



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Inteligencia emocional y estrés laboral en oficiales de una instalación
militar del VRAEM

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTOR(A):

Chuquillanqui Ariza, Maria Alejandra (0000-0001-7210-8019)

ASESOR:

Portocarrero Ramos, Carlos Alberto (0000-0001-8874-2348)

Lima, 09 de abril del 2024

DEDICATORIA

*A Dios porque a pesar de las dificultades, me permitió cumplir uno de mis mayores
objetivos con perseverancia y resiliencia.
A mis padres con todo el amor por ser mi ejemplo y apoyo incondicional.*

AGRADECIMIENTOS

A mi familia por creer en mí. A la institución del Ejército del Perú, por brindarme el tiempo y las facilidades para realizar la presente investigación. A todos los docentes que me apoyaron con la investigación, especialmente a mi asesor Carlos Portocarrero por brindarme su guía y conocimientos.

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral. Se plantea una investigación cuantitativa, empírica, de estrategia asociativa y diseño correlacional simple. La muestra con la que se trabajó fue de 105 oficiales de una instalación militar del VRAEM con edades entre 25 y 50 años, mujeres y hombres destacados desde distintas ciudades del Perú. Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS validada en el Perú por Suarez (2016) y la Escala de inteligencia emocional de Wong-Law (WLEIS) adaptada por Merino (2016) para la población peruana. En relación con los resultados se encontró que existe correlación entre inteligencia emocional y estrés laboral, siendo esta relación negativa y moderada. Es decir, a mayor inteligencia emocional menor es el estrés laboral.

Palabras clave: inteligencia emocional, estrés laboral, oficiales, militares.

Emotional intelligence and work stress in officers of a military installation in the VRAEM

ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the relationship between emotional intelligence and work stress. It is a quantitative, empirical, associative strategy and simple correlational design. The sample was made up of 105 officers from a military installation in the VRAEM between 25 and 50 years of age, women and men stationed in different cities of Peru. Non-probabilistic purposive sampling was used. The instruments applied were the ILO-WHO Job Stress Scale validated in Peru by Suarez (2016) and the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) adapted by Merino (2016) for the Peruvian population. In relation to the results, it was found that there is a correlation between emotional intelligence and work stress, being this relationship negative and moderate. That is, the higher the emotional intelligence, the lower the work stress.

Key words: *emotional intelligence, work stress, officers, military.*

U201814200_ CHUQUILLANQUI ARIZA, MARÍA
ALEJANDRA_Inteligencia emocional y estrés laboral en
oficiales de una instalación militar del VRAEM

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
2	hdl.handle.net Internet Source	2%
3	www.scielo.org.pe Internet Source	1%
4	www.medigraphic.com Internet Source	1%
5	repositorio.ucp.edu.pe Internet Source	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Internet Source	1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Internet Source	1%
8	repositorio.ucsm.edu.pe Internet Source	1%

Introducción

En las últimas décadas los constantes cambios en el contexto laboral han traído consigo un incremento en los índices de prevalencia de ciertos riesgos psicosociales. Según Leclerc et al. (2022) en un informe publicado por La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (AESST) revelan que las transformaciones en la administración de las organizaciones, sumado a los sucesos económicos, sociales, políticos y demográficos, añadiendo el fenómeno de la globalización, han sido causa del surgimiento de los llamados riesgos psicosociales que tienen consecuencias sobre la salud de la población ya que pueden ocasionar diversas afectaciones en la salud y bienestar de los colaboradores, siendo el estrés laboral uno de los fenómenos que más prevalencia presenta.

Según Advance HE (2017) en su informe acerca de los resultados de la Encuesta Athena de ciencia, ingeniería y tecnología (ASSET, 2016) los peligros psicosociales en el ámbito laboral aparecen de la precariedad en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, lo que puede generar consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas, como el estrés laboral. Existen diversas condiciones laborales que originan riesgos psicosociales como el exceso de trabajo; requerimientos contradictorios y poca claridad de las actividades del puesto; escasa aportación al tomar decisiones; administración ineficaz de los cambios empresariales; falta de comunicación y colaboración por parte de los altos mandos o los compañeros, así como violencia física o sexual ejercida dentro del ambiente laboral.

A raíz del poco cuidado de las organizaciones en cuanto a los riesgos psicosociales los trabajadores llegan a presentar cuadros de estrés laboral que acaban afectando su bienestar.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) nos dice que alrededor del mundo entre el 5% y el 10% de los trabajadores de países desarrollados sufren de estrés, mientras que en naciones industrializadas fluctúa entre el 20% al 50% de los colaboradores que son afectados por la patología en mención.

En América Latina se ha investigado poco acerca de la realidad respecto a los riesgos psicosociales en los centros laborales, un estudio realizado por realizado por Mejía et al. (2019) acerca de los factores asociados al estrés laboral en países de Latinoamérica se encontró que Venezuela (63%) presenta el nivel más elevado de estrés laboral, seguido de Ecuador (54%), Panamá (49%), Perú (29%) y Colombia (26%).

En el Perú, solo fue a partir del 2011, con la aplicación de la Ley 29783, que se comenzó a tomar relevancia los estudios sobre las problemáticas psicosociales en los contextos laborales. Lizama (2021) para El Comercio indica que una encuesta realizada por Trabajando.com a 2.050 trabajadores del Perú evidencia que un 70% de encuestados presentan Estrés laboral y un 71% menciona que el estrés ha causado en ellos depresión laboral. Asimismo, se identificaron las causas por la que los peruanos padecen dicha problemática, un 39% comentó que la fuente principal de estrés es la relación con la fuente de trabajo, un 27% con el desempleo y un 18% con las responsabilidades del puesto.

Con relación a los militares, según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSTT) en su VII Encuesta Nacional de Condiciones Trabajo (2011) realizada en Barcelona dio como resultado que los trabajadores que laboran en el área de la Seguridad y Defensa pertenecen a las principales poblaciones más vulnerables a riesgos laborales, especialmente a los de origen psicosocial. En nuestro país, un estudio realizado por Paima-Olivari et al. (2019) en la Marina de Guerra del Perú, evidenció una prevalencia de estrés laboral de 51.6%, además de encontrarse que los factores asociados con estrés laboral crónico fueron la calidad de vida, depresión y el horario laboral. Estas estadísticas son muy similares las obtenidas en otros ejércitos de diferentes países, lo que ha conllevado a que cada vez haya un mayor interés y preocupación por el bienestar de dichos trabajadores.

Se define al estrés laboral Gabel et al. (2012) como un desequilibrio entre las demandas laborales y la habilidad del individuo para llevarlas a cabo, esto es generado por diferentes fenómenos que suceden internamente en el individuo en relación con diferentes estresores que pueden llegar a afectar su salud física y mental.

De acuerdo con Coduti et al. (2013) la respuesta de estrés se da frente a estímulos que pueden suponer un desafío o amenaza para la persona. Para afirmar que una situación supone una amenaza o un desafío se conocen dos componentes diferentes: objetivo y subjetivo. El componente objetivo se entiende como una situación amenazante, tal como una situación que representa un peligro vital. Por otro lado, el componente subjetivo comprende la interpretación propia que hace el individuo de la situación, por lo que, éste personaliza la situación, objetiva o subjetivamente sobre la base de una serie de factores como los rasgos de personalidad, las experiencias previas, entre otros (McEwen et al., 2015).

Sobre los agentes estresores se han hallado ciertos factores que, en principio, son potencialmente causantes de estrés. Uno de estos es el cambio o novedad de la situación a

la que el individuo se encuentra habituado, por lo que, puede representar un riesgo según la evaluación propia que el sujeto haga de la situación. Asimismo, se encontró que la falta de predictibilidad y la incertidumbre puede generar estrés, ya que el individuo no se encuentra capaz de anticipar los hechos que van a ocurrir en un determinado momento sobre todo al enfrentarse a una situación difícil (Crespo & Labrador, 2003).

