	22
Tabla 8. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades sociales básicas	22
Tabla 9. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades sociales avanzadas	23
Tabla 10. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos	23
Tabla 11. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades alternativas a la agresión	24
Tabla 12. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades para hacer frente al estrés	24
Tabla 13. Distribución de la muestra según la dimensión habilidades de planificación	25
Tabla 14. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables estrés y habilidades sociales	26
Tabla 15. Correlación Rho de Spearman entre la variables estrés y habilidades sociales	26

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el estrés y las habilidades sociales en militares de la II División del Ejército durante la emergencia sanitaria covid-19 Rímac. El diseño usado fue no experimental de corte transversal, tipo de investigación fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 militares conformada por oficiales, técnicos y sub oficiales del ejército, de ambos sexos. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron el Inventario de Burnout y Maslach (MBI) de C. Maslach, S. E. Jackson (1986) y la Lista de Chequeo Conductual de las Habilidades Sociales de Arnold P. Goldstein (1978). Los resultados indican que los militares presentan niveles de estrés moderado (68%) y en cuanto al uso de sus habilidades sociales un 89% demuestran un excelente y buen uso. La correlación es negativa indirecta y débil entre las variables estrés y habilidades sociales de los militares con un Rho de Spearman = -0,301.

Palabras clave: Estrés, habilidades sociales, covid-19, militares.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between stress and social skills in soldiers of the II Division of the Army during the covid-19 Rímac health emergency. The design used was non-experimental cross-sectional, type of research was descriptive correlational. The sample consisted of 100 military officers, technicians and sub-officers of the army, of both sexes. The instruments used in this research were the Burnout and Maslach Inventory (MBI) by C. Maslach, S. E. Jackson (1986) and the Social Skills Behavioral Checklist by Arnold P. Goldstein (1978). The results indicate that the military present moderate stress levels (68%) and in terms of the use of their social skills, 89% demonstrate excellent and good use. The correlation is indirect negative and weak between the variables stress and social skills of the military with a Spearman's Rho = -0.301.

Keywords: Stress, social skills, covid-19, military.

I. INTRODUCCION

Debido al virus, se registró 68 165 877 contagiados y 2 127 190 muertos de todos los países (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020), Perú se registró 1 017 201 contagiados y 37 721 muertos (MINSA, 2020); ocasionando que el 11 de marzo de 2020, mediante un decreto supremo declarar en emergencia sanitaria nuestro país; desde que se inició la emergencia sanitaria Covid-19, el personal militar estuvo expuesto a situaciones estresantes y a disposiciones de carácter físico y psicológico para reducir las cifras de contagio y fallecimientos por Covid-19, pues ellos fueron los hombres en primera línea para enfrentar esta emergencia sanitaria haciendo uso de sus habilidades sociales, mediante la comunicación asertiva, habilidades para controlar situaciones difíciles propias de su trabajo, habilidades para enfrentarse al estrés y ejecutar lo encomendado.

La pandemia por coronavirus en el mundo fue catastrófica pues muchas personas morían, había mucha incertidumbre, temor, miedo, angustia, depresión y ansiedad por no saber cómo combatir esta enfermedad (Koontz, 1994). En el Perú no fue diferente porque muchas personas conocieron el miedo al contagio, la depresión de no poder despedirse, ni enterrar a sus seres queridos fallecidos, los militares no fue la excepción porque debían enfrentarse a un enemigo invisible.

Mediante el Consejo nacional de Defensa del Perú, una de sus orientaciones dice: *“Asegurar el pleno funcionamiento de las Fuerzas Armadas en la dirección de la disuasión, defensa y prevención de conflictos; así como el mantenimiento de la paz y su proyección internacional en conjunto con la acción diplomática”* (Decreto Supremo N° 005-2021). Esta enfermedad llamada Covid-19 se convirtió en una amenaza silenciosa para la seguridad nacional ocasionando que muchas personas entráramos en pánico escuchando y observando lo que sucedía en el mundo y en nuestro país con esta enfermedad que cada día afectaba al campo médico, muchas personas abarrotaban los hospitales con síntomas graves sin poder respirar, muchos ingresaban y salían cadáveres era muy incierto todo. Por lo que el personal militar fue quien proporcionó: seguridad a la población, recursos humanos, transporte de personal y material médico a los lugares alejados, actividades de apoyo social, garantizar el cierre completo de las

fronteras y el control conjunto de las restricciones de vehículos y peatones por el momento que dure la “Inamovilidad”, entre otros; a pesar de no contar con equipamiento adecuado y personal necesario; en conjunto con la policía nacional, todas las fuerzas armadas unión fuerza para combatir con este virus.

Por estos motivos se propone la pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el estrés y las habilidades sociales en militares de la II División del ejército durante la emergencia sanitaria covid-19, Rímac 2022?

La presente investigación se enfoca en relacionar estrés y habilidades sociales, que durante la emergencia sanitaria Covid-19 (Decreto Supremo N°044-2020) los militares, cumplieron una misión muy importante en el apoyo a la población, para hacer frente diferentes situaciones nuevas, desarrollando sus habilidades sociales, teniendo control sobre sus emociones para así cumplir con su deber; no es de sorprenderse que los militares hayan incrementado sus niveles de estrés disminuyendo el buen desempeño de sus actividades a lo largo de la emergencia sanitaria Covid-19 el estrés trajo secuelas como: decadencia del auto concepto, autoestima laboral y familiar, decaimiento, ansiedad, incomodidad, etc.

Respecto al objetivo general se plantea, determinar la relación entre el estrés y las habilidades sociales en militares de la II División del Ejército, Rímac 2022. Se considera los objetivos específicos, describir los niveles de estrés y las dimensiones de las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército durante la emergencia sanitaria Covid-19, Rímac 2022.

En relación a la hipótesis se plantea lo siguiente: Existe relación significativa e inversa entre el estrés y las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Durante los últimos años han aparecido nuevas enfermedades profesionales (como el estrés, la depresión, la ansiedad, trastornos, etc.) actualmente el estrés es parte de nuestro día a día pues ha aumentado considerablemente adoptando cualidades que complican la mente de un individuo, en el ámbito militar ha sufrido constantes cambios, más aun durante los acontecimientos del covid-19, que implicaron cambiar el ritmo de vida para adaptarse y cumplir con las nuevas tareas encomendadas, muchas de estas tareas requieren el uso de habilidades sociales para hacer un buen trabajo en el cumplimiento de sus funciones. Los militares de este cuartel, vienen participando activamente en actividades de inmediata respuesta, además, están dispuestos a ayudar y socorrer a las personas cuando hay desastres naturales u otros, como es la emergencia sanitaria covid-19 para proporcionar seguridad y cumplimiento de la cuarentena obligatoria, además de salvaguardar la seguridad de la población peruana durante el periodo de inamovilidad.

Para el profesor e investigador estadounidense Lazarus (1984) dice que, muchas de las situaciones estresantes dependen de los efectos entre la persona y su entorno. Del juicio que hace sobre los estresores, también por otro lado los factores estresantes personales, sociales o los recursos culturales preparados para afrontar situaciones estresantes en los militares de la II División del Ejército, Rímac 2022.

Koontz (1994) determina que es una respuesta adaptativa para transformar diferencias personales o el desarrollo psicológico ante un evento externo de su entorno, que impone empeño psicológico desmedido del individuo; como es el caso del personal militar que durante la emergencia sanitaria covid-19 estuvo sometido a altos niveles de estrés en función de cumplir con su deber en diferentes situaciones.

Asimismo Caballo (1991) dice son un grupo de comportamientos expresados de manera adecuada por una persona que en general soluciona sus conflictos buscando reducir conflictos del mañana; tener en cuenta que las habilidades sociales ayudan a tener un buen desempeño, demostrando destreza y

capacidad para expresar nuestras opiniones y sentimientos en diferentes contextos.

Teniendo en cuenta todo lo mencionado en este trabajo de investigación con el fin de establecer la relación entre el estrés y las habilidades sociales, en una muestra propensa de sufrir estrés a causa de las actividades y tareas encomendadas durante la emergencia sanitaria covid-19.

En el ámbito internacional, Acero (2020) realizó su investigación en Bogotá, manifiesta que, el estrés laboral es una réplica del sentir de acuerdo a la postura de su entorno; así como la respuesta psicológica y fisiológica de los trabajadores. Su objetivo fue identificar situaciones en el ambiente laboral que producen consecuencias físicas y mentales de estrés laboral, cualitativamente descriptivo con el fin de conocer las causas y consecuencias del estrés; basado en libros, bases de datos, tesis, entre otros, para obtener información teórica sobre el tema; a primera vista, el estrés se traduce en dificultad para dormir, agotamiento físico, baja energía, latidos cardíacos acelerados, problemas digestivos, etc. psicológicamente, el individuo puede presentar ansiedad, depresión, pérdida de memoria ocasional y falta de motivación. Concluyo que el estrés puede afectar diferentes situaciones de manera independiente, puede desarrollarse cuando existen problemas estresantes en el ambiente del hogar. Este cargo presenta altibajos para quien lo ejerce, pues se enfrenta a situaciones cotidianas como: número de alumnos, desaprobación de los padres, desinterés por los alumnos, horas extras, estudio y trabajo. Generando la falta de motivación para explicar el tema en cuestión, entre otros factores, el nerviosismo de los docentes y la falta de interés por la educación, esto provoca un desequilibrio en la organización de parques, escuelas, universidades y otros centros educativos. El indicador de baja productividad en este tipo de organizaciones aumenta por el estrés laboral, así como por el desempeño de los empleados, lo que se refleja pérdidas y gastos para la empresa.

García et al. (2020) que realizó una investigación en España, llevó a cabo un análisis metódico con en forma de PRISMA, seleccionado información en los meses de enero y mayo del 2020, sus principales resultados fueron que de 13

estudios de profesionales de salud que fueron afectados, la capacidad mental de los profesionales que trabajan en salud se vio expuesta en la emergencia sanitaria donde se obtuvo 26.5% de ansiedad media y 44.6% de alto nivel, entre otros tipos de síntomas como depresión, ansiedad e insomnio y bajos niveles de estrés.

También Herrera (2020) en su trabajo de grado en Colombia, escudriñó que la lucha armada en Colombia tuvo consecuencias para toda la población, pero especialmente entre los militares, quienes se vieron obligados a enfrentar hechos de violencia, para garantizar el resguardo de la población de situaciones que pueden generar ataque. Propuso el análisis de las diferencias de la variabilidad de la frecuencia cardíaca, los niveles de estrés y resiliencia entre los veteranos y reclutas de las fuerzas armadas colombianas, con un enfoque cuantitativo, análisis de alcance - correlación; utilizó diferentes formas para reunir información a través de las reuniones, encuestas y herramientas de medición, como la frecuencia cardíaca; encontraron mayor resiliencia en los recién llegados que en los experimentados. En la medida de ansiedad (estrés) percibido no hubo diferencias significativas e identificó una correlación significativa única entre las variables de grado de sensación de estrés y flexibilidad adaptativa.

Así mismo Bautista (2019) en su investigación suscribe que en la Unidad Operativa Industria Naval (U.O.I.N.) en el ámbito militar, realizan diversas actividades de apoyo profesional, social e interinstitucional; en el campo técnico, las relaciones profesionales se desarrollan en un ambiente vertical, jerárquico no intencional. Cuyos aspectos conceptuales están asociados con la ansiedad (estrés laboral) y estrategias para enfrentarse a una situación dentro de una unidad operativa, teniendo en cuenta las características del personal, en este caso solo personal militar y no personal civil. Su investigación tiene por objeto verificar que los militares de la U.O.I.N. Junto a las causas dadas por el mismo puesto de trabajo, pueden generar estrés laboral, lo que incide en la satisfacción que siente el funcionario con el trabajo que realiza y cómo se relaciona para enfrentar el estrés. Analizó explícitamente información sobre la situación profesional y personal de los sujetos de la Unidad de Guerra Industrial Naval (UOIN), considerando que solo se seleccionaron soldados con características

diferentes de la muestra a través de un cuestionario de elaboración propia lo que evidenció que dos oficiales, tres suboficiales y diecisiete sargentos entre las edades de 28 y 50 años, tenían un oficial de la unidad en cargos específicos con una antigüedad no menor a 2 años. Por tanto, determinaremos un nivel de estrés significativo para el puesto que ocupan; que tuvo como resultado una frecuencia de 8 personas que representan el 31% con estrés moderado, 11 personas que representan el 42% con estrés significativo, obteniendo en ambos el mayor porcentaje, como el porcentaje de 87% menor frecuencia de 3 personas que representan el 12% del total evaluado, esto nos llega a indicar que el 100% de nuestra muestra tiene un nivel de estrés significativo. Concluyo una relación significativamente positiva de ambas variables, se deduce resultados obtenidos se deben a que su investigación se desarrolló en unidades militares, donde factores como calificaciones, antigüedad, sanciones, cambio frecuente de destino, comisiones aleatorias etc. A diferencia de un establecimiento civil normal donde las reglas no son tan rígidas.