Existen también, acontecimientos concretos causantes de estrés que son potencialmente más estresantes para las personas, comúnmente llamados sucesos vitales estresantes; diferentes estudios han concluido que los hechos más investigados son: la muerte de la pareja o hijos, atentados terroristas, ser víctima de delitos violentos, accidentes, enfermedades graves y los conflictos bélicos (Knox et al., 2018).

Según el modelo teórico orientado a la dirección Wilhelm et al. (1989), en el cual se fundamenta el instrumento utilizado en el presente estudio para medir el estrés laboral, está compuesto por seis elementos: los estresores, en los que se encuentran *componentes organizacionales* (intrínsecos del cargo, de la estructura y control empresarial, del sistema para recompensar el desempeño laboral, del plan de recursos humanos y de liderazgo), y los *extra-organizacionales* (área familiar, dificultades económicas, legales, etc.); estos estresores influyen sobre la apreciación-percepción cognitiva que realiza el trabajador sobre alguna determinada situación; y, a su vez, esta apreciación-percepción trae resultados positivas o negativas a nivel fisiológicos, psicológicos y comportamentales, y éstos, a su vez, sobre los efectos, como la salud del colaborador y su desempeño sobre sus funciones en la organización. Por último, este modelo toma en cuenta las diferencias individuales de cada individuo que son consideradas como variables moduladoras que influyen sobre las relaciones entre los factores anteriormente mencionados.

En el VRAEM las Fuerzas Armadas (FFAA) son los principales agentes responsables en lograr la pacificación total de la región. Por ello, el personal militar que se encuentra laborando en la zona están constantemente expuestos a los sucesos vitales estresantes como los múltiples atentados a sus bases militares; participaciones en operaciones riesgosas, con la consecuente pérdida de vidas humanas, tanto civiles como militares (Vera, 2019). A esto se le añade la situación de migración a un entorno poco conocido, las condiciones precariedad, la situación de inseguridad del lugar y encontrarse lejos de sus familiares, lo que finalmente ocasiona el estrés.

Kondo et al. (2020) al realizar una revisión bibliográfica sobre el estrés laboral en militares y factores relacionados, en el cual se consideraron artículos publicados en Scielo,

Lilacs y PubMed durante la década 2010-2020 encontraron que la prevalencia del estrés en militares relacionado con el trabajo se encuentra en un 58%, además, mencionaron que los estresores que afectan de manera directa la salud mental de estos trabajadores son las exhaustivas jornadas laborales, el tiempo reducido de descanso con el que cuentan, la separación de su ambiente familiar y la rotación constante de turnos.

Asimismo, Paima-Olivari et al. (2019) en su estudio que tuvo como objetivo medir la prevalencia de estrés en relación con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú, hallaron que el estrés laboral se encontraba en un porcentaje alto con una prevalencia de 51.6%, asimismo, los factores asociados fueron sintomatología depresiva, mala calidad de vida y el horario laboral.

Otro estudio, realizado por Bray et al. (2001) acerca de los efectos del estrés en el funcionamiento laboral de la población militar con una muestra de 16,193 (hombres y mujeres) respalda esta idea ya que los autores reportaron que 22 a 40% de los participantes tuvieron elevados puntajes de estrés en su trabajo o vida personal y presentaban casi el doble de probabilidades de tener mayores niveles de estrés en su vida laboral (39%) que en su área familiar. Asimismo, sus resultados también concluyeron que 33% de las mujeres presentaron mayores niveles de estrés laboral que los hombres.

Siguiendo esta línea, Castro et al. (2022) realizaron un estudio sobre la incidencia del síndrome de burnout en colaboradores militares del Instituto Geográfico Nacional del Perú, con una muestra de 118 individuos, de los cuales 25 eran oficiales de carrera y 93 especialistas (supervisores, técnicos y suboficiales). Se encontró que la incidencia fue mayor entre las personas que tenían pareja (64,3%). y se presentó con más frecuencia en las mujeres (57%),

Por otro lado, con relación a la inteligencia emocional (IE) se ha identificado que los seres humanos, tienen una gran dificultad al no saber controlar las emociones desagradables que presentan, Al no lograr gestionar correctamente sus emociones, pueden manifestar dolor emocional y verse afectadas distintas habilidades sociales como la comunicación asertiva, empatía, correcta toma de decisiones, etc.; lo cual hace que, finalmente, puedan acabar dañando también a otros individuos. En la actualidad existe un incremento de información en los medios de comunicación sobre comportamientos antisociales como: suicidios, consumo de sustancias ilícitas, violencia, entre otros. De este modo, se evidencia el deterioro de la IE en la sociedad (Burga & Chávez, 2019).

Específicamente en el contexto militar, García et al. (2019) sostienen que los militares están expuestos constantemente a factores estresantes y situaciones potencialmente traumáticas, que van desde la guerra hasta las demandas ocupacionales comunes que se encuentran en cualquier trabajo, por lo que requieren una adecuada IE para poder afrontar dichas situaciones. Sin embargo, Bayona (2018) comenta que las instituciones militares, basan su valor principal en la obediencia bajo una ideología castrense, con características de no manifestar emociones o sentimientos, con expresiones usualmente parcas y comunicación verbal monosilábica. Por lo que, es escaso el fomento y fortalecimiento de la IE que se brinda dentro de las instituciones militares durante la formación que reciben los oficiales.

En 1995 Daniel Goleman presentó el concepto de la IE en su investigación referente a este tipo de inteligencia, además de la relevancia y beneficios en el área de la administración de las organizaciones. Para Goleman (2011), el concepto de IE surgió ante la pregunta del por qué existen individuos que se adaptan mejor que otros a las distintas situaciones o dificultades que se les presentan.

Según Goleman (2011) la IE es la capacidad del individuo de reconocer los sentimientos tanto propios como el de los demás, además de lograr una motivación intrínseca y saber conducir apropiadamente las emociones en relación con ellos mismos y en sus relaciones humanas. Asimismo, el mismo autor sugiere que los componentes que forman la IE, son: El autoconocimiento, basado en identificar las emociones propias; autocontrol, saber direccionar las emociones propias; automotivación, motivarse para conseguir metas; empatía, identificar y entender las emociones del otro; y habilidades sociales, las cuales se tratan de saber construir relaciones sociales agradables y asertivas.

Por su parte, García et al. (2023) nos menciona que la IE es la habilidad que tienen los seres humanos de entender, usar y administrar sus propias emociones en formas que reduzcan el estrés, contribuyan a una comunicación asertiva, a empatizar con otros individuos, superar desafíos y aminorar conflictos.

Para Goleman (2011) la IE también es una habilidad que se puede aprender y desarrollar a lo largo de la vida, y sostiene que, las personas que son capaces de regular sus emociones y establecer relaciones significativas con los demás tienen más éxito en la vida.

Existen dos modelos predominantes acerca de la IE: el modelo de la IE como habilidad y el de la IE como rasgo de personalidad. El primer modelo, entiende a esta como una habilidad cognitiva para procesar información emocional (Maillefer et al., 2018).

Por su parte, el modelo de rasgo comprende la IE como un conjunto de percepciones emocionales que incluyen como los individuos perciben sus propias emociones y la percepción de cuán buenos creen que son con la relación a la forma de percibir, entender, manejar y utilizar sus propias emociones y las de los demás (Petrides et al., 2018). Asimismo, existe un tercer modelo llamado el modelo mixto, ya que agrupa estos dos modelos y entiende la IE como un grupo de rasgos, habilidades y competencias (Maillefer et al., 2018).

El modelo en el que se fundamente este estudio es el modelo mixto de IE de Wong & Law (2002), creado con la finalidad de investigar el liderazgo y administración en las organizaciones, por lo que es reconocido por predecir adecuadamente el desempeño de los trabajadores (Joseph et al., 2015). Este modelo se basa en la conceptualización de IE de Mayer et al. (2003), quienes refieren que la IE es una capacidad conformada por cuatro dimensiones: *Percepción intrapersonal*, la cual se refiere a la habilidad para valorar y expresar las emociones propias; *la percepción interpersonal*, basada en la disposición para la valoración y reconocimiento de las emociones de los demás; *asimilación emocional*, conocida como la aptitud para gestionar y aceptar asertivamente las emociones propias; y *la regulación emocional*, capacidad para emplear las emociones dirigidas hacia acciones constructivas y el desempeño personal. De igual manera, este instrumento se basa en la teoría de regulación emocional de Gross (1998), fundado en la idea de que, si las personas quieren regular sus emociones, primero deben tener una buena comprensión de estas emociones. Asimismo, como la mayoría de las respuestas emocionales de los seres humanos son estimuladas por las emociones de otros individuos, la comprensión de las emociones propias está relacionada con la habilidad de comprender las emociones de los demás. Siguiendo esta línea, Gross prescribe que se puede modular cómo los seres humanos sienten y experimenta estas emociones, así como cómo se dirigen y expresan.

Del mismo modo, este modelo refiere que las personas con niveles altos de IE utilizan de forma efectiva este mecanismo de regulación emocional para experimentar emociones que les generen bienestar, además de fomentar su propio desarrollo emocional e intelectual (Wong & Law, 2002). Por el contrario, las personas con niveles bajos de IE no logran una regulación emocional adecuada y, por consiguiente, su desarrollo personal es inferior.

Dentro del contexto laboral, el mercado demanda trabajadores con destrezas emocionales desarrolladas que contribuyan a que logren adaptarse efectivamente a los

cambios en las organizaciones, con habilidades de equilibrio personal y social necesarios para asegurar mejores y mayores resultados a nivel de productividad. Asimismo, en una organización cada proceso requiere de la interrelación de las personas que pertenecen a ella. Por lo que, es fundamental para el éxito de esta que todos los trabajadores desarrollen y aprovechen al máximo sus capacidades y también ayuden a sus compañeros a hacerlo (Gontero & Novella, 2021).

En este sentido, Sánchez (2023) en una revisión sistemática de 5 estudios acerca de los beneficios de las intervenciones en resiliencia e IE en personal militar evidencia que la IE actúa como un agente defensor frente a experiencias estresantes, además de contribuir a aumentar la resistencia al estrés. Igualmente, los resultados de dicha investigación indicaron que trabajadores con habilidades socioemocionales más desarrolladas comprenden las experiencias estresantes como menos amenazantes, por ende, manifiestan mayor eficacia personal y cuentan con herramientas que les permiten adaptarse.

Por otro lado, una investigación realizada por Acosta (2010) estudia la IE aplicada en personal policial de Canarias, la muestra fue de 138 participantes, quienes mostraron déficit de en las habilidades de: atención emocional, claridad emocional y reparación emocional. Asimismo, también mencionan que los individuos presentaron psicopatología, inestabilidad emocional; así como inadecuadas herramientas de afrontamiento al estrés.

También Carrión (2020), realizó una investigación en la Base Aérea Grupo N°7 de la Fuerza Aérea del Perú, ubicada en Piura. Su origen estuvo en las observaciones diarias y atenciones psicológicas al personal, dado que la vida militar es distinta a la civil. El objetivo fue conocer los Niveles de Estrés Perceptivo en los 280 militares que conformaban la muestra, entre los que se aplicó la Escala de Percepción Global de Estrés validada en Chile y adaptada en Lima. Los resultados mostraron que el 53.6% percibe estrés medio, el 16.8% alto y el 8.9% muy alto. Por tanto, la investigación propuso estrategias de IE para hacer frente al estrés, dado que esta habilidad es útil para alcanzar calidad de vida emocional, familiar e intelectual en las instituciones.

Asimismo, Albán y Jácome (2020) al analizar la IE y el liderazgo en soldados ecuatorianos señalan que los oficiales con una IE desarrollada tienden a afrontar las problemáticas generadoras de estrés de manera satisfactoria al orientarse hacia acciones para solucionar el problema, reflexionando acerca del mismo o realizando actividades que los distrajeran. Por el contrario, se halló que la falta de habilidad al momento de regular las

emociones puede reflejarse en adoptar ciertas acciones de negligencia como una estrategia para afrontar el estrés.

Actualmente, se han encontrado pocos estudios que relacionen a estas dos variables en la población militar. Una investigación encontrada de Boada et al. (2017) que estudia las dos variables anteriormente mencionadas en oficiales de la brigada de caballería blindada N° 11 “galápagos” de Riobamba, dio como resultado al 100% de los encuestados con un nivel intermedio de IE, por otro lado, un 52% obtuvo un alto índice de estrés mientras que el 36% arrojó un bajo grado de estrés. Cabe resaltar que, se menciona la importancia de considerar factores desfavorables como el alto índice de militares que ingresan a la institución castrense sin motivaciones ni vocación por la profesión, así como factores favorables como el sometimiento de la población militar a citas médicas planificadas, ejercicio físico constante y programado.

Por su parte, Calienes y Díaz (2013) investigaron acerca de la IE y el síndrome de *burnout* en 130 Suboficiales de la Policía Nacional del Perú del Escuadrón Misti en la ciudad de Arequipa. Los autores se centraron en encontrar la relación entre las dimensiones de IE y los niveles del Síndrome de *burnout* en los trabajadores. Estos hallaron que los participantes que contaban con niveles altos de IE presentaron niveles inferiores en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización, así como un nivel elevado en realización personal. Esto quiere decir que, a grados altos de IE menores síntomas del síndrome de *burnout*. Sumado a ello, al analizar la IE según la edad, encontraron que los suboficiales que tienen mayor edad presentaron una mejor IE. Por último, sobre la relación entre síndrome de *burnout* y la edad, encontraron que los participantes con mayor edad contaban con bajos niveles en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización.

García et al. (2023) exploró el impacto de la IE en el desempeño de líderes militares y en la salud emocional del personal ante situaciones traumáticas. Para ello, se capacitó en IE a una muestra y se aplicaron intervenciones. Los resultados mostraron una correlación positiva entre el nivel de IE y la toma de decisiones bajo presión. El 80% mejoró al identificar emociones tras la capacitación. Quienes recibieron intervenciones reportaron menor ansiedad y síntomas de estrés postraumático. A su vez, el 74% refirió que gracias a las estrategias de IE fue más sencilla su reinserción civil luego del retiro. Finalmente, se observó una disminución de costos asociados a problemas de salud mental.

Murrieta y Pajuelo (2022) al relacionar la IE y el Síndrome del *burnout* en los militares voluntarios de la Fuerza Aérea del Perú, encontraron una relación inversa media entre estas dos variables, además, el mayor número de participantes presentaron un nivel intermedio a elevado en IE y más de la mitad mostró un grado intermedio del Síndrome de *burnout*. Asimismo, los autores hallaron que existe una relación inversa media en la dimensión intrapersonal de la IE y el síndrome de burnout, teniendo en su mayoría un grado medio – alto en inteligencia intrapersonal.

Por otro lado, la presente investigación tiene importancia teórica ya que es uno de los primeros estudios en relacionar la IE y el estrés laboral en oficiales de las fuerzas armadas en el Perú, por lo que los resultados pueden contribuir como un antecedente para futuras investigaciones sobre estas variables en dicha población o en otras similares. Asimismo, tiene importancia práctica ya que brinda información a la sociedad peruana, a las instituciones castrenses y a sus oficiales, de la importancia de la IE y el estrés laboral, dada su relación directa con la profesión y la calidad de vida. Desde una visión organizacional, los hallazgos podrían facilitar la selección, contratación y formación de los futuros oficiales. De igual manera, tiene un valor social, debido a que, a partir de los resultados, se podría lograr proponer un área de psicología en distintas zonas de emergencia en el Perú, en las cuales los oficiales puedan recibir asistencia psicológica, así como participar en talleres acerca de la gestión de conflictos y adversidades, herramientas para reconocer y gestionar emociones, desarrollo de la comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, etc., que contribuyan a fomentar su IE.