Conjuntamente Acurio y Morejón (2017) en su tesis en la Brigada de caballería blindada nº 11 “Galápagos” Riobamba, Ecuador. Consideró ambas variables (inteligencia emocional y estrés laboral), tuvo un enfoque cuantitativo, obtuvo que el 100% tiene inteligencia emocional media, el 52% presenta un alto estrés, 36% un nivel bajo y el 12% estrés moderado. Es importante saber que una alta proporción de soldados ingresan a las fuerzas armadas sin un motivo de carrera y/o funcional, una desventaja; asimismo, el personal militar debe recibir una evaluación médica planificada y realizar ejercicios físicos programados, una ventaja. La verificación con la investigación implementa la hipótesis planteada y recomienda más estudios relacionados con las variables.

En el Perú: Estela (2019) en su investigación en Lima Metropolitana, realizó un estudio cuantitativo con diseño de correlación descriptivo, determinó la correspondencia entre el estrés y habilidades sociales en estudiantes. Conformada por 231 estudiantes, quienes aplicaron la escala de probabilidad de estrés y el checklist de habilidades sociales. Concluyo que un 45,9% de estudiantes se estresan a veces mientras que el 41.1% estudiantes nunca se

estresan. Cuando se les preguntó acerca de las habilidades sociales un 66,7% de alto nivel.

Para Santos Paúcar, L.A. (2012) en su tesis de maestría del Callao, realizó un estudio a 255 estudiantes entre 11 y 17 años, usando una muestra no probabilística del tipo disponible, diseño descriptivo correlacional. Usó la escala de clima social en la familia de Moos, R. Moos, B y Trickett, E. (1995) y el cuestionario de habilidades sociales de Goldstein, Sprafkin, (1980 y 1989), las dos herramientas adaptadas y validadas. De igual forma, mostrando una relación significativamente positiva entre las dos variables, concluyeron que los alumnos evidencian un nivel adecuado en el entorno familiar igualmente el nivel de refuerzo, desarrollo y habilidades sociales están relacionados directamente al clima del hogar.

Del mismo modo Delgado (2019) en su tesis en Lima, buscó relacionar las habilidades sociales y el trabajo colaborativo, usó la metodología de estudios cuantitativos, con un diseño transversal de correlación no empírica. Participaron 261 cadetes, mediante un cuestionario basado en dos variables (habilidades sociales y trabajo colaborativo). Encontró que un 34,6% mostró habilidades sociales medias, el 42,9% mostró al trabajo colaborativo en nivel medio, concluyó que hay una relación significativamente positiva de ambas variables entre los cadetes.

Cáceres (2017) en su investigación en Lima, de transición no empírica, de tipo correlacional; la prueba compuesta por 200 conductores, del sexo masculino. Utilizó las siguientes herramientas: Driver Job Stress Questionnaire de Sandy creado en (2015), en caso contrario, Social Skills Checklist de Goldstein (1978), los resultados indicaron una relación inversa estadísticamente significativa entre el estrés laboral y las habilidades sociales de los conductores, encontrando habilidades sociales inferiores a la media en la mayoría de los participantes y niveles de estrés superiores.

Así mismo Ortega (2019), en su investigación en Ancón, Lima, buscó determinar el nivel de habilidades sociales, su población estuvo conformada por 51 expertos, entre ellos 36 mujeres y 15 hombres. La confiabilidad de la

herramienta fue confirmada por el alfa de Cronbach (0.828). De un total de 51 encuestados, el 55% indicaron un alto nivel, 35% indicaron un alto nivel de habilidades sociales y 5 personas representan 10% bajo nivel. Donde el porcentaje mínimo es del 10% y el valor máximo del 55%, concluyó que hay un elevado nivel en el uso de sus habilidades sociales.

Igualmente Suero (2015) en su investigación llevado a cabo en Chiclayo, busco determinar la relación entre las habilidades sociales de los trabajadores, de diseño correlacional y no experimental, los resultados de este estudio indicaron que no existe relación entre las habilidades sociales y la escala de satisfacción laboral del empleado, encontrando el valor -0.43 con el nivel de significancia de 0.05. También ha encontrado una relación entre las habilidades sociales y la escala de condiciones físicas. Además, no existe relación entre las habilidades sociales y la escala de satisfacción laboral (prestaciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con la autoridad).

De la misma forma Chambilla (2021) en su investigación en Lima, basó su investigación en determinar la relación entre la ansiedad social y las habilidades sociales; compuesta por 230 estudiantes, con estimación descriptiva, correlación y transformación; las herramientas de evaluación que uso son el inventario de ansiedad social y la lista de verificación de habilidades sociales de Goldstein. Resolvió una relación significativa débil entre ambas variables; mostró 68,3% tenía habilidades sociales sobre el promedio y el 59,6% tenía ansiedad ligera.

Gonzales (2018) realizó un estudio en Mala, Lima, su objetivo fue resolver la relación entre las habilidades sociales y la ansiedad. Uso el método de inferencia hipotética, no experimental, transversal, la prueba fue probabilística con 126 alumnos. Resolvió una correspondencia significativa, endeble entre ambas variables, lo mismo que las con las dimensiones de las habilidades sociales, concluyo que a más uso de las habilidades sociales menores niveles de ansiedad de los estudiantes.

Se define a la variable del estrés como una respuesta o mecanismo de defensa a las reacciones fisiológicas, exigencias, tirantez nerviosa; resultado de

varias situaciones que ha vivido una persona ya sea en el ámbito personal, social, laboral u otro, el término estrés es muy popular siempre decimos “estoy estresado”, “tengo estrés”, términos cotidianos que desde aproximadamente el siglo XIV, proviene del griego stringere. El estrés es uno de los factores psicosociales actuales sobre todo, por ser parte de determinadas enfermedades, en el uso y ajuste a momentos de dificultad (Fernandez, Siegrist, Rodel & Hernandez, 2003 en Feldman et al. 2008, p. 740).

Valdes (citado en Nieto 2006) determina biológicamente al estrés como una conexión suprarrenal simpática neuroendocrina, acompañado de inmunosupresión y comportamientos emocionales negativos como miedo, impotencia, ansiedad, depresión. Enfatizando esto, Selye (1956) padre del enfoque teórico, “*el estrés es la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda*” (p. 74); se puede determinar en una contestación del organismo de la persona ante una situación de amenaza psicológica y fisiológica.

De acuerdo a las condiciones ambientales para (Cannon, 1932; Holmes y Rahe, 1967), define como un conjunto de estímulos que crean sentimientos de estrés y/o son percibidos como amenazantes o peligrosos, se denominan estresores; como un estimulante, que indica ansiedad laboral, ansiedad de estudio, entre otros. El estrés es un estímulo nocivo que un organismo recibe con facilidad en relación con la enfermedad, la salud y el bienestar.

Pero, Lazarus y Folkman (1986) se refiere a las relaciones recíprocas que se dan entre una persona y su contexto en el que se inserta; se da cuando el individuo aprecia lo que está sucediendo como algo que excede los medios que están a su disposición y pone en riesgo su propia felicidad.

Así mismo Maslach y Jackson (1981), el cual indica características de agotamiento efusivo, degradación de bajo desempeño, que puede presentarse en las personas cuyas funciones están al servicio de las personas; donde los principales síntomas de esta reacción se caracterizan por un desgaste excesivo, sentimientos de descaro en el trabajo, sentimientos de ineficiencia y falta de desarrollo personal. La clave del síndrome es el agotamiento emocional, personas que manifiestan aflicción por agotamiento emocional de sobreexplotan sus

recursos emocionales. La despersonalización involucra actitudes negativas, cínicas y despersonalizadas que crean sentimientos de lejanía a otras personas. La falta de realización personal en el trabajo es la deducción del sentido de competencia y logro en el trabajo, así como una predisposición de juzgarse perjudicialmente de uno mismo, más aun cuando trabajas con diferentes personas (Maslach y Jackson, 1981b; Maslach et al. 2001).

Para Comby (1989) es la forma que el cuerpo responde al cambio, el estrés es útil; es lo que hace posible vivir en un ambiente cambiante (p. 25).

Peiró (2005, p.10) nos da otra expectativa, es una manifestación adaptativa del ser humano que, en gran medida, contribuye a su existencia, a su desempeño adecuado en actividades y eficaz en muchos ámbitos.

Pedraza, C. & Pérez, M. (2021) refiere que anteriormente el estrés era una ventaja definitiva, ya que teníamos que alimentarnos, reproducirnos, encontrar abrigo en el mundo, obligaciones que eran tapadas hoy fuente del estrés estamos en una sociedad con un alto nivel profesional, con muchas exigencias laborales y familiares debido al ritmo de vida acelerado, es un desafío constante en nuestra vida, genera condiciones para el surgimiento del estrés, todo lo cual hay que sumar a lo que estamos viviendo actualmente, como la pandemia del Covid19, las tensiones sociales han aumentado creando indecisión del mañana, el bienestar, economía. Con el aislamiento social inaceptable por el confinamiento, la carga de trabajo va en aumento. Además para los jóvenes ha ocasionado cambios en sus proyectos importantes y ha cambiado su forma de vida. Al insoportable apartamiento comunitario por el encierro, aumentando el peso laboral (trabajo desde casa, apoyo escolar, convenio familiar y muchas otras actividades).

Conforme APA (Asociación Americana de Psicología), se presenta en dos formas; estrés agudo: se presenta de corta duración luego se va rápidamente ocurre durante la experiencia de un proceso nuevo o emocionante o en situaciones complicadas, como una ruptura en una relación por un corto tiempo, por lo general no causa problemas de salud significativos; estrés crónico: se soporta por más tiempo, durante el cual pueden ser semanas a meses o vivir con eso desencadenando un dolor en su vida. Muchas veces sucede que la persona

no encuentra salida de la situación se desespera, en ocasiones sucede desde un hecho infantil interiorizada que ha permanecido latente desde entonces.

Los indicios generales del estrés son: estado nervioso, sensación evidente de ahogo y falta de oxígeno, rigidez muscular, pupilas dilatadas, insomnio, falta de atención de concentración, irritabilidad, disonancia y capacidad de defensa personal (Nuñez, Archila, Cáceres, Girón, Alfaro & Mejía et al, 2008).

Por su parte, la variable de habilidades sociales, es la agrupación de conductas inevitables para iniciar la interacción con otras personas, según Monjas (1998) autores como Wolpe (1958) y Lazarus (1966) procuraron esbozar una idea como comportamiento asertivo. Con el pasar de los años, los investigadores también han concluido que habilidades sociales necesitan del desempeño de varias y diferentes habilidades en entornos sociales complejos.

Conforme a la Teoría del Aprendizaje Social (Bandura, 1982) indica que es la conexión de las personas y el entorno; está mediada por el desarrollo de aprendizajes (procesos de modelado y moldeado). A través de estos procesos, la persona puede estar preparada para actuar socialmente y de manera competente. Esta teoría enfatiza específicamente el predominio del aprendizaje en el logro de la competencia social (habilidades sociales). Esta visión debe complementarse teniendo en cuenta los factores biológicos del temperamento (inhibido o desinhibido).

Para Goldstein et al. (1989) dice que son como un grupo de habilidades que integran a la persona, así le faculta responder a diversos estímulos procedente del medio en el que se desarrolla. Asocia a las cincuenta habilidades sociales en seis dimensiones; básicas, avanzadas, relacionadas con el sentimiento, alternativas a la agresión, para el manejo del estrés, planificación.

Así como Monjas (1999) establece que son comportamientos aprendidos y vinculadas al ambiente del individuo, pero no un rasgo de personalidad, donde existen conductas interpersonales complejas.

Con respecto a Caballo (1991) dice que el individuo expresa un grupo de conductas en un entorno interpersonal, expresa sentimientos, actitudes, opiniones apropiadas a la situación, respetando a los demás y generalmente los resuelve reduciendo la probabilidad de que surja en el futuro (p.407), al final hay diferencias educativas, individuales y contextuales que construyen inviable una precisión total y universal de la competencia social. Así mismo hace referencia a los componentes de las habilidades sociales: (a) Conductual: comunicación no verbal (gestos, miradas), comunicación paralingüística (características del habla) y la comunicación verbal (conversación con todo su proceso). (b) Cognitivo: relacionada con la percepción, pensamientos, competencias cognitivas, valores subjetivos, costumbres, capacidad para comunicarse en forma verbal u no verbal. (c) Fisiológico: asocia a todas las funciones del cuerpo para dar respuesta a una comunicación como la presión arterial, la respiración, flujo sanguíneo, movimientos musculares.

Así mismo Michelson (1987) menciona que el comportamiento socialmente competente distingue la capacidad de adquirir mediante la enseñanza, incluyendo conductas verbales y no verbales, para exigir una réplica positiva adecuada a las condiciones ambientales.

Del mismo modo Lazarus (1973) identifica 4 probables posibilidades: decir "no", pedir favores y hacer peticiones, expresar emociones positivas y negativas e iniciar, mantener y cerrar conversaciones, la retroalimentación propuesta empíricamente rotan en función a estos cuatro tipos de respuesta.

Según Lacunza, (2011, p.160), establece que son comportamientos del individuo para prosperar en los contextos personales, manifestar sentimientos, actitudes, deseos, criterios de manera adecuada a las circunstancias. Por lo general, permite una respuesta inmediata a las dificultades y minimiza las dificultades futuras siempre que la persona respete el comportamiento del resto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

Este estudio tiene una perspectiva cuantitativa, pues el cálculo de las variables se realizara en base a números, así se expresara la hipótesis en base al análisis de los antecesores previo conocimiento, luego se con análisis numérico alternativo y bioestadística para establecer y probar patrones de comportamiento y probar hipótesis de aceptación o rechazo la investigación (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018 pág. 6).