Esta investigación busco establecer la relación entre la IE y el estrés laboral en oficiales de una instalación militar del VRAEM. Asimismo, los objetivos específicos fueron analizar la diferencia según sexo y estado civil en la población estudiada.

Método

El método de la presente investigación es cuantitativa, empírica, de estrategia asociativa y diseño correlacional simple, una investigación correlacional se enfoca en establecer la relación entre dos o más variables, sin necesidad de establecer una relación causal entre ellas. Asimismo, en este tipo de investigación se recolectan datos de un entorno natural sin la manipulación directa del investigador (Ato et al., 2013).

Participantes

Como criterios de inclusión se tomó en cuenta a oficiales que laboren en una institución castrense del Perú y en una instalación militar del VRAEM. Por otro lado, como criterios de exclusión se tomó en cuenta militares que tengan diagnóstico de estrés postraumático u otros.

La muestra de este estudio está constituida por 105 oficiales de una instalación militar del VRAEM entre los 25 y 50 años de ambos sexos destacados desde diferentes ciudades del Perú. El 49.52% fueron varones y el 50.48% fueron mujeres, mientras que en lo que respecta al estado civil el 51% fueron solteros, y el 49% casados. Con relación al grado de instrucción el 19% cuenta con post grado académico, 81% superior universitario.

La muestra fue seleccionada de manera no probabilístico intencional y por conveniencia (Hernández & Mendoza, 2018).

Para determinar la muestra, se utilizó el programa G*Power versión 3.1.9.7 (Faul et al., 2007), considerando un tamaño del efecto medio de .31, con una potencia estadística de .80 y un error de .05. Los resultados arrojaron que la muestra mínima necesaria fue de 76 participantes. Cabe mencionar que, para la estimación del tamaño de la muestra, se tomó como base un análisis de efecto estadístico sustentado en los datos del estudio realizado por Sharma y Sharma (2014) que relacionan la IE con el estrés laboral.

Instrumentos

Escala de estrés laboral de la OIT-OMS

El instrumento fue validado por Ivancevich y Matteson (1992) y tiene como finalidad medir estresores laborales orientados a diferentes aspectos asociados a las condiciones ambientales, además de la dirección de recursos humanos, estilos de gestión y liderazgo, las tecnologías actuales, la organización del centro laboral y factores relacionados al clima organizacional. Contiene 25 apartados, para los cuales se debe señalar con qué continuidad la condición descrita es una causa actual de estrés, según la escala: nunca (1), raras veces (2), ocasionalmente (3), algunas veces (4), frecuentemente (5), generalmente (6) y siempre (7). Las respuestas de todos los apartados se agrupan en distintos estresores laborales, de modo que el formulario permite identificar 7 factores distintos.

Suárez (2013) realizó la adaptación del instrumento en Perú, este estudio contó con 203 participantes quienes eran colaboradores de un *Contact Center* en Lima. Respecto a la validez de constructo la realizó mediante el análisis factorial, en el cual alcanzó un índice de KMO de .953 y la prueba de esfericidad de Bartlett dio como resultado un índice Chi-

cuadrado de Pearson significativo ($\chi^2=4752.595$), estableciendo que la estructura matricial es válida. Asimismo, el autor apeló al criterio de calificación de 5 jueces expertos en el tema; aplicándose una prueba binomial en la cual, hallaron un nivel de significancia de ($P<0.05$), al realizar el análisis de datos logró comprobar la respectiva validez de contenido. Finalmente, respecto a la confiabilidad del instrumento se obtuvo con el método Alpha de Cronbach y fue de .97.

Escala de inteligencia emocional de Wong-Law (WLEIS)

Fue creada por Wong y Law (2002) como una medición de tipo autoinforme, está compuesto por 4 factores y 16 apartados, los cuales se puntúan en una escala de tipo Likert de 7 puntos en el cual 1 es completamente en desacuerdo y 7 es completamente de acuerdo. Presenta 4 escalas relacionadas con expresión y valoración de las propias emociones, valoración y reconocimiento de la emoción de otros individuos, manejo de las emociones individuales y el empleo de la emoción para facilitar el desempeño. Los indicadores de consistencia interna son desde .83 hasta .90, mientras que las correlaciones entre las dimensiones son desde $r = .13$ a .42 (Wong & Law, 2002).

Respecto a una versión validada por Merino et al. (2016) para la población peruana, se evidenció que el modelo para medir la inteligencia emocional propuesto a través del instrumento es apropiado. Los autores de dicho estudio hallaron la confiabilidad con un Alfa de Cronbach de .85, la consistencia interna fue elevada y satisfactoria; y las correlaciones entre las puntuaciones fueron altas ($P> .50$).

Ficha sociodemográfica

Este permite conocer datos personales de los participantes de la investigación mediante el registro de datos pertinentes para la realización del estudio, como sexo, estado civil, grado de instrucción y lugar de procedencia. Esta ficha es de elaboración propia del investigador y fue distribuida mediante la plataforma “Google Forms”.

Procedimiento

Este estudio fue aprobado por el Subcomité de Ética de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Una vez se obtuvo la aprobación se solicitó la carta de presentación a la Facultad de Psicología para enviársela vía correo electrónico al comandante General de la IV División del Ejército, quien representa a la máxima autoridad

en la zona del VRAEM. Posteriormente, brindó la respuesta a dicha carta con la autorización respectiva para comenzar con la aplicación.

En el caso de la escala de IE de Wong-Law (WLEIS-S), se solicitó vía correo electrónico la autorización a los autores para la aplicación del instrumento; para la Escala de estrés laboral de la OIT OMS no se requirió la autorización de los autores ya que es de uso libre.

La aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se logró mediante *Google Forms*, la cual es una herramienta simple y útil de Google con la utilidad para recolectar información de un usuario, y luego usar esa información para informes o consolidados (Guzmán, 2021). Al inicio de este cuestionario se incluyó un consentimiento informado explicando al participante la finalidad de la investigación, informarle sobre la confidencialidad del caso y confirmar que estén de acuerdo en ser parte de esta investigación para poder usar la información brindada. Al aceptar el consentimiento informado se procedió a aplicar los instrumentos. El enlace de este Google Forms fue compartido a los correos institucionales de los oficiales, los cuales se encuentran en la base de datos del Ejército y fueron proporcionados vía correo electrónico por el jefe del DACO del Arma de Ingeniería. También, fue difundido por medio de WhatsApp. El enlace de los cuestionarios permaneció vigente durante dos semanas. No se presentaron dificultades notificadas durante el periodo de aplicación ya que el procedimiento fue vía internet y de acuerdo con la disponibilidad de tiempo de cada oficial.

Por último, se recalca que, los oficiales que trabajan en las zonas del VRAEM si bien realizan operativos y marchas de campaña en la selva, viven en el cuartel “Fuerte Pichari” del Ejército Peruano, en el cual, contaron con todas las facilidades de acceso a internet para responder a los instrumentos.

Aspectos éticos

En la presente investigación se les compartió el consentimiento informado a los participantes, mediante el cual el evaluado brindó su autorización voluntaria para participar de la investigación, asimismo, permitió que la información recolectada se utilice para fines investigativos y la comunicación de resultados (Hernández & Mendoza, 2018). Sumado a ello, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017) menciona que los psicólogos deben aplicar pruebas que estén acorde con los manuales científicos y aplicar los procedimientos correspondientes que deben ser científicos y técnicos para así asegurar el

desenvolvimiento, validez y estandarización de los instrumentos futuros a aplicar. Por consiguiente, en esta investigación se tomó en cuenta el artículo número 57 del Código de Ética y Deontología el cual menciona que en concordancia de la confiabilidad no se podrá hacer visible la identificación de los participantes, de modo que sólo podrá hacerse visible el material recolectado sin mostrar la identificación de los voluntarios.

Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó una base de datos en Jamovi 2.3.28.0. En este se realizó el contraste de normalidad del conjunto de datos con la prueba de Shapiro Wilk el cual se interpretó con un nivel de significancia de .05. El análisis de normalidad indicó que se rechaza la hipótesis nula ($p < 0.05$). Por esta razón, se emplearon estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial, tales como la rho de Spearman y para la comparación de la muestra se empleó la prueba de U de Mann-Winney. Los valores de confiabilidad se interpretaron mediante el método de consistencia interna ya que se aplicó la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS y el WLEIS-S (la versión adaptada al español) en una sola oportunidad. Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach y se interpretó a nivel grupal donde el valor de cada instrumento es mayor que 0.70 que se considera como valor mínimo aceptable (Prieto & Delgado, 2010).

Resultados

En el presente subtítulo se plasman los resultados obtenidos acorde a los objetivos de la investigación.

Análisis de confiabilidad

La tabla 1 muestra que el índice alfa de Cronbach para la escala de estrés emocional de la OIT-OMS, el cual se aplicó a la muestra de 105 participantes es de 0.88, considerado aceptable; por ende, se deduce que el cuestionario tiene un buen nivel de confiabilidad.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad de la escala de estrés laboral

α de Cronbach	
escala	.88

En la tabla 2 se observa que el índice alfa de Cronbach para la escala del WLEIS, el cual se aplicó a la muestra de 105 participantes es de 0.79, considerado aceptable; por ende, se deduce que el cuestionario tiene un buen nivel de confiabilidad

Tabla 2

Análisis de fiabilidad de la escala inteligencia emocional

	α de Cronbach
escala	.79

Prueba de normalidad (Shapiro Wilk)

Antes de empezar con el procesamiento de los datos, se debe comprobar el supuesto de normalidad de los datos para identificar si corresponde la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas.

En la tabla 3 se muestra la prueba de Shapiro-Wilk, se halló que las variables de IE y sus dimensiones presentan un p-valor menor que el nivel de significancia por lo que decimos que los datos no siguen una distribución normal, lo que corresponde a aplicar pruebas no paramétricas.

Tabla 3

Test de normalidad Shapiro-Wilk

	intelemo	percep intra	percep inter	asimemo	regemo	estreslab
N	105	105	105	105	105	105
W de Shapiro-Wilk	0.93	0.78	0.81	0.64	0.64	0.98
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.195

Nota. intelemo = inteligencia emocional, percep intra = percepción intrapersonal, percep inter = percepción interpersonal, asimemo = asimilación emocional, regemo = regulación emocional, estreslab = estrés laboral

Análisis de correlación

Correlación entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral

De acuerdo con los resultados de la prueba de normalidad, para el presente análisis corresponde realizar pruebas de correlación no paramétricas, por lo que se emplea la prueba de Spearman.

Como podemos observar en la tabla 4, el coeficiente de correlación es de -0.37 y un p-valor de 0.001, lo que nos indica que tenemos evidencia suficiente para poder afirmar que existe una correlación negativa, media y significativa entre la inteligencia emocional y el estrés laboral.

Tabla 4
Correlación de Spearman entre las variables inteligencia emocional y estrés laboral

Matriz de Correlaciones		
		intelemo
estreslab	Rho de Spearman	-0.37
	gl	103
	valor p	< .001

Nota. intelemo = inteligencia emocional, streslab = estrés laboral

Prueba de comparación de muestra por grupos

Análisis comparativo

Análisis comparativo de inteligencia emocional y estrés laboral según sexo

En la tabla 5 se realizó un análisis comparativo de la IE según el sexo de los participantes. Los resultados revelaron que las mujeres presentaron un rango promedio de IE de 60.5, con una desviación estándar de 5.42, mientras que los hombres mostraron un rango promedio de 59.0, con una desviación estándar de 2.84. La prueba U de Mann-Whitney se utilizó para evaluar las diferencias en la inteligencia emocional entre los grupos de mujeres y hombres. Los resultados indicaron que existe una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos ($U = 1053$, $p = 0.031$). Además, se

observó un tamaño de efecto moderado ($r = 0.2358$), lo que sugiere que el sexo puede tener una influencia en la IE de los participantes.

Los resultados demostraron que las mujeres presentaron un rango promedio de estrés laboral de 110.2, con una desviación estándar de 13.93, mientras que los hombres obtuvieron un rango promedio de 111.9, con una desviación estándar de 12.02. La prueba U de Mann-Whitney se aplicó para evaluar las diferencias en el estrés laboral entre los grupos de mujeres y hombres. Los resultados revelaron que no existen diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($U = 1308$, $p = 0.656$). El tamaño de efecto obtenido fue pequeño ($r = 0.0508$), lo cual indica que el sexo no parece tener una influencia significativa en el estrés laboral de los participantes.

Los resultados del análisis comparativo muestran una diferencia significativa en la IE según el sexo de los participantes, pero no se encontraron diferencias significativas en el estrés laboral.

Tabla 5
Análisis comparativo de inteligencia emocional y estrés laboral según sexo

	Sexo	N	Rango promedio	Desviación Estándar	U de Mann Withney	Sig.	Tamaño del efecto
Inteligencia emocional	Mujer	53	60.5	5.42	1053	0.031	0.2358
	Hombre	52	59.0	2.84			
Estrés laboral	Mujer	53	110.2	13.93	1308	0.656	0.0508
	Hombre	52	111.9	12.02			

Análisis comparativo de inteligencia emocional y estrés laboral por estado civil

Con relación a la IE, en la tabla 6 se compararon los resultados según el estado civil de los participantes. Se encontró que los individuos solteros presentaron un rango promedio de IE de 60.8, con una desviación estándar de 4.39, mientras que los participantes casados obtuvieron un rango promedio de 58.6, con una desviación estándar de 4.11. Mediante el uso de la prueba U de Mann-Whitney, se evaluaron las diferencias en IE entre los grupos de solteros y casados. Los resultados indican que existe una diferencia

estadísticamente significativa entre ambos grupos ($U = 977, p = 0.008$). Además, se evidencia un tamaño de efecto moderado ($r = 0.291$), lo que sugiere que el estado civil puede tener una influencia en la IE de los participantes.

En cuanto al estrés laboral, se compararon los resultados según el estado civil de los participantes. Se encontró que los individuos solteros presentaron un rango promedio de estrés laboral de 102.0, con una desviación estándar de 10.63, mientras que los participantes casados obtuvieron un rango promedio de 120.2, con una desviación estándar de 7.60. Mediante el uso de la prueba U de Mann-Whitney, se evaluaron las diferencias en el estrés laboral entre los grupos de solteros y casados. Los resultados revelan una diferencia estadísticamente significativa entre ambos grupos ($U = 209, p = 0.001$). Además, se observa un tamaño de efecto grande ($r = 0.848$), lo que indica que el estado civil puede tener una influencia considerable en el estrés laboral de los participantes.

Según los resultados del análisis comparativo, se observa que existe una diferencia significativa en IE y estrés laboral según el estado civil de los participantes. Los individuos solteros muestran una mayor IE y un menor nivel de estrés laboral en comparación con los participantes casados.