El estudio es de tipo básica ya que se busca indagar y aumentar el nivel de aprendizaje sobre esta investigación que se lleva a cabo, del cual se estudian con la finalidad de perfeccionar (Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018 pág. 6)

Asimismo, es de nivel correlacional pues compara las variables con la finalidad de ordenar si hay cierto estándar de vinculación (Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018 pág. 110).

También de nivel descriptivo, ya que recopila datos, rasgos importantes y características de las variables acerca de un fenómeno (Hernández Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018 pág. 108).

Diseño de investigación

Es no experimental, pues las variables de ningún modo se manipulan y solo se puede observar la expresión entre variables, para que los eventos ocurran de manera común, será de corte transversal, ya que los datos que se utilizan para encontrar el resultado se realizan en un solo tiempo y en base a ello se realizará la interpretación (Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. 2018, pág. 176).

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Estrés

Definición conceptual

Síntomas relacionados al agotamiento de la fatiga que se presenta en trabajadores cuyos trabajos requieren un contacto frecuente con los demás,

esto conduce a una eficiencia operativa deficiente y una calidad reducida de los servicios profesionales (Maslach y Jackson, citado en Gonzales 2008).

Definición operacional

Contiene dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal en el trabajo, esta escala de Maslach consiste en 22 ítems, valora con la escala tipo likert, donde la nota va de 0 a 6 desde “nunca” a “todos los días”.

Variable 2: Habilidades sociales

Definición conceptual

Comportamientos expresados por el individuo que demuestra sentimientos, actitudes, opiniones de acuerdo a la ocasión respetando a las personas con el fin de solucionar un conflicto, reduciendo la probabilidad que surjan problemas en el futuro, Caballo (1991).

Definición operacional

Goldstein (1978) desarrolló las escalas de las habilidades sociales, en el Perú fue adaptado por Tomás (1995), que indican: habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativas a la agresión, para hacer frente al estrés y de planificación, este instrumento mide al nivel en 50 ítems.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

En esta ocasión está conformada por 130 militares (oficiales, técnicos y sub oficiales) que laboran en el Estado Mayor de la II División del Ejército-Rímac, Lima, población que consiste en un grupo limitado o ilimitado de elementos, un conjunto de características comunes de lo que se va a estudiar (Hernández Sampieri & Mendoza 2018).

- **Criterios de inclusión:** Todos los oficiales, técnicos y sub oficiales que laboren en el Estado Mayor, cuyas edades están entre los 25 a 60 años, de ambos sexos, militares que estuvieron

expuestos a actividades a lo largo de la pandemia por el covid-19 y que aceptaron ser parte de esta investigación.

- **Criterios de exclusión:** Aquellos oficiales, técnicos y sub oficiales que se encuentren con descanso médico, en comisión de servicio, de vacaciones.

Muestra

La muestra está conformada por 100 militares (oficiales, técnicos y sub oficiales) que laboran en el Estado Mayor de la II División del Ejército-Rímac. Se trata de una muestra disponible, “denominada de juicio prudencial, aunque se estima y se argumenta que la muestra es ejemplar de una determinada población” Morales, P. (2012).

Muestreo

Para la investigación se ha considerado un muestreo no probabilístico por conveniencia, “proceso de selección que no recurren a la probabilidad de entrar en la muestra, se tienen en cuenta criterios de inclusión y exclusión preestablecidos” (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

Tabla 1

Distribución de la muestra es función a sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	67	67,0
Mujer	33	33,0
Total	100	100,0

En la tabla 1, respecto a la distribución por género de la muestra conformada por un total de 100 militares entre oficiales, técnicos y sub oficiales que laboran en el Estado Mayor de la II División del Ejército-Rímac, de la población evaluada el 33 % pertenece al género femenino y el 67% restante son varones.

Tabla 2*Distribución de la muestra según la edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menor de 30	48	48,0
Entre 31 y 40	32	32,0
Más de 41	20	20,0
Total	100	100,0

En referencia a la tabla 2, se observa la distribución de la muestra conformada por un total de 100 militares entre oficiales, técnicos y sub oficiales que laboran en el Estado Mayor de la II División del Ejército-Rímac; por lo tanto se tiene que 48 militares son menores de 30 años representando un 48% de la muestra, el 32% de los militares esta entre 31 y 40 años y el 20% de la muestra de los militares tiene más de 41 años de edad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleará una encuesta, como medio de información, a través de la escala del inventario de Maslach y la escala de habilidades sociales.

Instrumento de recolección de información

A. Instrumento para el estrés

El Inventario de Burnout y Maslach (MBI), fue elaborado por C. Maslach, S. E. Jackson (1986), en Estados Unidos, evalúa tres dimensiones básicas del Burnout: escala de agotamiento emocional, escala de despersonalización, escala de realización personal. Este instrumento consta de 22 ítems y se evalúa con una escala tipo likert, la puntuación va de 0 a 6 y la expresión va de "nunca" a "todos los días". La confiabilidad de la dimensión de agotamiento mental es de 0.90, de la dimensión de despersonalización es de 0.79 y el índice de confiabilidad de la dimensión de realización individual es de 0.71. De la misma forma, la consistencia interna de todos los elementos es 0,80 (Maslach 1999). Adaptación peruana del inventario fue realizada por Llaja, Sarria y García en el 2007, se sometió a

criterio de jueces expertos en Psicología clínica y de la salud. Así mismo, los autores señalan que este instrumento permite delimitar el orden de sucesión de las dimensiones, pero también es posible presentar un algoritmo basado en los puntajes de los síntomas clínicos y de acuerdo a ello categorizarlos en “alto”, “medio” o “bajo” (Baldoceca 2018), (Anexo 3).

B. Instrumento para las habilidades sociales

La lista de chequeo conductual de las habilidades sociales, elaborado por Arnold P. Goldstein (1978), adaptada para escala de Habilidades Sociales, traducida en 1993 por Ambrosio Tomás Rojas; al realizar el análisis de ítems de la lista de chequeo de habilidades sociales, halló correlaciones significativas ($p < 05, 01$ y 001), quedando el instrumento intacto, es decir, con todos sus ítems completos, ya que no hubo necesidad de eliminar alguno. Evalúa y describe una lista conductual que está compuesta por 50 ítems, agrupados en 6 áreas: básicas, avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativas a la agresión, para hacerle frente al estrés, planificación. Adaptación peruana, en el año 1989 fue utilizada en un estudio piloto por López (Aguirre, 1994) realizado en Canto Grande, encontró una confiabilidad de 0.68 y una validez de 0.65 al análisis crítico de los ítems. Según Flores (1997) cuenta con una aceptación adecuada en nuestro contexto. Mencionado en la tesis de Vera (2015), (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Para la recolección de datos solicite autorizaciones y permisos al cuartel, también se coordinó con el militar asignado para el envío de la prueba a los militares participantes. De esa forma se enviaron los instrumentos de recolección de información fueron realizados en la herramienta virtual Formularios de Google, incluyendo el consentimiento informado, considerando el tiempo de cada militar.

3.6. Método de análisis de datos

Se procedió a generar los datos en el programa Microsoft Excel Windows 2010, con el fin de ordenar y organizar los datos, se eligió la análisis descriptivo porcentual para lo cual considere los niveles y rangos que se encuentren en cada instrumento para trabajar con el programa IBM - SPSS, así realicé la interpretación inferencial de datos, para ello utilicé el coeficiente de Bondad y Ajuste de Kolgomorov–Smirnov que determino en uso de un estadístico no paramétrico, se procederá a efectuar el tratamiento estadístico este análisis maneja medidas de tendencia central como son la media aritmética, la varianza, la desviación estándar y la correlación de Spearman, a fin de comprobar las hipótesis planteadas. Para efecto de la interpretación del grado y magnitud de la correlación se empleará la de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

3.7. Aspectos éticos

Conforme con la base ética de todos los estudios, hacia los fines del este estudio, los integrantes de la muestra fueron informados del objetivo del estudio.

Autonomía: APA (2010) considera que para obtener el consentimiento informado, es deber de los psicólogos informar a los participantes sobre el propósito del estudio, la duración prevista y los procedimientos; el derecho a retirarse de su estudio incluso después de que haya comenzado. Para este criterio se elaboró un consentimiento informado (Anexo 10), que demuestra la especificidad del propósito de la presente encuesta.

Beneficencia: en el área psicológico expresa que beneficencia es no provocar perjuicio, está determinado a maximizar ventajas y minimizar riesgos, son valorados como principios psicoéticos. Del criterio de beneficencia, los encuestados se beneficiaran de forma indirecta la investigación beneficiará a los militares para afrontar el estrés usando sus habilidades sociales, França-Tarragó (1996),

Maleficencia: Acevedo (2002, pp. 17–18) refiere que: “involucra a las personas en primer lugar y por lo tanto precede a cualquier tipo de información o consentimiento”, con la intención de no perjudicar al paciente, lo que obligaría al investigador a buscar el menor riesgo éticamente posible para los sujetos experimentales. No habrá exposición de sus datos ya que los cuestionarios serán anónimos y confidenciales.

Justicia: APA (2010) los psicólogos examinan que la imparcialidad y la equidad permiten que todos accedan y se beneficien de las contribuciones de la psicología. En cuanto al principio de justicia la participación será parcial sin discriminación y de manera integral.

IV. RESULTADOS

La presente investigación utilizó el programa Microsoft Excel Windows 2010, luego se analizaron en el programa estadístico SPSS, donde se obtuvo la correlación de las variables, descripción de cada una de ellas y la correlación de cada uno de los componentes de las variables, para desarrollar una descripción y análisis detallado de los resultados obtenidos del procesamiento de los datos que se originan sobre el estrés y las habilidades sociales en los militares.

4.1 Análisis descriptivos de la variable estrés

Tabla 3

Distribución de la muestra según los niveles de estrés en los militares de la II División del Ejército

Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	25,0
Medio	68	68,0
Alto	7	7,0
Total	100	100,0

En la tabla 3 se observa que el 7% presenta un nivel alto; de igual manera se presenta a un nivel medio el 68% y el 25% a un nivel bajo. Lo que se aprecia que los niveles de estrés están en un nivel intermedio, pues no es parte de su vida diaria debido a la preparación que tienen.

Tabla 4

Distribución de la muestra según la dimensión agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	56	56,0
Medio	23	23,0
Alto	21	21,0
Total	100	100,0

En esta tabla 4 se observa que el 56% de los militares evaluados mostro un nivel bajo, que el 23% mostro un nivel medio y el 21% mostro un nivel alto en la dimensión de agotamiento emocional del estrés en los militares participantes.

Tabla 5

Distribución de la muestra según la dimensión despersonalización

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16,0
Medio	28	28,0
Alto	56	56,0
Total	100	100,0

En la tabla 5 se observa que el 16% de la población evaluada mostro un nivel bajo, que el 28% mostro un nivel medio y el 56% mostro un nivel alto en la dimensión de despersonalización del estrés en los militares participantes.

Tabla 6

Distribución de la muestra según la dimensión falta de realización personal en el trabajo

Falta de realización personal en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	52,0
Medio	34	34,0
Alto	14	14,0
Total	100	100,0

El 52% de la población evaluada mostro un nivel bajo, un 34% mostro un nivel medio y el 14% mostro un nivel alto en la dimensión falta de realización personal en el trabajo del estrés en los militares participantes (tabla 6).

4.2 Análisis descriptivos de la variable habilidades sociales

Tabla 7

Distribución de la muestra según la variable de habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército

Habilidades Sociales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Normal	9	9,0
Bueno	46	46,0
Excelente	43	43,0
Total	100	100,0

Se observa que el 89% de la población estudiada, demuestran niveles excelente y bueno del uso de sus habilidades sociales; de igual forma el 9% demuestra un nivel normal del uso de sus habilidades sociales y un 2% indica un nivel bajo en el uso de sus habilidades sociales; las frecuencias de los niveles de la variable aplicada a los militares, nos demuestra un correcto empleo de sus habilidades sociales para enfrentar muchas situaciones siendo capaces de llevar al éxito situaciones asignadas.

Tabla 8

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades sociales básicas

Habilidades sociales básicas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	3,0
Normal	14	14,0
Bueno	36	36,0
Excelente	47	47,0
Total	100	100,0

En la tabla 8 se observa que el 83% de la población estudiada, presentan niveles excelente y bueno; de igual forma el 14% demuestra un nivel normal y solo un 3% indica un nivel bajo. Lo cual nos indica que los militares hacen buen uso de las conductas que comprenden (escuchar,

iniciar una conversación, mantener una conversación, formular una pregunta entre otras).

Tabla 9

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades sociales avanzadas

Habilidades sociales avanzadas	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,0
Normal	18	18,0
Bueno	44	44,0
Excelente	36	36,0
Total	100	100,0

En la tabla 9, se observa que el 80% de la población estudiada, presentan niveles excelente y bueno; de igual forma el 18% demuestra un nivel normal y solo un 2% indica un nivel bajo. Lo cual nos indica que los militares hacen buen uso de las conductas que comprenden (pedir ayuda, participar, dar instrucciones, seguir instrucciones, disculparse, convencer a los demás).