Tabla 6
Análisis comparativo de inteligencia emocional y estrés laboral por estado civil

	Estado Civil	N	Rango promedio	Desviación Estándar	U de Mann Withney	Sig.	Tamaño del efecto
Inteligencia emocional	Soltero	53	60.8	4.39	977	0.008	0.291
	Casado	52	58.6	4.11			
Estrés laboral	Soltero	53	102.0	10.63	209	0.001	0.848
	Casado	52	120.2	7.60			

Análisis correlacional por dimensiones

Correlación entre la dimensión percepción intrapersonal y la variable estrés laboral

De acuerdo con la tabla 7 encontramos que la relación entre las variables percepción intrapersonal y estrés laboral tienen un coeficiente de correlación de -0.395 y

un p- valor de 0.001 por lo que existe una relación media, estadísticamente significativa y negativa entre la percepción intrapersonal y el estrés laboral.

Tabla 7
Correlación de Spearman entre las variables percepción intrapersonal y Estrés laboral

		estreslab
percepintra	Rho de Spearman	-0.395
	gl	103
	Tamaño del efecto (r^2)	0.1560
	valor p	< .001

Nota. percepintra = percepción intrapersonal, streslab = estrés laboral

Correlación entre la dimensión percepción interpersonal y la variable estrés laboral

En la matriz que se muestra en la tabla 8 observamos que el coeficiente de correlación entre las variables estrés interpersonal y estrés laboral es de -0.09 y un p-valor de 0.37 siendo este mayor a nuestro nivel de significancia de 0.05 por lo que decimos que no existe una relación significativa entre las variables percepción interpersonal y estrés laboral.

Tabla 8
Matriz de correlación entre las variables percepción interpersonal y estrés laboral

Matriz de Correlaciones		
		estreslab
percepinter	Rho de Spearman	-0.09
	gl	103
	Tamaño del efecto (r^2)	0.0079
	valor p	0.37

Nota. percepinter = percepción interpersonal, streslab = estrés laboral

Correlación entre la dimensión asimilación emocional y la variable estrés laboral

Tal como muestra la tabla 9, el coeficiente de correlación entre las variables asimilación emocional y estrés laboral de -0.19 y un p-valor de 0.05 por lo que podemos afirmar que existe una relación negativa y significativa entre la variable asimilación emocional y el estrés laboral.

Tabla 9
Matriz de correlación entre las variables asimilación emocional y estrés laboral

Matriz de Correlaciones		estreslab
asimemo	Rho de Spearman	-0.19
	gl	103
	Tamaño del efecto (r^2)	0.038
	valor p	0.05

Nota. asimemo = asimilación emocional, streslab = estrés laboral

Correlación entre la dimensión regulación emocional y la variable estrés laboral

En la tabla 10 observamos la relación entre las variables regulación emocional y estrés laboral, encontramos un coeficiente de -0.03 y un p-valor de 0.77 siendo este mayor al nivel de significancia de 0.05 por lo que afirmamos que no existe una relación significativa entre las variables regulación emocional y estrés laboral.

Tabla 10
Matriz de correlación entre las variables de regulación emocional y estrés laboral

Matriz de Correlaciones		estreslab
regemo	Rho de Spearman	-0.033
	gl	103
	Tamaño del efecto (r^2)	0.0008
	valor p	0.77

Nota. regemo = regulación emocional, streslab = estrés laboral

Discusión

En el presente estudio se encontró que la relación entre la IE y el estrés laboral es significativa y negativa, lo que significa que mientras más IE tengan o desarrollen los oficiales, menor será el estrés laboral que experimenten. Por consiguiente, se interpreta que la IE desempeña un papel importante en la gestión del estrés laboral en contextos militares. Como menciona García et al. (2019) la capacitación en IE y la aplicación de intervenciones en relación con el desarrollo de la IE podrían ser estrategias efectivas para mejorar el bienestar emocional, el desempeño de los oficiales y la capacidad para adaptarse y manejar situaciones laborales estresantes. Asimismo, se correlaciona con los hallazgos de Calienes y Diaz (2012), que sugieren que los oficiales militares con niveles altos de IE mantienen niveles más altos de realización personal y menor cansancio emocional. Así como con el estudio de Albán y Jácome (2020) quienes encontraron que soldados con una IE desarrollada afrontan los problemas generadores de estrés de manera asertiva realizando acciones para solucionar el problema, reflexionando acerca del mismo o realizando actividades que los distrajeran. De igual manera, corrobora lo que dice Sánchez (2023) acerca de que la IE actúa como un agente protector ante el estrés laboral en la población militar.

Respecto al análisis comparativo los resultados revelaron una interesante relación sobre la IE y el estrés laboral según el sexo de los participantes. En cuanto a la IE, se observó una diferencia estadísticamente significativa entre mujeres y hombres, con las mujeres presentando un mayor promedio de IE en comparación con los hombres. Este hallazgo podría estar directamente relacionada con lo nos dice Medina (2020) sobre la socialización diferencial entre la población femenina y masculina ya que es uno de los factores principales que disponen en gran medida la manera de pensar, comportarse y sentir de los individuos. De igual manera, comenta que las mujeres presentan mayor expresividad que incluye rasgos estereotípicamente femeninos de personalidad como la sociabilidad, la atención a las necesidades de los demás, la sensibilidad o la empatía los cuales se relacionan directamente con la IE.

Por otro lado, en relación con el estrés laboral, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres. Ambos grupos presentaron niveles similares de estrés laboral. Esto puede deberse a que en el ámbito militar en la zona del VRAEM la realidad que viven diariamente es mucho más extrema que la realidad de la población civil, tanto hombres como mujeres comparten responsabilidades y funciones similares dentro de su área de trabajo, así como cierto estilo de vida adoctrinado dentro del cuartel que los

hace encontrarse en situaciones similares sin importar su género. Además, como afirman Paima-Olivari et al. (2019) las mujeres que laboran en áreas militares presentan ciertos estresores que los oficiales hombres no, como los estereotipos de género y encontrarse en un ambiente en el que el sistema es mayoritariamente gobernado por la figura masculina. Por ello, pese a que estadísticamente las mujeres puedan presentar mayores niveles de IE también presentan mayores desafíos laborales, los cuales son causantes de estrés. Estos resultados son consistentes con el estudio realizado por Boada et al. (2017) quien halló un grado intermedio de IE y un alto nivel de estrés laboral en militares, sin hacer distinción de género.

Asimismo, se encontró información valiosa al comparar la IE y el estrés laboral según estado civil ya que se halló una diferencia estadísticamente significativa entre los participantes solteros y casados. Los individuos solteros mostraron un mayor promedio de IE en comparación con los participantes casados. Estos resultados son consistentes con la investigación realizada por (Girme et al., 2015) quienes nos dicen que el bienestar emocional de los individuos solteros es igual y, en diversas ocasiones, mayor a los casados, con base en significancias menores a .05 y magnitudes mayores a .19. Por lo expuesto, se interpreta que los oficiales solteros al no tener conformada una familia nuclear (conyugue y/o hijos) tienen menos responsabilidades, deberes y preocupaciones externas de sus puestos de trabajo. Asimismo, tienen mayor tiempo para enfocarse en sí mismos, en sus necesidades básicas, motivaciones intrínsecas y proyectos personales (DePaulo, 2023). Por otro lado, con relación al estrés laboral, también se encontró una diferencia estadísticamente significativa, los solteros presentaron un menor nivel de estrés laboral en comparación con los casados. El estudio de Chapman y Guven (2016) se dirige en la misma dirección, ya que hallaron que las personas casadas son más propensas a presentar cuadros depresivos en comparación con los solteros. Asimismo, les cuesta más a los casados sobreponerse de contratiempos y experiencias negativas. En el contexto militar, los oficiales casados se ven expuestos a diversos cambios que pueden influir en su relación de pareja. Una de las problemáticas comunes según (Cabrera et al., 2021) es el distanciamiento debido a los cambios de puestos, estos se dan fuera y dentro del país aproximadamente cada dos años, conforme a las necesidades del servicio. Por esta razón, algunas veces las relaciones maritales se deterioran.