Tabla 10

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos

Habilidades relacionadas con los sentimientos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	10,0
Normal	13	13,0
Bueno	48	48,0
Excelente	29	29,0
Total	100	100,0

Se observa que el 77% de la población estudiada, demuestran niveles excelente y bueno; de igual forma el 13% demuestra un nivel normal y un 10% indica un nivel bajo. Lo cual nos muestra que los militares hacen buen

uso de las conductas que comprenden (comprender los sentimientos de los demás., enfrentarse con el enfado de otro, expresar afecto, resolver el miedo, auto-recompensarse, entre otros)(Tabla 10).

Tabla 11

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades alternativas a la agresión

Habilidades alternativas a la agresión	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	4,0
Normal	12	12,0
Bueno	35	35,0
Excelente	49	49,0
Total	100	100,0

Se observa que el 84%, demuestran niveles excelente y bueno; de igual forma el 12% demuestra un nivel normal y un 4% indica un nivel bajo. Lo cual nos indica que los militares hacen buen uso de las conductas que comprenden (pedir permiso, compartir algo, ayudar a los demás, negociar, empezar el auto-control, defender los propios derechos, responder a las bromas, evitar los problemas con los demás, no entrar en peleas).

Tabla 12

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades para hacer frente al estrés

Habilidades para hacer frente al estrés	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,0
Bajo	2	2,0
Normal	22	22,0
Bueno	45	45,0
Excelente	30	30,0
Total	100	100,0

En esta tabla se observa que el 75% presentan niveles entre bueno y excelente; que el 22% demuestra un nivel normal y solo un 3% indica un nivel entre bajo y deficiente. Lo cual nos indica que los militares hacen buen uso de las conductas que comprenden (demostrar deportividad después de un juego, resolver la vergüenza, arreglárselas cuando le dejan de lado, defender a un amigo, responder a la persuasión, responder al fracaso, entre otras).

Tabla 13

Distribución de la muestra según la dimensión habilidades de planificación

Habilidades de planificación	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,0
Bajo	2	2,0
Normal	12	12,0
Bueno	40	40,0
Excelente	45	45,0
Total	100	100,0

Se observa que el 85% de la muestra estudiada, demuestran niveles excelente y bueno; de igual forma el 12% demuestra un nivel normal y un 3% indica un nivel bajo y deficiente. Lo cual nos demuestra que los militares hacen un excelente uso de las conductas que comprenden (tomar decisiones realistas, discernir la causa de un problema, establecer un objetivo, determinar las propias habilidades, recoger información, resolver los problemas según su importancia, tomar una decisión eficaz, concentrarse en una tarea).

Tabla 14*Prueba de normalidad de las variables estrés y habilidades sociales*

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov	
		Estrés	Habilidades sociales
N		100	100
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,82	4,30
	Desv.	,539	,718
	Desviación		
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,381	,265
	Positivo	,299	,232
	Negativo	-,381	-,265
Estadístico de prueba		,381	,265
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

De acuerdo con la (Tabla 14), la muestra se ha distribuido de manera No Normal (0,00), lo que indica que la distribución de los datos no se ajusta a la normalidad, por lo que se justifica el uso de estadística para datos no paramétricos.

Tabla 15*Correlación entre la variables estrés y habilidades sociales en los militares de la II División del ejercito*

		Correlaciones	Habilidades sociales
		Coeficiente de correlación Rho de Spearman	-,301**
Estrés		Sig. (bilateral)	,002
		N	100

La correlación entre las variables estrés y habilidades sociales es significativa (Sig. 0,002) se puede observar que la prueba de correlación Rho de Spearman presenta un valor de -0,301 indicando una correlación indirecta baja y débil en la relación que existente entre ambas variables. Se puede deducir que a bajos niveles de estrés hallaremos mayor uso de las habilidades sociales.

V. DISCUSION

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el estrés y habilidades sociales; del análisis a la primera variable se observó que en un gran porcentaje de militares el estrés se encuentra en un nivel medio, considerando que la mayoría de los militares no presentan un alto índice de agotamiento emocional, en cuanto a la despersonalización se obtuvo un porcentaje alto esto es por las circunstancias debido a la pandemia por covid-19, la mayoría de los militares no presenta problemas en la realización personal en su trabajo; de la segunda variable se observa que las dimensiones de las habilidades sociales básicas, de alternativas a la agresión, de planificación tienen un porcentaje excelente y la dimensión de las habilidades sociales avanzadas, relacionadas con los sentimientos, para hacer frente al estrés se observó un porcentaje bueno que demuestra un alto porcentaje en el uso de las habilidades sociales; estos resultados no permiten entender que la correlación entre estrés y habilidades sociales, demuestra que los oficiales, técnicos y sub oficiales que laboran en el estado mayor, al enfrentarse a jornadas de trabajo muy largas y a situaciones difíciles hacen un mejor uso en el desarrollo de sus habilidades sociales empleando adecuadamente sus capacidades y habilidades.

En semejanza con otros estudios (Herrera, 2020; Bautista, 2019; Estela 2019). Estos resultados tienen cierta relación con la investigación realizada por Estela (2019) quien, determinó la correspondencia entre el estrés y las habilidades sociales en estudiantes de una Universidad de Lima, indicando una baja correlación entre ambas variables, aunque si existe significatividad indicando que mayoritariamente los estudiantes tienden a presentar niveles bajos de estrés. Lo estudiado por Chambilla (2021) evidencia también la relación entre la ansiedad social y las habilidades sociales que mostró que un 68,3% tenía habilidades sociales sobre el promedio y el 59,6% tenía ansiedad ligera. También Gonzales (2018) la relación entre las habilidades sociales y la ansiedad concluye que a más uso de las habilidades sociales menores niveles de ansiedad de los estudiantes.

Es importante mencionar que los militares cumplieron su misión en el apoyo a la población peruana demostrando que para ellos el estrés no es un

factor que determina el uso de sus habilidades sociales, aun a costa de su vida, de su entorno familiar y laboral con el temor por contagiarlos de covid-19.

De acuerdo con el objetivo específico N° 01: “Describir los niveles de estrés en los militares de la II División del Ejército-Rímac”, se aprecia que los niveles de estrés están en un nivel medio y bajo, donde hay una leve coincidencia en los niveles de estrés con la revisión de García et al. (2020) en su investigación demostró altos niveles ansiedad y bajos niveles de estrés en los profesionales de salud; de la misma forma Bautista (2019) en su investigación suscribe que en la Unidad Operativa Industria Naval (U.O.I.N.) muestra que tiene un nivel de estrés significativo dependiendo al puesto que ocupan los militares. En este Aspecto Comby refiere que el cuerpo responde al cambio, el estrés es útil; es lo que hace posible vivir en un ambiente cambiante. Peiró dice que es una manifestación adaptativa del ser humano que, en gran medida, contribuye a su existencia, a su desempeño adecuado en sus actividades y eficaz en muchos ámbitos de la vida. De este modo, no coincide el estudio de Acero (2020) refiere que el Burnout es una condición común entre las personas que experimentan estrés en el trabajo y en el desempeño laboral; Herrera (2020) encontró altos niveles de estrés percibidos en militares novatos y veteranos. Al igual que Acurio y Morejón (2017) en su tesis en la brigada de caballería blindada n° 11 “Galápagos” Riobamba, el 52% presento un alto nivel de estrés.

A pesar del nivel de estrés encontrado en esta investigación considero que los militares trabajan adecuadamente cuando tienen estrés, como lo mencioné antes, ellos están preparados para hacerle frente a cualquier enemigo que se les presente, para trabajar en jornadas largas pues tenían una misión muy marcada para garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial; además ser partícipe de roles muy específicos: participar en el orden interno apoyando a la policía nacional, participar en el desarrollo nacional mediante la ejecución de las políticas de estado en materia de desarrollo económico y social, defensa civil, ciencia y tecnología, objetos arqueológicos e históricos, asuntos antárticos, amazónicos y protección del medio ambiente, participar en el sistema nacional de gestión del riesgo de desastres en los procesos preparación y respuesta y

finalmente participar en la política exterior de la república a través de las misiones de Paz y la presencia en la Antártida (Acuerdo Nacional, 2014).

Conforme con el objetivo específico N° 02 “Describir los niveles de habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac”, se observa que las frecuencias de los niveles de la variable aplicada a los militares nos demuestra un buen uso de sus habilidades. Coincide con la investigación de Estela (2019) donde encontró que un 66,7% de estudiante tiene un nivel alto en el uso de sus habilidades sociales. Y con Ortega (2019), en su investigación en una Organizaciones de Ayuda Social, muestra un alto nivel en el uso de sus habilidades sociales de parte de los profesionales que vienen laborando en dicha institución. A diferencia de lo que Delgado (2019) dice en su tesis en Lima, busco relacionar las habilidades sociales y el trabajo colaborativo, encontrando que el 34,6% mostró habilidades sociales medias. Así mismo Cáceres (2017) en su investigación observa niveles por debajo del promedio en los conductores de dicha empresa. Como Suero (2015) en su tesis llevada a cabo en Chiclayo, investigo que el 65% de los trabajadores de la empresa tiene un nivel regular en el uso de sus habilidades sociales en la empresa para la que laboran. Conuerdo con Caballo que las habilidades sociales ayudan a reducir situaciones problemáticas que puedan surgir en el futuro; Lacunza dice que los comportamientos de una persona ayudan a prosperar.

De todo lo investigado creo que los resultados del análisis de correlación entre ambas variables expresaron una correspondencia entre el estrés de los militares que afecto de forma positiva y beneficiosa en el desarrollo de las habilidades sociales y en el cumplimiento de sus actividades durante la emergencia sanitaria por covid-19, por lo que el estrés sería un factor importante para el desarrollo de los militares llevándolos al éxito o a la derrota en el cumplimiento de sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se encontró una correlación negativa indirecta y débil entre ambas variables lo que no indica a menores niveles de estrés mayor será el uso de las habilidades sociales en los militares de la II División del ejército del cuartel del Rímac, durante la emergencia sanitaria por el covid-19.

SEGUNDA: Se encontró que el 83% militares de la II División del Ejército del Rímac, presento un nivel de estrés promedio durante la emergencia sanitaria por el covid-19; a pesar de tener dificultades para hacerle frente a este enemigo invisible, dejando de lado a su propia familia para proteger a la población.

TERCERA: Se encontró que el 89% de militares de la II División del Ejército del Rímac, presento un buen y excelente uso de sus habilidades sociales durante la emergencia sanitaria por el covid-19. Durante la cuarentena ellos fueron los que salieron a las calles a dar lucha a un enemigo invisible, cumpliendo a cabalidad las tareas y actividades encomendadas durante la inamovilidad.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Es necesario fortalecer la estabilidad emocional de los militares pues debido a la pandemia por el covid-19 ha afectado a las relaciones familiares más que las laborales, muchos de ellos perdieron familiares, colegas, amigos o personas cercanas de las cuales no se pudieron despedir y muchos de los militares descuidaron a sus familiares parte importante y soporte para los militares, se recomienda acciones de reconocimiento en merito a sus acciones a todos los militares, sobre todo a los que perdieron la vida.

SEGUNDA: Se recomienda realizar más estudios dirigido a los militares, usando otros instrumentos psicológicos de manera que sea aplicado de manera individual y grupal puesto que son pocos los estudios realizados sobre estas variables.

TERCERA: Se recomienda que las futuras investigaciones amplíen el tamaño de la muestra, asociados a otros factores que podrían contribuir al estrés y al uso de las habilidades sociales.

REFERENCIAS

- Acevedo Pérez, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y Enfermería*, 8(1), 15-18. <http://doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Aguirre, P. (1994). Autoconcepto y Dimensiones de personalidad en niños desplazados residentes en la comunidad de Santa Cruz (tesis pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010). Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de https://osha.europa.eu/en/publications/reports/esener1_osh_management/vi ew
- American Psychological Association (2003). The first code. *American Psychological Association*, 34(1), p.63. Recuperado de: <https://www.apa.org/monitor/jan03/firstcode.aspx>
- American Psychological Association, APA (2010a). Ethical principles of psychologists and code of conduct. Washington: APA. Recuperado de <http://www.apa.org/ethics/code/principles.pdf>
- American Psychological Association, APA (2010b). Publication manual of the American Psychological Association. (6^a ed.). Washington: APA.
- António Rui da Silva Gomes, Jorge M. P. Afonso, Avances en psicología latinoamericana, ISSN 1794-4724,ISSN-e2145-4515,Vol.34,Nº1, 2016, pág.2
- Barraza, A. (2006) Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista electrónica Psicología Científica*. Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com>
- Beauchamp y Childres, Principios éticos de investigación biomédica en seres humanos. *Boletín OPS* 1990; 108: 490.