De igual manera, la mayoría de los oficiales que están casados finalmente se convierten padres y como lo menciona Berrios (2019) el hecho de convertirse en padre es

una etapa altamente estresante, debido a que las tareas de un padre en la sociedad se basan en brindarle a los hijos un correcto desarrollo integral. El ser oficial militar y padre a la vez hace que el estrés pueda ser aún más alto al estar lejos de los hijos y no poder cumplir su rol paternal estando cerca de ellos, como lo sería una crianza ideal.

Respecto a la correlación por dimensiones se halló que la dimensión de la IE percepción intrapersonal y asimilación emocional si guardan una relación media significativa y negativa con el estrés laboral. Estas dos dimensiones abarcan el área intrínseca del ser humano, refiriéndose a que las personas realizan una valoración de sus propias emociones y las gestionan de manera asertiva (Gross, 1988). Esto puede deberse a que el personal militar tiene una formación en la que suele suprimir sus sentimientos o emociones para con los otros y muchas veces las guardan para sí mismo, por lo que esas emociones no son expresadas externamente. Bayona (2018) menciona que puede ser más factible para estos profesionales realizar un análisis introspectivo de sus emociones que compartirlas con los demás. Asimismo, en este campo las relaciones son unilaterales, es decir, jerárquicas, de jefe y subordinados por lo que hablar de sus emociones con los colaboradores puede ser percibido como incorrecto y sinónimo de debilidad. Por otro lado, respecto a las dimensiones de percepción interpersonal referida a que el ser humano debe reconocer y realizar una valoración de las emociones de los demás; y la regulación emocional relacionada a que las emociones deben dirigirse a actividades provechosas y positivas para el ser humano (Gross, 1988) no se halló una correlación significativa. Esto puede deberse al hecho de que la población estudiada se encuentra viviendo en una zona de emergencia (VRAEM) con muchas limitaciones, lo cual los puede cohibir a realizar actividades de interés, recreativas, de relajación, entre otros y encontrarse inmersos en actividades únicamente laborales que implican sucesos estresantes (Knox et al., 2018). Respaldo esta idea Ramírez, (2021) nos dice que para fortalecer la IE de los trabajadores es necesario que puedan tener espacios dedicados a cuidar de su bienestar emocional, lo cual implica tener un tiempo libre de obligaciones para dedicárselo a sí mismos.

En conclusión, esta investigación, brinda información sobre la importancia de ambas variables y su relación como efecto negativo dentro de una organización del ámbito militar.

Por lo tanto, los resultados servirían de base para la identificación de la existencia de peligros dentro de la institución, así como para la elaboración de diferentes herramientas

preventivas y de intervención con el fin de educar al personal, equilibrar la carga de trabajo y otros fines diversos. En la misma línea, debido a lo complejo del estudio, ya que los militares son un grupo poblacional de difícil acceso se aconseja llevar a cabo otras investigaciones sobre la IE y el estrés laboral especialmente en este grupo poblacional. De igual manera, hay que considerar la posibilidad de colaborar con un grupo más amplio de militares. Además, se recomienda duplicar esta investigación en un grupo de hombres y mujeres similares en términos demográficos para que los resultados sean más fiables.

En el transcurso de la investigación se tuvieron en cuenta las siguientes limitaciones: Para empezar, la muestra se tomó de un grupo demográfico específico que ha pasado por un determinado tipo de entrenamiento físico y psicológico, lo que dificulta la generalización de los resultados a otros grupos de estudio. En segundo lugar, las respuestas de los encuestados a los instrumentos pueden haber estado influidas por el espacio geográfico (VRAEM) en el que lo hicieron. Por último, aunque los participantes tuvieron la oportunidad de rellenar los cuestionarios sin revelar su identidad, sigue existiendo la posibilidad de que sus respuestas estuvieran influidas de algún modo, ya fuera porque trataban de ocultar sus sentimientos genuinos o porque intentaban sentir o dar la ilusión de control en relación con la formación militar que se les impartía a lo largo de su adiestramiento.

Referencias

- Acosta, I. (2010). *Inteligencia emocional en policías locales y población normal: análisis comparativo* [Tesis doctoral, Universidad de La Laguna]. Repositorio de la Universidad La Laguna. Recuperado el 23 de febrero de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158435&info=resumen&idioma=SPA>
- Albán, Á. L., & Jácome, J. L. (2020). *Análisis de la inteligencia emocional en el liderazgo de los soldados ecuatorianos*. [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/24823>https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_7ff381729d0113b6772f166457200402
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/ANALESPS.29.3.178511>
- Advance HE (2017). *ASSET 2016: experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. Recuperado el 10 de octubre de 2023 de <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Bayona, E. (2018). *Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución castrense del Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/a2f2eef2-4cc8-4a2c-a0da712bbf15776d>
- Berrios, A. (2019, 2 de agosto). Entendiendo el estrés y su relación con ser padres [Artículo de LinkedIn]. LinkedIn. https://es.linkedin.com/pulse/entendiendo-el-estr%C3%A9s-y-surelaci%C3%B3n-con-ser-padres-ver%C3%B3nica-berrios?trk=public_profile_article_view
- Bray, R., Camlin, C., Fairbank, J., Dunteman, G., & Wheelless, S. (2001). Los efectos del estrés en el funcionamiento laboral de hombres y mujeres militares. *Fuerzas Armadas y Sociedad*, 27 (3), 397-417. <https://doi.org/10.1177/0095327X0102700304>
- Boada, B., Acurio, A., & Morrejón, M. (2017). *Inteligencia emocional y estrés laboral en militares de la brigada de caballería blindada nº 11 “galápagos” de Riobamba, período marzo – agosto 2016*. [Tesis de licenciatura, UNACH]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4073>

- Burga, D., & Chávez, C. (2019). *Relación entre los niveles del Síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim SRL, Cajamarca 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/15067>
- Castro, M., Urquiza, J., & Leiva, E. (2022). Prevalencia del síndrome de burnout en personal militar del Instituto Geográfico Nacional del Perú. *Enfermería Global*, 21(66), 424-446. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.489281>
- Calienes, V. S., & Díaz, F. D. M. (2013). *Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout en los Sub – Oficiales de la Policía Nacional del Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. En Universidad Católica de Santa María. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/3755>
- Cabrera, V., Rodríguez, M., Velásquez, L., & Garzón, Y. (2021). Estabilidad marital en matrimonios distanciados por la misionalidad de las Fuerzas Militares de Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(33), 159–177. <https://doi.org/10.21830/19006586.710>
- Carrión, J. (2020). *Propuesta de un programa de inteligencia emocional para el manejo de estrés en personal militar FAP- Piura 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9738>
- Coduti, P., Gattás, Y., Sarmiento, S., & Schimid, R. (2013). Enfermedades Laborales: Cómo Afectan El Entorno. *Facultad de Ciencias Económicas*.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de Ética y Deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Crespo, M., & Labrador, F. J. (2003). *Estrés* (1a ed.). Editorial Síntesis. https://www.researchgate.net/publication/235426154_Estres
- Chin, B.; Murphy, MLM; Janicki-Deverts, D.; Cohen, S. (2017). El estado civil como predictor de los niveles y pendientes diurnos de cortisol salival en una muestra comunitaria de adultos sanos. *Psiconeuroendocrinología* 78, 68–75.
- Chapman, B., & Guven, C. (2016). Revisiting the relationship between marriage and wellbeing: does marriage quality matter? *Journal of Happiness Studies*, 17(2), 533-551. <https://psycnet.apa.org/record/2014-57952-001>