- Berra, E., Muñoz, S.I., Vega, C.Z., Rodríguez, A.S. y Gómez, G. (2014). Emociones, estrés y afrontamiento en adolescentes desde el modelo de Lazarus y Folkman. *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*, 16(1), 37-57
- Caballo (1991) (p.407)
- Caballo, V. (2007). *Manual de Evaluación y entrenamiento de habilidades sociales* (7, ed.) Madrid: Siglo XXI de España Editores S.A.
- Caballo (Fundamentos en humanidades, XI (XXIII), 159-182. Caballo, V. (2005)
- Caballo, V., Irurtia, M., Olivares, P. y Salazar, I. (2014). Relación de las habilidades sociales con la ansiedad social y los trastornos de la personalidad. (Tesis doctoral) Universidad de Granada, España.
- Chambilla Achata, Yesica Yrma (2021) *Ansiedad social y habilidades sociales en estudiantes universitario*. Tesis de segunda especialidad. Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4837>
- Chávez Ventura, Gina, Cruz Espinoza, Henry Santa, & Grimaldo Muchotrigo, Mirian Pilar. (2014). El consentimiento informado en las publicaciones latinoamericanas de Psicología. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(2), 345-359. Retrieved December 21, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000200012&lng=en&tlng=es.
- Carrasco Díaz, Sergio (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Editorial San Marcos, Lima (Pág. 46)
- Colegio de Psicólogos del Perú. (1981). *Código de ética profesional del psicólogo peruano*. Lima: Colegio de Psicólogos del Perú.
- Comby, B. (1989). *Control del estrés*. Bilbao. Mensajero.

Decreto Legislativo N° 1134 (Ministerio de Defensa – MINDEF-
<https://www.mindef.gob.pe>)

Devore, Jay. Probabilidad y estadística para ingeniería y ciencias. California
(Impreso en México, Edit. Thomson Editores, 2000.

França-Tarragó, O. (1996). Ética para psicólogos. Introducción a la Psicoética.
España: Desclée de Brouwer, S.A

Flores, M. (1997). Autoconcepto y tolerancia a la frustración en niños trabajadores
y no trabajadores de un sector de Lima Ciudad (tesis pregrado). Universidad
Federico Villareal, Lima, Perú.

García, J., Gómez, J., Martín, J., Fagundo, J., Ayuso, D., Martínez, J., Ruiz, C.
(2020). Impacto del Sars-Cov-2 (Covid-19) en la salud mental de los
profesionales sanitarios una revisión sistemática. Revista española salud
pública(94),1-20.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S003485972020000100051&scripts=ci_arttext

Gilla, María Antonella; Belen Giménez, Silvina; Moran, Valeria E. Y Olaz, Fabián
O. Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en
profesionales argentinos de la salud mental. Liber.[Online].2019,vol.25,
n.2,pp.179193.ISSN17294827

<http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04>.

Goldstein, A., Sprakfin, R., Gershaw, N. y Klein, P. (1989). Habilidades sociales y
autocontrol en la adolescencia. Un programa de enseñanza. Barcelona:
Martinez Roca.

Gonzáles, F.L. (2003). El humanismo Científico. En Revista cubana de Psicología.
Vol. 19, N° 2.

Gonzales Villa, Miriam Rosario Habilidades sociales y ansiedad en estudiantes del
nivel secundaria de la Corporación Educativa Guadalupe de Mala, 2018.
Universidad Cesar Vallejo

“Habilidades sociales” (2013). Recuperado de <https://www.slideshare.net/jeralbeatriz/habilidades-sociales-18363415>

Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

Herrera Posada, Karoll Dayana (2020). Variabilidad de Frecuencia Cardíaca, Estrés y Resiliencia en personal militar en función a su nivel de experiencia, Barranquilla, Colombia. Corporación Universidad De La Costa (Cuc) Maestría en Psicología y Desarrollo Humano.

<https://www.binasss.sa.cr/opacms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral>

<https://institutosalamanca.com/blog/habilidades-sociales-definicion-delimitacion/>

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-la-politica-de-seguridad-y-defen-decreto-supremo-n-012-2017-de-1600032-1/>

<https://www.paho.org/es/documentos/actualizacion-epidemiologica-enfermedad-por-coronavirus-covid-19-11-diciembre-2020>

<https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/estres.html>

<http://site.ebrary.com/lib/bibliotecafmhsp/docDetail.action?docID=10102731&p00=BURNOUT>

<http://www.psicologíacientífica.com>

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-declara-en-emergencia-sanitaria-a-nivel-decreto-supremo-n-008-2020-sa-1863981-2/>

<https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/coronavirus/coronavirus311220.pdf>

Koontz Harold, 1994: 408

- Llaja, V. Sarriá, C., & García, P. (2007). Síndrome del Quemado por Estrés laboral asistencial .Muestra peruana. Lima: Pinedo Grafic. E.I.R.L.
- López Calva, Martín. (2013). Ética profesional y complejidad: Los principios y la religación. Perfiles educativos, 35(142), 43-52. Recuperado en 21 de diciembre de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982013000400020&lng=es&tlng=es
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. Maslach Burnout Inventory Manual. 3ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
- Montgomery, Douglas Y George Runger. Probabilidad y Estadística aplicadas a la Ingeniería. California (Impreso en México), Edit. McGraw-Hill, 1996.
- Morales, P. (2012) Tamaño Necesario de La Muestra. Cuantos Sujetos Necesitamos Universidad Pontificia Comillas Madrid Facultad de Humanidades (Última revisión, 13 de Diciembre, 2012)
- Moscoso, 1998 citado en Molina Jiménez, Gutiérrez García, Hernández Domínguez & Contreras, 2008
- Núñez, L., Archila, D. Caceres, B. Giron, E., Alfaro B. & Mejia, I et al (2008) Influencia del Estrés Académico en el Rendimiento de los estudiantes de II de Bachillerato del Instituto Selestiano San Miguel (Metodología de la Investigación II), Honduras: Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Facultad de Psicología.
- Olavarría, L. (7 de julio de 2020). Coronavirus en Perú: Situaciones de estrés, ansiedad y depresión incrementarán tras la pandemia. Rpp Noticias. <https://rpp.pe/vital/vivirbien/coronavirus-en-peru-situaciones-de-estres-ansiedad-y-depresionincrementaran-tras-la-pandemia-de-la-covid-19-noticia-1278516>

- Ortega, I. (2019). Habilidades sociales de los profesionales de la Institución Unión de Obras de asistencia social – Colonias de niños y niñas, Ancón, Lima, 2018, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú
- Otzen, Tamara, & Manterola, Carlos. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pedraza, C. & Perez, M. (2021) “Así le pasa factura el estrés a nuestro cerebro (y más en pandemia”, *The Conversation* <https://theconversation.com/asi-le-pasa-factura-el-estres-a-nuestro-cerebro-y-mas-en-pandemia-141674>
- Pérez R. Estrés y longevidad. Reflexiones acerca del estrés desde una perspectiva psicológica. *Publicación de Gerontología y Geriátrica, Geroinfo* 2009 [consultado Feb 2013];1(3). Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/estres_y_longevidadl.pdf
- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones ISSN: 1576-5962 revistas_copm@cop.es Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España - GIL-MONTE, PEDRO R. Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 19, núm. 2, 2003, pp. 181-197 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España
- Rubio, Cándido, Huesca, Amparo, Recio, Patricia, Urien, Begoña, & Peiró, José María. (2015). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia y agotamiento emocional: una prueba de efectos longitudinales. *Revista de Psicología Ocupacional y Organizacional*, 31 (3), 147-154. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.06.004>
- Santos, Paucar L. (2012). El clima social familiar y las habilidades sociales de los alumnos de una institución educativa del Callao (tesis para maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú
- Siegel, Sidney. *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México, Edit. Trillas, 1975.

Suehiro, Adriana Cristina Boulhoça y Santos, Larissa Muniz RA dos. Relación entre estrés y habilidades sociales en docentes de educación superior en el estado de Bahía. Psychol. Rvdo. (Belo Horizonte) [En línea]. 2017, vol.23, n.2, págs. 728-744. ISSN 1677-1168. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n2p728-744>.

Suero Burga, Rosa Patricia (2015). Habilidades sociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa PS TRAINING EXECUTIVES S.A.C. Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Grado Académico de Magíster en Psicología Clínica con Mención en Psicología de la Salud. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

"The Stress Solution" de Lyle H. Miller, PhD, y Alma Dell Smith, PhD. <https://www.apa.org/topics/stress/tipos>

Vera Pómez, Andrea (2015). Habilidades sociales y Autoconcepto en hijos únicos y con hermanos, de colegios de Lima Metropolitana (tesis pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) Lima, Perú. Repositorio UPC: <http://hdl.handle.net/10757/619096>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la tesis

Anexo 2: Tabla de operacionalización de las variables

Anexo 3: Ficha técnica Inventario de Burnout y Maslach

Anexo 4: Ficha técnica Habilidades Sociales

Anexo 5: .Instrumentos – Link formulario Google

Anexo 6: Cartas de presentación

Anexo 7: Cartas de autorización

Anexo 8: Foto E-ISNN datos del Inventario de Maslach

Anexo 9: Foto E-ISNN Cuestionario de las Habilidades Sociales

Anexo 10: Consentimiento informado para ser participante en el estudio

Anexo 11: Captura de imagen porcentaje Turnitin

Anexo 12: Certificado de Conducta Responsable en Investigación

ANEXO 1: Matriz de consistencia de la tesis

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE		
Estrés y habilidades sociales en militares de la II División del ejército durante la emergencia sanitaria covid-19, Rímac 2022	General	General	General	ESTRES		
	¿Cuál es la relación entre el Estrés y las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac 2022?	Determinar la relación entre el Estrés y las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac 2022	Existe relación significativa e inversa entre el Estrés y las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac 2022	Dimensión	Indicador	Escala de Medición
				Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> Manifiesta agotamiento emocional en el trabajo. Manifiesta sentirse cansado al final de la jornada de trabajo. Manifiesta fatiga al levantarse por la mañana y tiene que ir a trabajar. Siente que es un esfuerzo trabajar todo el día con las mismas personas. Manifiesta sentirse "desgastado" por el trabajo. Expresa sentirse defraudado por el trabajo. Siente que está trabajando demasiado. Manifiesta sentir estrés cuando trabaja directamente con personas. Manifiesta sentimientos de haber llegado a su fin en su contribución laboral. 	Escala: Ordinal Nunca (0) Pocas veces (1) Una vez al mes (2)
				Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> Es consciente de que trata a las personas de su trabajo como si fueran objetos. Acepta que se ha vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo esta profesión. Este trabajo me está volviendo insensible emocionalmente. Manifiesta indiferencia de lo que ocurre a las personas a las que da servicio en su centro de trabajo. Siente que las demás personas de su trabajo le responsabilizan de algunas de sus problemas con las personas con las que se relaciona. 	Algunas veces al mes (3) Una vez a la semana (4)
	Falta de realización personal en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Comprendo fácilmente lo que sienten las personas a las que da servicio en su centro de trabajo. Abordo los problemas de las personas de mi centro de trabajo eficazmente. Considera que con su trabajo influye positivamente en la vida de las personas. Manifiesta sentirse activo en su trabajo. Tiene capacidad de crear una atmósfera relajada con las personas a las que brinda su servicio. Expresa sentirse estimulado después de trabajar en contacto con las personas de su centro de trabajo. Manifiesta haber logros en lo que hace su profesión. Manifiesta tener calma al tratar los problemas emocionales en el trabajo. 	Varias veces a la semana (5) Todos los días (6)			
	Específicos	HABILIDADES SOCIALES				
	• Describir el nivel de estrés en los militares de la II División del Ejército-Rímac	Dimensión	Indicador	Escala de Medición		
		Habilidades sociales básicas	<ul style="list-style-type: none"> Escuchar Iniciar una conversación Mantener una conversación Formular una pregunta 	<ul style="list-style-type: none"> Dar las gracias Presentarse Presentar a otras personas Hacer un halago 	Escala: Ordinal	
		Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Pedir ayuda 	<ul style="list-style-type: none"> Seguir instrucciones 		

[Escriba texto]