- Desouky, D., & Allam, H. (2017). Occupational stress, anxiety, and depression among Egyptian teachers. *Journal of epidemiology and global health*, 7(3), 191–198.
<https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.06.002>
- DePaulo, B. (2023). Las fortalezas, habilidades y ventajas especiales de los solteros. *Psychology Today*. <https://www.psychologytoday.com/gb/blog/living-single/202305/special-skills-strengths-and-advantages-of-single-people-0>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191. <https://doi.org/10.3758/BF03193146/METRICS>
- Gabel Shemueli, R., Peralta Rondan, V., Paiva Lozano, R. A., & Aguirre Huarcaya, G. (2012). Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(58).
<https://doi.org/10.31876/revista.v17i58.10701>
- García, D., Sankar, S., & Isna, N. (2019). El impacto de la inteligencia emocional en el ejército lugar de trabajo. *Desarrollo de Recursos Humanos Internacional*, 1-17.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1708157>
- García, D., Sankar, S., & Isna, N. (2023). The impact of emotional intelligence in the military workplace. *Human Resource Development International*, 26(1), 85–101.
<https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1708157>
- Goleman, D. (2011). *El cerebro y la Inteligencia Emocional*. Ediciones B.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Ed. Kairos
- Gontero, S., & Novella, R. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina | CEPAL*. Desarrollo económico.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/47651-futuro-trabajo-desajustes-habilidades-america-latina>
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3). <https://doi.org/10.1037//1089-2680.2.3.271>
- Girme, Y., Overall, N., Faingataa, S. & Sibley, C. (2015). Happily Single: The Link Between Relationship Status and Well-Being Depends on Avoidance and Approach Social Goals. *Social Psychological and Personality Science*, 1(9), 122-130. doi: 10.1177/1948550615599828

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Ivancevich, J., & Matteson, M. (1992). *Estrés y trabajo, una perspectiva gerencial. Serie teoría y Práctica Organizacional*. Editorial Trillas.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/vii-encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo-2011>
- Joseph, D. L., Jin, J., Newman, D. A., & O'Boyle, E. H. (2015). Why does self-reported emotional intelligence predict job performance? A meta-analytic investigation of mixed EI. *Journal of Applied Psychology*, 100(2). <https://doi.org/10.1037/a0037681>
- Knox, M., Willard-Grace, R., Huang, B., & Grumbach, K. (2018). Maslach Burnout Inventory and a Self-Defined, Single-Item Burnout Measure Produce Different Clinician and Staff Burnout Estimates. *Journal of General Internal Medicine*, 33(8).
<https://doi.org/10.1007/s11606-018-4507-6>
- Kondo, A., González, A., & Parrado, L. (2020). *Estrés laboral en militares y factores relacionados: revisión de alcance, 2010-2020* [Tesis de Especialista en Salud Ocupacional, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional E-docUR.
<https://repository.urosario.edu.co/items/f9cc87f5-064f-4fc3-b48a-ec0fb6e3a728>
- Lizama, N. (2021). ¿Cómo repercutió el estrés laboral crónico en los peruanos y cómo afectará la nueva cuarentena? *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/lima/como-repercutio-el-estres-laboral-cronico-en-los-peruanos-y-como-afectara-la-nueva-cuarentena-coronavirus-pandemia-estres-laboral-trabajo-remoto-desempleo-cuarentena-covid-19-nczg-noticia/>
- Leclerc, C., De Keulenaer, F., & Belli S. (2022, septiembre). OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. European Agency for Safety and Health at Work.
https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemicworkplaces_en.pdf
- Maillefer, A. V., Udayar, S., & Fiori, M. (2018). Enhancing the prediction of emotionally intelligent behavior: The PAT integrated framework involving trait EI, ability EI, and emotion information processing. *Frontiers in Psychology*, 9(JUL).
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01078>
- Mayer, J., Salovey, P., & Caruso, D. (2003). *The Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)*. Multi Health systems.

- McEwen, B. S., Bowles, N. P., Gray, J. D., Hill, M. N., Hunter, R. G., Karatsoreos, I. N., & Nasca, C. (2015). McEwen. Stress Mechanisms Brain. 2015. *Nature Neuroscience*, 18(10).
- Medina, E. (2020). *¿Hay diferencia en la Inteligencia Emocional de Hombres y Mujeres? Un estudio empírico realizado en la Comunidad Valenciana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Jaime I]. Repositorio Institucional de la UJI. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/192064>
- Merino, C., Lunahuaná, M., & Pradhan, R. Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): Estudio preliminar en adultos. *Liberabit*, 22(1), 103-110. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272016000100009
- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado, Olga., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204-211. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000300004&lng=es&tlng=es.
- Murrieta, K., & Pajuelo, F. (2022). *Inteligencia emocional y su relación con el síndrome de burnout en el servicio militar voluntario de la Fuerza Aérea del Perú - Grupo 42, Ciudad de Iquitos, año 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Perú]. Repositorio Institucional de la UCP. <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1863/KARLA%20MURRIETA%20SAAVEDRA%20Y%20FATIMA%20DANIELA%20PAJUELO%20PANDURO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
- Paima-Olivari, R., Luján-Peche, M. G., Corcuera-Ciudad, R., Chambergo-Michilot, D., Patiño-Villena, A. F., Runzer-Colmenares, F. M., Reyna-Orozco, P. Y., & Echegarray-Orsero, E. (2019). Prevalencia de estrés relacionado con el trabajo y factores asociados en personal de la Marina de Guerra del Perú [USMP]. *Medicina Interna de México*, 35(6), 835-844. <https://doi.org/10.24245/MIM.V35I6.2721>
- Petrides, K.V., Sanchez-Ruiz, MJ., Siegling, A.B., Saklofske, D.H., & Mavroveli, S. (2018). Emotional Intelligence as Personality: Measurement and Role of Trait Emotional Intelligence in Educational Contexts. En Keefer, K., Parker, J., Saklofske, D. (eds) *Emotional Intelligence in Education* (pp. 49-81). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90633-1_3

- Prieto, G., & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
<http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1797.pdf>
- Ramírez, P. (2021). *Inteligencia emocional aplicada al trabajo*. [Tesis de magister, Universidad Internacional de Andalucía]. Repositorio Institucional de la UNIA
<https://dspace.unia.es/handle/10334/6521>
- Sharma, R., & Sharma, K. (2014). The Relationship Between Emotional Intelligence and Occupational Stress: a Study on Bpo segment in india. *Revista de Gestión Estratégica de Recursos Humanos*, 3(3).
https://www.researchgate.net/publication/342234053_The_Relationship_Between_emotional_intelligence_and_occupational_stress_a_study_on_Bpo_segment_in_india
- Suárez, Á. (2013). Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *PsiqueMag*, 2(1), 33-50.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/101>
- Sánchez, J. (2023). Beneficios de las intervenciones en resiliencia e inteligencia emocional en personal militar. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 52(2), e02302466.
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2466/1812>
- Toledo, F., & Salvador, C. (2014). *Manual de inteligencia emocional aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM)
[https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevisionRiesgos.nsf/702CD82C1E7AA01AC1257DDC00333D1C/\\$FILE/20-01-15%20Inteligencia%20emocional-revisada%20CROEM.pdf](https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevisionRiesgos.nsf/702CD82C1E7AA01AC1257DDC00333D1C/$FILE/20-01-15%20Inteligencia%20emocional-revisada%20CROEM.pdf)
- Vera, P. (2019). Estrategia Militar en el VRAEM: Un Desafío de Seguridad Pendiente. *Pensamiento Conjunto*. 7(1), 83-92.
<https://pensamientoconjunto.com.pe/index.php/PC/article/view/49>
- Wilhelm, P. G., Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1989). Controlling Work Stress: Effective Human Resource and Management Strategies. *The Academy of Management Review*, 14(3), 460-462. <https://doi.org/10.2307/258180>
- Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)