		<p>2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir el nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los militares de la II División del Ejército-Rímac 2022. 		<table border="1"> <tr> <td>sociales avanzadas</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Participar ◦ Dar instrucciones </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Disculparse ◦ Convencer a los demás </td> <td>Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>Habilidades relacionadas con los sentimientos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Conocer los propios sentimientos ◦ Expresar sentimientos ◦ Conocer los sentimientos de los demás ◦ Enfrentarse con el enfado del otro </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Expresar afecto ◦ Resolver el miedo ◦ Auto recompensarse </td> <td> <p>Muy pocas veces (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> </td> </tr> <tr> <td>Habilidades alternativas a la agresión</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Pedir permiso ◦ Compartir algo ◦ Ayudar a los demás ◦ Negociar ◦ Empezar al autocontrol </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder a las bromas ◦ Defender los propios derechos ◦ Evitar los problemas con los demás ◦ No entrar en peleas </td> <td>A menudo (4)</td> </tr> <tr> <td>Habilidades para hacer frente al estrés</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Formular una queja ◦ Responder una queja ◦ Demostrar deportividad ◦ Resolver la vergüenza ◦ Arreglárselas cuando te dejan de lado ◦ Defender a un amigo ◦ Responder a la persuasión </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder al fracaso ◦ Enfrentarse a los mensajes contradictorios ◦ Responder a una acusación ◦ Prepararse para una causación difícil ◦ Hacer frente a las presiones del grupo </td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td>Habilidades de planificación</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tomar decisiones realistas ◦ Discernir sobre la causa de un problema ◦ Establecer un objetivo ◦ Determinar las propias habilidades </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Recoger información ◦ Resolver los problemas según su importancia ◦ Tomar una decisión eficaz ◦ Concentrarse en una tarea </td> <td></td> </tr> </table>	sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Participar ◦ Dar instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Disculparse ◦ Convencer a los demás 	Nunca (1)	Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Conocer los propios sentimientos ◦ Expresar sentimientos ◦ Conocer los sentimientos de los demás ◦ Enfrentarse con el enfado del otro 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Expresar afecto ◦ Resolver el miedo ◦ Auto recompensarse 	<p>Muy pocas veces (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p>	Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Pedir permiso ◦ Compartir algo ◦ Ayudar a los demás ◦ Negociar ◦ Empezar al autocontrol 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder a las bromas ◦ Defender los propios derechos ◦ Evitar los problemas con los demás ◦ No entrar en peleas 	A menudo (4)	Habilidades para hacer frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Formular una queja ◦ Responder una queja ◦ Demostrar deportividad ◦ Resolver la vergüenza ◦ Arreglárselas cuando te dejan de lado ◦ Defender a un amigo ◦ Responder a la persuasión 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder al fracaso ◦ Enfrentarse a los mensajes contradictorios ◦ Responder a una acusación ◦ Prepararse para una causación difícil ◦ Hacer frente a las presiones del grupo 	Siempre (5)	Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tomar decisiones realistas ◦ Discernir sobre la causa de un problema ◦ Establecer un objetivo ◦ Determinar las propias habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Recoger información ◦ Resolver los problemas según su importancia ◦ Tomar una decisión eficaz ◦ Concentrarse en una tarea 	
sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Participar ◦ Dar instrucciones 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Disculparse ◦ Convencer a los demás 	Nunca (1)																					
Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Conocer los propios sentimientos ◦ Expresar sentimientos ◦ Conocer los sentimientos de los demás ◦ Enfrentarse con el enfado del otro 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Expresar afecto ◦ Resolver el miedo ◦ Auto recompensarse 	<p>Muy pocas veces (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p>																					
Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Pedir permiso ◦ Compartir algo ◦ Ayudar a los demás ◦ Negociar ◦ Empezar al autocontrol 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder a las bromas ◦ Defender los propios derechos ◦ Evitar los problemas con los demás ◦ No entrar en peleas 	A menudo (4)																					
Habilidades para hacer frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Formular una queja ◦ Responder una queja ◦ Demostrar deportividad ◦ Resolver la vergüenza ◦ Arreglárselas cuando te dejan de lado ◦ Defender a un amigo ◦ Responder a la persuasión 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Responder al fracaso ◦ Enfrentarse a los mensajes contradictorios ◦ Responder a una acusación ◦ Prepararse para una causación difícil ◦ Hacer frente a las presiones del grupo 	Siempre (5)																					
Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tomar decisiones realistas ◦ Discernir sobre la causa de un problema ◦ Establecer un objetivo ◦ Determinar las propias habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Recoger información ◦ Resolver los problemas según su importancia ◦ Tomar una decisión eficaz ◦ Concentrarse en una tarea 																						
TIPO Y DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODO DE ANALISIS ESTADISTICO																					
<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Población: compuesta de 130 militares (oficiales, técnicos y sub oficiales) que laboran en el Estado Mayor de la II División del Ejército-Rímac, Lima . • Muestra: Constituida por 100 militares (oficiales, técnicos y sub oficiales). 	<p>Mediante instrumentos psicológicos:</p> <p>Ficha técnica del Inventario de Burnout y Maslach (MBI) Autor: C. Maslach, S. E. Jackson (1986)</p> <p>Ficha técnica de la Lista de Chequeo Conductual de las Habilidades Sociales Autor: Arnold P. Goldstein (1978)</p>	<p>Para el análisis de los resultados se procedió mediante estadística descriptiva e inferencial, se realizó la interpretación y análisis, para la correlación se utilizó Rho de Spearman.</p>																					

[Escriba texto]

ANEXO 2: Tabla de operacionalización de las variables

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE

VARIABLE	DEF. CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS POR DIMENSION
ESTRES	Síntomas relacionados al agotamiento de la fatiga que se presenta en trabajadores cuyos trabajos requieren un contacto frecuente con los demás, esto conduce a una eficiencia operativa deficiente y una calidad reducida de los servicios profesionales (Maslach y Jackson, citado en Gonzales 2008).	Contiene tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal en el trabajo), esta escala de Maslach consiste en 22 ítems que valora con una escala tipo Likert, donde la nota va de 0 a 6 desde “nunca” a “todos los días”.	Agotamiento Emocional	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Manifiesta agotamiento emocional en el trabajo. ◦ Manifiesta sentirse cansado al final de la jornada de trabajo. ◦ Manifiesta fatiga al levantarse por la mañana y tiene que ir a trabajar. ◦ Siente que es un esfuerzo trabajar todo el día con las mismas personas. ◦ Manifiesta sentirse “desgastado” por el trabajo. ◦ Expresa sentirse defraudado por el trabajo. ◦ Siente que está trabajando demasiado. ◦ Manifiesta sentir estrés cuando trabaja directamente con personas. ◦ Manifiesta sentimientos de haber llegado a su fin en su contribución laboral. 	1 2 3 6 8 13 14 16 20	Escala: Ordinal Nunca (0) Pocas veces (1)	Bajo: 0-18 Medio:19-26 Alto:27-54
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Es consciente de que trata a las personas de su trabajo como si fueran objetos. ◦ Acepta que se ha vuelto más insensible con las personas desde que ejerzo esta profesión. ◦ Este trabajo me está volviendo insensible emocionalmente. ◦ Manifiesta indiferencia de lo que ocurre a las personas a las que da servicio en su centro de trabajo. ◦ Siente que las demás personas de su trabajo le responsabilizan de algunas de sus problemas con las personas con las que se relaciona. 	5 10 11 15 22	Una vez al mes (2) Algunas veces al mes (3) Una vez a la semana (4)	Bajo: 0-5 Medio:6-9 Alto:10-30
			Falta de realización personal en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Comprendo fácilmente lo que sienten las personas a las que da servicio en su centro de trabajo. ◦ Abordo los problemas de las personas de mi centro de trabajo eficazmente. ◦ Considera que con su trabajo influye positivamente en la vida de las personas. ◦ Manifiesta sentirse activo en su trabajo. ◦ Tiene capacidad de crear una atmósfera relajada con las personas a las que brinda su servicio. ◦ Expresa sentirse estimulado después de trabajar en contacto con las personas de su centro de trabajo. ◦ Manifiesta haber logrado en lo que hace su profesión. ◦ Manifiesta tener calma al tratar los problemas emocionales en el trabajo. 	4 7 9 12 17 18 19 21	Varias veces a la semana (5) Todos los días(6)	Bajo: 0-33 Medio:34-39 Alto:40-56
HABILIDADES SOCIALES	Comportamientos expresados por el individuo que demuestra sentimientos, actitudes,	Goldstein (1978) desarrolló la escala de habilidades sociales, que en Perú lo adaptó Tomás (1995), las	Habilidades sociales básicas	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Escuchar ◦ Iniciar una conversación ◦ Mantener una conversación ◦ Formular una pregunta ◦ Dar las gracias ◦ Presentarse ◦ Presentar a otras personas 	1 2 3 4 5 6 7	Escala: Ordinal	Deficiente:0-8 Bajo:9-16 Normal:17-24 Bueno:25-32 Excelente33 a+

[Escriba texto]

<p>opiniones de acuerdo a la ocasión respetando a las personas con el fin de solucionar un conflicto, reduciendo la probabilidad que surjan problemas en el futuro, Caballo (1991).</p>	<p>cuales son: habilidades sociales básicas, habilidades sociales avanzadas, relacionadas con los sentimientos, alternativas a la agresión, para hacer frente al estrés y de planificación, este instrumento mide al nivel en 50 ítems.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ◦ Hacer un halago 	8	<p>Nunca (1)</p> <p>Muy pocas veces (2)</p> <p>Algunas veces (3)</p> <p>A menudo (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
		Habilidades sociales avanzadas	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Pedir ayuda ◦ Participar ◦ Dar instrucciones ◦ Seguir instrucciones ◦ Disculparse ◦ Convencer a los demás 	9 10 11 12 13 14		Deficiente:0-6 Bajo:7-12 Normal:13-18 Bueno:19-24 Excelente:25 a+
		Habilidades relacionadas con los sentimientos	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Conocer los propios sentimientos ◦ Expresar sentimientos ◦ Conocer los sentimientos de los demás ◦ Enfrentarse con el enfado del otro ◦ Expresar afecto ◦ Resolver el miedo ◦ Auto recompensarse 	15 16 17 18 19 20 21		Deficiente:0-7 Bajo:8-14 Normal:15-21 Bueno:22-28 Excelente:29 a+
		Habilidades alternativas a la agresión	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Pedir permiso ◦ Compartir algo ◦ Ayudar a los demás ◦ Negociar ◦ Empezar al autocontrol ◦ Defender los propios derechos ◦ Responder a las bromas ◦ Evitar los problemas con los demás ◦ No entrar en peleas 	22 23 24 25 26 27 28 29 30		Deficiente:0-9 Bajo:10-18 Normal:19-27 Bueno:28-36 Excelente:37 a+
		Habilidades para hacer frente al estrés	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Formular una queja ◦ Responder una queja ◦ Demostrar deportividad ◦ Resolver la vergüenza ◦ Arreglárselas cuando te dejan de lado ◦ Defender a un amigo ◦ Responder a la persuasión ◦ Responder al fracaso ◦ Enfrentarse a los mensajes contradictorios ◦ Responder a una acusación ◦ Prepararse para una causación difícil ◦ Hacer frente a las presiones del grupo 	31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42		Deficiente:0-12 Bajo:13-24 Normal:25-36 Bueno:37-48 Excelente:49 a+
		Habilidades de planificación	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Tomar decisiones realistas ◦ Discernir sobre la causa de un problema ◦ Establecer un objetivo ◦ Determinar las propias habilidades ◦ Recoger información ◦ Resolver los problemas según su importancia ◦ Tomar una decisión eficaz ◦ Concentrarse en una tarea 	43 44 45 46 47 48 49 50		Deficiente:0-8 Bajo:9-16 Normal:17-24 Bueno:25-32 Excelente:33 a+

[Escriba texto]



CUESTIONARIO INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

ESTIMADO(A) MILITAR, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del ESTRES.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales. Una vez a de la siguiente forma:

El significado del número es:

EQUIVALENCIA	Nunca	Pocas Veces	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
ESCALA DE VALORACIÓN	0	1	2	3	4	5	6

Cada uno tiene seis posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

N°		Preguntas	Nunca	Pocas Veces	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
A.E.	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente exhausto.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento exhausto.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	3	Cuando me levanto por la mañana me siento cansado cuando tengo que ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	4	Puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	0	1	2	3	4	5	6
D.	5	Trato a algunas personas, como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	6	Trabajar todo el día con muchas personas es mucho esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	7	Trato con mucha eficacia los problemas que tengo que resolver.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	8	Mi trabajo me está desgastando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las demás personas.	0	1	2	3	4	5	6
D.	10	Siento que me he hecho más duro con las personas.	0	1	2	3	4	5	6
D.	11	Me preocupa que este trabajo	0	1	2	3	4	5	6

		me está endureciendo emocionalmente.							
R.P.	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	13	Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
D.	15	A veces no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	16	Trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	17	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	18	Me siento motivado después de haber trabajado directamente con quienes tengo que trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	19	He conseguido muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	21	En mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
D.	22	Me parece que algunos colegas de mi trabajo me culpan de algunos problemas.	0	1	2	3	4	5	6

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!



CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES SOCIALES

ESTIMADO(A) MILITAR, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de las HABILIDADES SOCIALES.

INSTRUCCIONES: A continuación encontraras una lista de habilidades sociales que personas como tú pueden poseer en mayor o menor grado. Deberás calificar tus habilidades marcando cada una de las habilidades que se describen a continuación, conteste todas las alternativas, la información que proporcionas es importante y de carácter anónimo y confidencial, de acuerdo a los siguientes puntajes. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”

El significado del número es:

EQUIVALENCIA	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5

Cada uno tiene seis posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”

N°	Preguntas	Nunca	Muy pocas Veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS						
1	Prestas atención a la persona que te está hablando y haces lo posible por comprender.	1	2	3	4	5
2	Puedes iniciar una conversación y luego sostenerla	1	2	3	4	5
3	Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos.	1	2	3	4	5
4	Eliges la información que necesitas saber y se la pides a la persona adecuada.	1	2	3	4	5
5	Dices a los demás que tú estás agradecida(o) con ellos por algo que hicieron por ti.	1	2	3	4	5
6	Te esfuerzas por conocer a nuevas personas por propia iniciativa.	1	2	3	4	5
7	Presentas a nuevas personas con otros(as).	1	2	3	4	5
8	Dices a los demás lo que te gusta de ellos o de lo que hacen.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS						
9	Pides ayuda cuando tienes alguna dificultad	1	2	3	4	5
10	Te integras a un grupo para participar en una	1	2	3	4	5

	determinada actividad sea laboral o familiar.					
11	Explicas claramente a los demás cómo hacer una tarea específica.	1	2	3	4	5
12	Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente.	1	2	3	4	5
13	Pides disculpas a los demás cuando has hecho algo que sabes que está mal.	1	2	3	4	5
14	Intentas persuadir a los demás que tus ideas son mejores y que son más útiles que las de otra persona.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS						
15	Tratas de comprender las emociones que estas experimentando	1	2	3	4	5
16	Permites que los demás sepan lo que sientes	1	2	3	4	5
17	Intentas comprender lo que sienten los demás	1	2	3	4	5
18	Intentas comprender el enfado de las otras personas.	1	2	3	4	5
19	Accedes a que los demás sepan que te preocupas o te interesas por ellos.	1	2	3	4	5
20	Cuándo estás asustado, intentas hacer algo para disminuir tu miedo	1	2	3	4	5
21	Te das a ti mismo una recompensa por haber hecho algo bien	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN						
22	Sabes cuándo es necesario pedir permiso para hacer algo y se lo pides a la persona indicada.	1	2	3	4	5
23	Compartes tus cosas con los demás.	1	2	3	4	5
24	Ayudas a quien lo necesita	1	2	3	4	5
25	Si estas en desacuerdo con alguien por algún tema, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos en lugar de pelear o discutir.	1	2	3	4	5
26	Controlas tu carácter para poder sobrellevar una situación	1	2	3	4	5
27	Defiendes tus derechos dando a conocer tu punto de vista	1	2	3	4	5
28	Conservas el control cuando los demás te hacen bromas.	1	2	3	4	5
29	Te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas.	1	2	3	4	5
30	Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS						
31	Le dices a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta.	1	2	3	4	5
32	Intentas escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por ti.	1	2	3	4	5
33	Expresas un halago sincero a los demás por la forma en que han jugado.	1	2	3	4	5
34	Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido.	1	2	3	4	5
35	Determinas si te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en esa situación.	1	2	3	4	5
36	Manifiestas a los demás cuando sientes que un	1	2	3	4	5

	amigo(a) no ha sido tratado de manera justa.					
37	Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decidir qué hacer.	1	2	3	4	5
38	Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular.	1	2	3	4	5
39	Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra.	1	2	3	4	5
40	Comprendes de qué y por qué has sido acusada(o) y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que hizo la acusación.	1	2	3	4	5
41	Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática.	1	2	3	4	5
42	Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN						
43	Si te sientes aburrido(a), intentas encontrar algo interesante que hacer.	1	2	3	4	5
44	Si surge un problema, intentas averiguar que lo causó	1	2	3	4	5
45	Tomas decisiones realistas sobre lo que te gustaría realizar antes de comenzar una tarea.	1	2	3	4	5
46	Eres consciente de lo que puedes hacer antes de realizar una tarea	1	2	3	4	5
47	Investigas lo que necesitas saber y cómo conseguir la información	1	2	3	4	5
48	Determinas de forma realista cuál de tus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero.	1	2	3	4	5
49	Analizas entre varias posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor.	1	2	3	4	5
50	Eres capaz de ignorar distracciones y solo prestas atenciones a lo que quieres hacer.	1	2	3	4	5

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

ANEXO 3: FICHA TECNICA INVENTARIO DE BURNOUT Y MASLASH

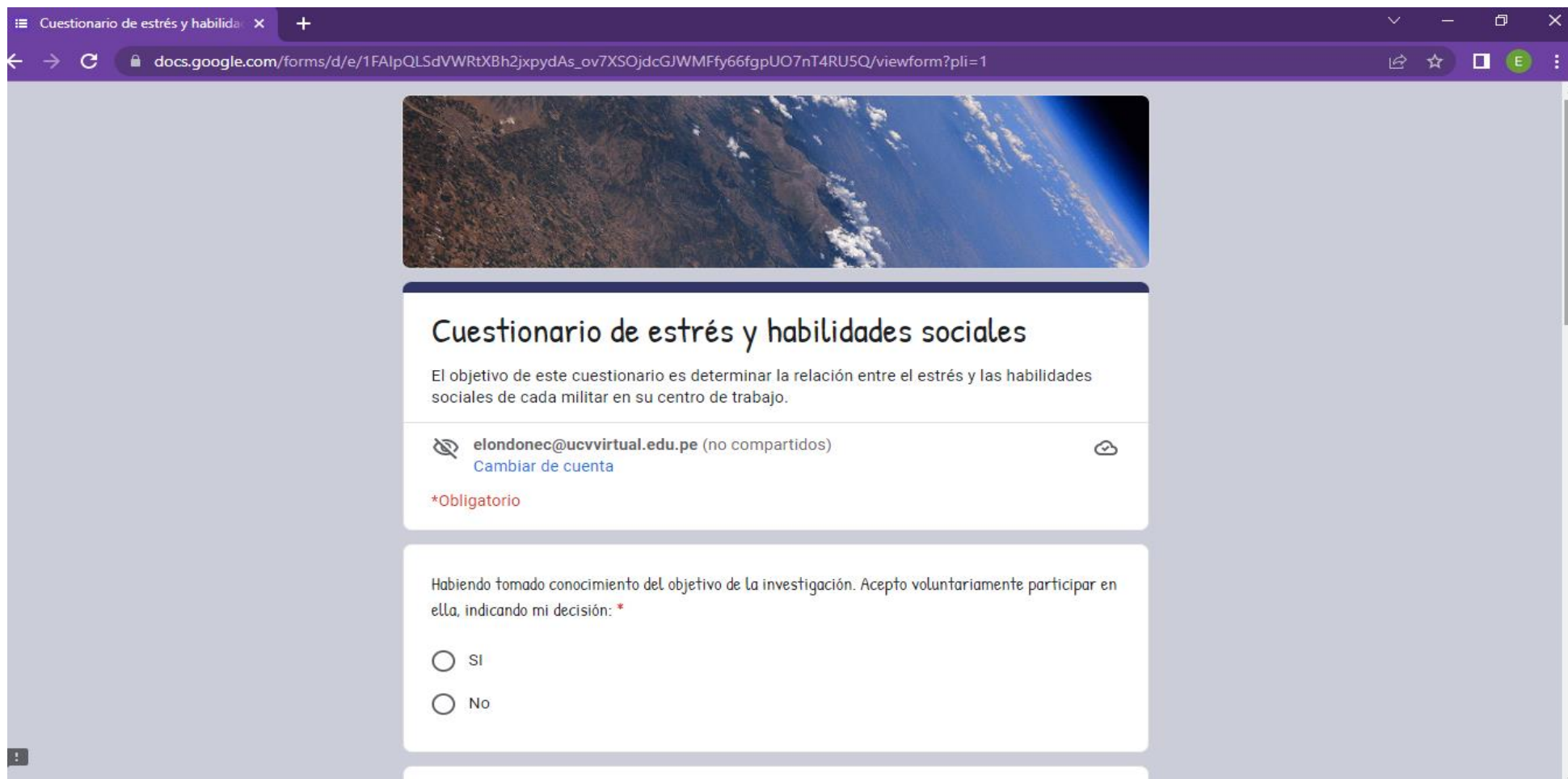
FICHA TÉCNICA DEL INVENTARIO DE BURNOUT Y MASLASH (MBI)	
Autor:	C. Maslach, S. E. Jackson (1986)
Procedencia:	Estados Unidos
Adaptación Peruana:	Llaja, Sarriá y García
Duración:	10 a 15 minutos
Administración:	Individual o colectivo
Formas:	Completa
Aplicación:	Adultos en profesiones de servicios humanos.
Puntuación:	Claves sobre la hoja de Respuestas.
Significación:	La escala evalúa tres dimensiones básicas del Burnout: a. Escala de agotamiento emocional. b. Escala de despersonalización. c. Escala de realización personal.
Tipificación:	Baremos Peruanos
Descripción del instrumento: consta de 22 ítems y se evalúa con una escala tipo Likert, la puntuación va de 0 a 6 y la expresión va de "nunca" a "todos los días", contiene tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none">♦ Agotamiento emocional: describe la pérdida y saturación de recursos emocionales, consta de 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20).♦ Despersonalización: refiere a reacciones impersonales y desinterés por otros temas, consta de 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22).♦ Realización personal: describe la capacidad y el sentido de eficiencia en el trabajo, consta de 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21)	
Validez y confiabilidad del instrumento: en el manual original mide la confiabilidad de la dimensión de agotamiento mental es de 0.90, la confiabilidad de la dimensión de despersonalización es de 0.79 y el índice de confiabilidad de la dimensión de realización individual es de 0.71. De la misma forma, la consistencia interna de todos los elementos es 0,80 (Maslach 1999).	
Adaptación peruana: para esta investigación se utiliza la adaptación peruana del inventario realizada por Llaja, Sarria y García en el 2007. Esta adaptación contó con una muestra de 313 profesionales de un hospital de Lima, así mismo, se sometió a criterio de jueces expertos en Psicología clínica y de la salud. De la misma forma, estas categorías se agruparían en "Riesgo" (presencia de un síntoma), "Tendencia" (presencia de dos síntomas) y "Burnout" (presencia de tres síntomas). Así mismo, los autores señalan que este instrumento permite delimitar el orden de sucesión de las dimensiones, pero también es posible presentar un algoritmo basado en los puntajes de los síntomas clínicos y de acuerdo a ello categorizarlos en "alto", "medio" o "bajo" (Baldoceca 2018).	

ANEXO 4: FICHA TECNICA HABILIDADES SOCIALES

FICHA TÉCNICA DE LA LISTA DE CHEQUEO CONDUCTUAL DE LAS HABILIDADES SOCIALES	
Autor:	Arnold P. Goldstein (1978)
Prueba Adaptada:	Escala de Habilidades Sociales
Traducida:	Inicialmente por Rosa Vásquez en 1983 y posteriormente la versión final fue traducida en nuestro medio en 1993 por Ambrosio, Tomás Rojas. Validación y estandarización en nuestro medio por Ambrosio, Tomás
Adaptación:	Rojas en (1994-1995). Individual o colectiva
Administración:	15 minutos aproximadamente
Duración:	Evalúa y describe una lista conductual de habilidades sociales con
Significación:	relación a primeras habilidades sociales, habilidades sociales avanzadas, habilidades relacionadas con los sentimientos, habilidades alternativas a la agresión, habilidades sociales frente al estrés y habilidades sociales de planificación. Baremos Eneatipos Peruanos
Tipificación:	
<p>Descripción del instrumento: evalúa y describe una lista conductual que está compuesta por 50 ítems, agrupados en 6 áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilidades sociales básicas. ➤ Habilidades sociales avanzadas. ➤ Habilidades relacionadas con los sentimientos. ➤ Habilidades alternativas a la agresión. ➤ Habilidades sociales frente al estrés. ➤ Habilidades sociales de planificación. 	
<p>Validez y confiabilidad del instrumento: Tomás (1995), al realizar el análisis de ítems de la lista de chequeo de habilidades sociales, halló correlaciones significativas ($p < .05$, $.01$ y $.001$), quedando el instrumento intacto, es decir, con todos sus ítems completos, ya que no hubo necesidad de eliminar alguno. También, cada una de las Escalas y componentes obtuvieron una correlación positiva y altamente significativa a un nivel de $p < 0.001$ es decir, todas contribuyen de una manera altamente significativa a la medición de las Habilidades Sociales. El Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson, obteniéndose una "r" = 0.6137 y una "t" = 3.011, la cual es muy significativa al $p < .01$. El tiempo entre el test y el re-test fue de 4 meses. Con propósitos de aumentar la precisión de la confiabilidad se calculó el Coeficiente Alpha de Cronbach, de consistencia interna obteniéndose Alpha Total "r_{tt}" = 0.9244. Todos estos valores demostraron la precisión y estabilidad de la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein.</p>	
<p>Adaptación peruana: En el año 1989 fue utilizada en un estudio piloto por López (Aguirre, 1994) realizado en Canto Grande, en el que se evaluó el nivel de la variable en 196 niños entre 6 y 13 años de edad. Se encontró una confiabilidad de 0.68 y una validez de 0.65 al análisis crítico de los ítems. López (como se citó en Aguirre, 1994), clasificó los ítems por cuatro áreas, utilizando el Análisis Cualitativo, Cuantitativo y la Correlación Ítem-Ítem. Además, Aguirre (1994) utilizó una muestra piloto de 30 sujetos y halló una validez total de 0.68, mediante el análisis Ítem-Test, empleando el Estadístico de la Correlación Biserual-Puntual y una confiabilidad de 0.62 ($p < .001$), utilizando el estadístico de confiabilidad Kuder-Richardson, que coincide con el estudio piloto de López; es decir, según Flores (1997) cuenta con una aceptación adecuada en nuestro contexto. Mencionado en la tesis de Vera (2015).</p>	

ANEXO 5: Instrumentos

LINK DE ACCESO AL CUESTIONARIO: <https://forms.gle/YXF6xnaCDKoxD3Hg6>



The image shows a browser window displaying a Google Form. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdVWRtXBh2jxpydAs_ov7XSOjdcGJWMFfy66fgpUO7nT4RU5Q/viewform?pli=1. The form has a header image of a satellite view of a landscape. The title of the form is "Cuestionario de estrés y habilidades sociales". Below the title, the objective is stated: "El objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre el estrés y las habilidades sociales de cada militar en su centro de trabajo." The form is created by "elondonec@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)" and is marked as "*Obligatorio". The first question is a consent statement: "Habiendo tomado conocimiento del objetivo de la investigación. Acepto voluntariamente participar en ella, indicando mi decisión: *". The response options are radio buttons for "SI" and "No".

Cuestionario de estrés y habilidades sociales

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación entre el estrés y las habilidades sociales de cada militar en su centro de trabajo.

elondonec@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
Cambiar de cuenta

*Obligatorio

Habiendo tomado conocimiento del objetivo de la investigación. Acepto voluntariamente participar en ella, indicando mi decisión: *

SI

No



CUESTIONARIO INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

ESTIMADO(A) MILITAR, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del ESTRES.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales. Una vez a de la siguiente forma:

El significado del número es:

EQUIVALENCIA	Nunca	Pocas Veces	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
ESCALA DE VALORACIÓN	0	1	2	3	4	5	6

Cada uno tiene seis posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

Nº		Preguntas	Nunca	Pocas Veces	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días
A.E.	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente exhausto.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento exhausto.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	3	Cuando me levanto por la mañana me siento cansado cuando tengo que ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	4	Puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	0	1	2	3	4	5	6
D.	5	Trato a algunas personas, como si fuesen objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	6	Trabajar todo el día con muchas personas es mucho esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	7	Trato con mucha eficacia los problemas que tengo que	0	1	2	3	4	5	6

		resolver.							
A.E.	8	Mi trabajo me está desgastando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las demás personas.	0	1	2	3	4	5	6
D.	10	Siento que me he hecho más duro con las personas.	0	1	2	3	4	5	6
D.	11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	13	Me siento frustrado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
D.	15	A veces no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	16	Trabajar en contacto directo con las personas me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	17	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	18	Me siento motivado después de haber trabajado directamente con quienes tengo que trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	19	He conseguido muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
A.E.	20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
R.P.	21	En mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
D.	22	Me parece que algunos colegas de mi trabajo me culpan de algunos problemas.	0	1	2	3	4	5	6

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Instrumento de recolección de datos Cuestionario de las Habilidades Sociales



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES SOCIALES

ESTIMADO(A) MILITAR, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de las HABILIDADES SOCIALES.

INSTRUCCIONES: A continuación encontraras una lista de habilidades sociales que personas como tú pueden poseer en mayor o menor grado. Deberás calificar tus habilidades marcando cada una de las habilidades que se describen a continuación, conteste todas las alternativas, la información que proporcionas es importante y de carácter anónimo y confidencial, de acuerdo a los siguientes puntajes. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

El significado del número es:

EQUIVALENCIA	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5

Cada uno tiene seis posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

N°	Preguntas	Nunca	Muy pocas Veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES SOCIALES BÁSICAS						
1	Prestas atención a la persona que te está hablando y haces lo posible por comprender.	1	2	3	4	5
2	Puedes iniciar una conversación y luego sostenerla	1	2	3	4	5
3	Hablas con otras personas sobre cosas que interesan a ambos.	1	2	3	4	5
4	Eliges la información que necesitas saber y se la pides a la persona adecuada.	1	2	3	4	5
5	Dices a los demás que tú estás agradecida(o) con ellos por algo que hicieron por ti.	1	2	3	4	5

6	Te esfuerzas por conocer a nuevas personas por propia iniciativa.	1	2	3	4	5
7	Presentas a nuevas personas con otros(as).	1	2	3	4	5
8	Dices a los demás lo que te gusta de ellos o de lo que hacen.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS						
9	Pides ayuda cuando tienes alguna dificultad	1	2	3	4	5
10	Te integras a un grupo para participar en una determinada actividad sea laboral o familiar.	1	2	3	4	5
11	Explicas claramente a los demás cómo hacer una tarea específica.	1	2	3	4	5
12	Prestas atención a las instrucciones, pides explicaciones y llevas adelante las instrucciones correctamente.	1	2	3	4	5
13	Pides disculpas a los demás cuando has hecho algo que sabes que está mal.	1	2	3	4	5
14	Intentas persuadir a los demás que tus ideas son mejores y que son más útiles que las de otra persona.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS						
15	Tratas de comprender las emociones que estas experimentando	1	2	3	4	5
16	Permites que los demás sepan lo que sientes	1	2	3	4	5
17	Intentas comprender lo que sienten los demás	1	2	3	4	5
18	Intentas comprender el enfado de las otras personas.	1	2	3	4	5
19	Accedes a que los demás sepan que te preocupas o te interesas por ellos.	1	2	3	4	5
20	Cuándo estás asustado, intentas hacer algo para disminuir tu miedo	1	2	3	4	5
21	Te das a ti mismo una recompensa por haber hecho algo bien	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN						
22	Sabes cuándo es necesario pedir permiso para hacer algo y se lo pides a la persona indicada.	1	2	3	4	5
23	Compartes tus cosas con los demás.	1	2	3	4	5
24	Ayudas a quien lo necesita	1	2	3	4	5
25	Si estas en desacuerdo con alguien por algún tema, tratas de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambos en lugar de pelear o discutir.	1	2	3	4	5
26	Controlas tu carácter para poder sobrellevar una situación	1	2	3	4	5
27	Defiendes tus derechos dando a conocer tu punto de vista	1	2	3	4	5
28	Conservas el control cuando los demás te hacen bromas.	1	2	3	4	5
29	Te mantienes al margen de situaciones que te pueden ocasionar problemas.	1	2	3	4	5
30	Encuentras otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearte.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 5: HABILIDADES PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS						
31	Le dices a los demás de modo claro, pero no con enfado, cuando ellos han hecho algo que no te gusta.	1	2	3	4	5
32	Intentas escuchar a los demás y responder imparcialmente cuando ellos se quejan por ti.	1	2	3	4	5

33	Expresas un halago sincero a los demás por la forma en que han jugado.	1	2	3	4	5
34	Haces algo que te ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido.	1	2	3	4	5
35	Determinas si te han dejado de lado en alguna actividad y, luego, haces algo para sentirte mejor en esa situación.	1	2	3	4	5
36	Manifiestas a los demás cuando sientes que un amigo(a) no ha sido tratado de manera justa.	1	2	3	4	5
37	Si alguien está tratando de convencerte de algo, piensas en la posición de esa persona y luego en la propia antes de decidir qué hacer.	1	2	3	4	5
38	Intentas comprender la razón por la cual has fracasado en una situación particular.	1	2	3	4	5
39	Reconoces y resuelves la confusión que se produce cuando los demás te explican una cosa, pero dicen y hacen otra.	1	2	3	4	5
40	Comprendes de qué y por qué has sido acusada(o) y luego piensas en la mejor forma de relacionarte con la persona que hizo la acusación.	1	2	3	4	5
41	Planificas la mejor forma para exponer tu punto de vista, antes de una conversación problemática.	1	2	3	4	5
42	Decides lo que quieres hacer cuando los demás quieren que hagas otra cosa distinta.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 6: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN						
43	Si te sientes aburrido(a), intentas encontrar algo interesante que hacer.	1	2	3	4	5
44	Si surge un problema, intentas averiguar que lo causó	1	2	3	4	5
45	Tomas decisiones realistas sobre lo que te gustaría realizar antes de comenzar una tarea.	1	2	3	4	5
46	Eres consciente de lo que puedes hacer antes de realizar una tarea	1	2	3	4	5
47	Investigas lo que necesitas saber y cómo conseguir la información	1	2	3	4	5
48	Determinas de forma realista cuál de tus numerosos problemas es el más importante y cuál debería solucionarse primero.	1	2	3	4	5
49	Analizas entre varias posibilidades y luego eliges la que te hará sentirte mejor.	1	2	3	4	5
50	Eres capaz de ignorar distracciones y solo prestas atenciones a lo que quieres hacer.	1	2	3	4	5

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

Anexo 6: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

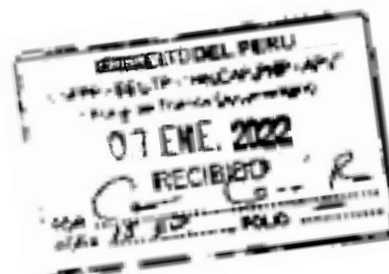
Los Olivos, 7 de Enero de 2022

CARTA INV. 0001-2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

SR.

LUIS FERNANDO LEGUÍA MURILLO

COMANDANTE GENERAL DE LA II DIVISION DEL EJÉRCITO



Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **LONDOÑE COSSIO EDITH ROCIO**, con DNI N° **42066208** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002742450**, quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"ESTRÉS Y HABILIDADES SOCIALES EN LOS MILITARES DE LA II DIVISIÓN DEL EJÉRCITO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA COVID-19, RÍMAC 2022"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7: Carta de aceptación



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

II División de
Ejército

“Año del Fortalecimiento de la soberanía Nacional”

AUTORIZACION

El Sr. General de División Comandante General de la II División del Ejército AUTORIZA a la Bachiller en Psicología Srta. EDITH ROCIO LONDOÑO COSSIO con DNI N° 42066208 de la Universidad Cesar Vallejo, para que pueda ingresar a las instalaciones, realizar la investigación y aplicación de su tesis titulada: “Estrés y Habilidades Sociales en Militares de la II División del Ejército durante la emergencia sanitaria Covid-19, Rímac 2022”. Por lo que se le brindara las facilidades del caso, para el cumplimiento de sus objetivos.

Debiendo de presentarse al Jefe de la Sección Generadora de Recursos al Sr. Capitán de Intendencia Edson Ortega Rudas, a fin de realizar las coordinaciones del caso.

Rímac, 07 de enero del 2022



0-218204664-O+
FERNANDO LUIS LEGUIA MURILLO
General de División
Comandante General de la II DE

Anexo 8: Foto E-ISSN datos del Inventario de Maslach



CES Psicología

E-ISSN: 2011-3080

revistapsicologia@ces.edu.co

Universidad CES

Colombia

Hederich-Martínez, Christian; Caballero-Domínguez, Carmen Cecilia
Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) en
contexto académico colombiano

CES Psicología, vol. 9, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. i-xv

Universidad CES

Medellín, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=423545768002>

Anexo 9: Foto E-ISSN Cuestionario de las Habilidades Sociales



Teoría de la Educación. Educación y Cultura
en la Sociedad de la Información

E-ISSN: 1138-9737

revistatesi@usal.es

Universidad de Salamanca

España

Rodríguez Matamoros, Laura Yolanda; Cacheiro González, María Luz; Gil Pascual, Juan Antonio
DESARROLLO DE HABILIDADES SOCIALES EN ESTUDIANTES MEXICANOS DE
PREPARATORIA A TRAVÉS DE ACTIVIDADES VIRTUALES EN LA PLATAFORMA MOODLE

Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, vol. 15, núm. 3,
septiembre-diciembre, 2014, pp. 149-171

Universidad de Salamanca

Salamanca, España

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=201032662009>

Anexo 10: Consentimiento informado para ser participante en el estudio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN EL ESTUDIO

El propósito de este estudio es determinar la relación entre el estrés y habilidades sociales durante la pandemia covid-19. Todos los participantes completarán un cuestionario demográfico y se les realizarán preguntas de 2 instrumentos relacionados al estrés y las habilidades sociales. Su participación en el estudio se dará en un solo momento y es VOLUNTARIA, nadie puede obligarlo a participar si no lo desea. Debe también saber que toda la información que brinde será guardada CONFIDENCIALMENTE, es decir, sólo será conocida por las personas autorizadas que trabajan en este estudio y por nadie más.

Si acepta participar en el estudio y firmar este consentimiento sucederá lo siguiente:

- Para el propósito de esta investigación, todas las preguntas se le están realizando de manera virtual para que pueda ser autoadministrada.
- Le aseguramos que la información que proporcione se guardará con la mayor confidencialidad posible.
- Algunas preguntas podrían causar incomodidad, pero puede no contestarlas y puede también interrumpir la encuesta en cualquier momento.
- Usted puede decidir no participar en este estudio.
- No habrá una compensación económica por su participación en el estudio. La participación en este estudio en cualquiera de los test realizados no implica algún costo para Ud.
- Su nombre no va a ser utilizado en ningún reporte o publicación que resulte de este estudio.
- Le solicitaremos pueda Ud. crear un código de participante con el cual podrá indicar su aceptación en participar de la investigación. CÓDIGO del participante: Fecha de nacimiento e Iniciales ejemplo: **300983ERLC**

En el caso de cualquier consulta relacionada al estudio y su participación, puede contactar al investigador principal del estudio que pertenece a la UCV, el Estudiante / Bachiller Edith Rocio Londoño Cossio al teléfono 934323545 en Lima, o por correo electrónico a edilc3009@gmail.com El estudio será aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la UCV que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.

CODIGO del participante


FIRMA DEL PARTICIPANTE

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR DE FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

Anexo 11: Captura de imagen porcentaje Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&lang=es&u=1127070289&o=1740430388&s=1

EDITH ROCIO LONDOÑE COSSIO | LONDONE COSSIO EDITH-Tesis-turnitin.docx



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Estrés y habilidades sociales en militares de la II División del ejército durante la emergencia sanitaria covid-19 Rimac, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE PSICOLOGA

AUTOR:
Londoñe Cossio, Edith Rocio
(ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5420-8067>)

ASESOR:
Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto
(ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8776-7527>)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ
2022

Resumen de coincidencias

4 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
2	repositorio.esuelamili... Fuente de Internet	1 %	>
3	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>

Anexo 12: Certificado de Conducta Responsable en Investigación



LONDOÑO COSSIO EDITH ROCIO



Fecha de última actualización: 28-04-2022

ORCID

 0000-0001-5420-8067



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 28/04/2022